

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS – UFAM
FACULDADE DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
LABORATÓRIO DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

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

LUCIANA CHAVES CAVALCANTE

MANAUS - AM
2013

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS – UFAM
FACULDADE DE PSICOLOGIA – FAPSI
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
LABORATÓRIO DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

LUCIANA CHAVES CAVALCANTE

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

Dissertação apresentada ao
Programa de Pós-Graduação em
Psicologia da Universidade Federal do
Amazonas, como requisito parcial para a
obtenção do título de Mestre em
Psicologia, área de concentração:
Processos Psicológicos e Saúde.

Orientador: Prof. Dr. José Humberto da Silva Filho

MANAUS - AM
2013

Ficha Catalográfica
(Catalogação realizada pela Biblioteca Central da UFAM)

Cavalcante, Luciana Chaves

C376i IVHO (Inventário de Valores Humanos nas Organizações): construção, padronização e indicadores de validade / Luciana Chaves Cavalcante. - Manaus: UFAM, 2013.
204 f.; il. algumas color.

Dissertação (Mestrado em Psicologia) — Universidade Federal do Amazonas, 2013.

Orientador: Prof. Dr. José Humberto da Silva Filho

1. Valores humanos (Psicologia) 2. Teoria funcionalista (Psicologia) 3. Psicologia organizacional I. Silva Filho, José Humberto da (Orient.) II. Universidade Federal do Amazonas III. Título

CDU 159.9.016.5:331.101.4(043.3)

LUCIANA CHAVES CAVALCANTE

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

Dissertação apresentada ao
Programa de Pós-Graduação em
Psicologia da Universidade Federal do
Amazonas, como requisito parcial para a
obtenção do título de Mestre em
Psicologia, área de concentração:
Processos Psicológicos e Saúde.

Aprovada em 22 de fevereiro de 2013.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. José Humberto da Silva Filho, Presidente
Universidade Federal do Amazonas

Prof. Dr. Valdiney Veloso Gouveia, Membro
Universidade Federal da Paraíba

Prof. Dr. Luis Alberto Passos Presa, Membro
Universidade Federal do Amazonas

Dedicatória

Dedico essa dissertação aos meus pais, Clei e Heraldó, e ao meu noivo Dmitry. Vocês me deram o suporte e carinho que eu precisei pra que essa jornada fosse mais fácil.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pelas maravilhas concebidas a mim.

Ao meu orientador Prof. Dr. José Humberto pelas dicas, oportunidades de crescimento, gargalhadas, apoio e pela amizade compartilhada.

À CAPES pela bolsa de estudos concedida.

Aos meus pais Clei Chaves e Heraldo Cavalcante por tudo que me tornei devido a formação acadêmica, cristã e ética que se esforçaram pra me dar.

Ao meu noivo Dimitry por todo o amor, paciência e cuidados destinados a mim nesse momento.

Aos meus avós Veleida, Ivair, Mary e Vasco e à minha tia Oscarina, pelo ótimo exemplo de como viver a vida com humildade e sabedoria.

À amiga Larissa porque há coisas que não se pode fazer junto sem acabar gostando mais um do outro e a conclusão de uma monografia e uma dissertação certamente é uma dessas coisas.

Aos amigos-irmãos Roberto Martinho e Carol Mota pelo companheirismo, risadas, pela convivência, por fazer minha vida mais emocionante, e pelo Mário e pela Bia.

Aos colegas do BNCS, em especial Kátia Vione, Rebecca Athayde e Ana Karla, pelos ensinamentos estatísticos, passeios e pelas novas amizades que se formaram a partir disso.

Por fim, aos colegas do LAP que me auxiliaram no decorrer dessa jornada.

AGRADEÇO

*O que realmente importa não são as semelhanças e sim
as diferenças.*

J. K. Rowling

RESUMO

Os valores humanos são centrais no estudo do ser humano. Principalmente por ser uma temática conectada a muitos temas inseridos na Psicologia, como é o caso do bem-estar, sexualidade, desempenho escolar, condutas delitivas, etc. No ambiente organizacional, esse tema pode ser bem aproveitado ao ser estudado em consonância com vários outros assuntos relevantes, como o desempenho e características de personalidade. Este estudo teve como objetivo desenvolver um instrumento que visa à avaliação de tendências de comportamento organizacional baseando-se na teoria funcionalista dos valores humanos. O estudo seguiu os tópicos básicos para a elaboração de instrumentos: matriz de especificações, itens representantes dos descritores da teoria, análise de juízes, padronização da aplicação eletrônica e impressa, análise da consistência interna dos itens, análise do poder discriminativo, análise fatorial confirmatória, comparação dos dados das amostras, e elaboração de normas intragrupo. A coleta de dados ocorreu em indústrias do Polo Industrial de Manaus e em um questionário com coleta eletrônica com trabalhadores. As análises estatísticas e psicométricas foram realizadas de acordo com o relatado acima. O instrumento apresentou qualidades e imprecisões durante as avaliações, o que indica que esse instrumento precisa de ajustes para ser distribuído.

Palavras-Chave: Teoria Funcionalista dos Valores Humanos, IVHO, Psicologia Organizacional.

ABSTRACT

Human values are central to the study of the human being. Mainly because it is a theme connected to many themes embedded in psychology, such as welfare, sexuality, school performance, criminal behavior, etc. In the organizational environment, this issue can be well spent to be studied in line with several other relevant themes as performance, types of leadership and personality characteristics. This study aimed to develop an instrument that seeks to assess trends in organizational behavior based on functionalist theory of human values. The study will follow the basic topics for the development of tests, such as: array of specifications, items representing the descriptors of the theory, the judges analysis, standardization of electronic and print application, analysis of internal consistency of items, discriminative power analysis, confirmatory factor analysis, comparison of data samples, and intra-group standards. Data collection occurred in industries of the Polo Industrial de Manaus and in an electronic questionnaire with people who worked at the time of collection. Statistical analyzes were performed according to the reported above. Inconsistency was found in some of these analyzes, it was concluded that the instrument is not yet ready for mass deployment by requiring adjustments.

Palavras-Chave: Functionalist Theory of Human Values, IVHO, Organizational Psychology.

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	11
1.1.	Revisão Bibliográfica	11
1.2.	Histórico dos Valores Humanos	26
1.2.1.	A contribuição de Ferdinand Tönnies	27
1.2.2.	A contribuição de Thomas e Znaniecki	28
1.2.3.	A contribuição de Robert King Merton	29
1.2.4.	A contribuição de Talcott Parsons	30
1.2.5.	A contribuição de Clyde Kluckhohn.....	32
1.2.6.	A contribuição de Abraham Maslow	35
1.3.	Teorias acerca dos Valores Humanos	36
1.3.1.	Perspectiva Cultural	36
1.3.2.	Perspectiva Individual.....	40
1.4.	Teoria Funcionalista dos Valores Humanos	49
1.4.1.	Conceituação e Pressupostos Teóricos	50
1.4.2.	As Funções Principais dos Valores	52
1.4.3.	Combinando as duas dimensões: as seis subfunções valorativas	55
1.4.4.	Subfunções valorativas e seus descritores	57
1.4.5.	As subfunções valorativas: Congruência e compatibilidade.....	62
1.5.	Valores Humanos nas Organizações.....	64
1.6.	Avaliação Psicológica nas Organizações.....	67
1.6.1.	Seleção de Pessoal	68
1.7.	Construção de um Instrumento Psicológico	71
1.7.1.	Procedimentos Teóricos	73
1.7.2.	Procedimentos Empíricos	81
1.7.3.	Procedimentos Analíticos	83
2.	OBJETIVOS	90
2.1.	Geral	90
2.2.	Específicos	90

3.	MÉTODO	91
3.1.	Delineamento do estudo.....	91
3.2.	Participantes.....	92
3.2.1.	<i>Análise de Juízes</i>	92
3.2.2.	<i>Participantes</i>	92
3.3.	Materiais	101
3.4.	Procedimentos.....	101
4.	RESULTADOS	103
4.1.	Procedimentos Empíricos	103
4.1.1.	<i>Matriz de Especificações</i>	103
4.1.2.	<i>Itens elaborados a partir da matriz de especificações</i>	105
4.1.3.	<i>Análise de Juízes</i>	107
4.1.4.	<i>Itens: modificações a partir da análise de juízes</i>	109
4.2.	Procedimentos Empíricos	112
4.2.1.	<i>Padronização para a aplicação</i>	112
4.2.2.	<i>Aplicação Piloto</i>	115
4.2.3.	<i>Itens: modificação 2 (aplicação piloto)</i>	119
4.3.	Procedimentos Analíticos	124
4.3.1.	<i>Análises descritivas</i>	124
4.3.2.	<i>Comparação das amostras 2 e 3</i>	126
4.3.3.	<i>Consistência Interna (α de Cronbach)</i>	127
4.3.4.	<i>Poder Discriminativo</i>	128
4.3.5.	<i>Análise Fatorial Confirmatória</i>	135
4.3.6.	Indicadores de validade de critério (tipo concorrente).....	137
4.3.7.	Correlação IVHO/EVHAD	138
4.3.8.	Correlação IVHO/Zulliger	160
4.3.9.	Normas intragrupo (tabelas percentílicas)	164
5.	CONCLUSÃO.....	168
	REFERÊNCIAS	172
	APÊNDICES	177

1. INTRODUÇÃO

1.1. Revisão Bibliográfica

O presente estudo foi iniciado por uma busca bibliográfica por estudos que trouxessem embasamento sobre o tema Valores Humanos. Para tanto, foram realizadas pesquisas utilizando-se diversas combinações dos unitermos selecionados para a pesquisa, referentes à Teoria Funcionalista dos Valores Humanos. Por se tratar de uma construção teórica abrangente, que possui diversas fontes de referência, a pesquisa pelos termos, muitas vezes, resultou em material bibliográfico diversificado. Isso gerou a necessidade de classificação dos resultados conforme alguns critérios específicos, a saber: bases de dados de origem, ano de publicação e assunto.

Os termos de busca selecionados permitiram resultados que variaram, em quantidade de artigos encontrados, de 34 a 296 itens, variando de acordo com os termos e a área de conhecimento selecionada na busca.

Os primeiros resultados encontrados derivaram da busca pelos termos *human values* e *theory*, abrangendo quaisquer campos de busca, em bases de dados multidisciplinares. Foram localizados um total de 240 artigos, classificados por bases de dados conforme a tabela abaixo.

Termos de Busca	<i>human values AND theory</i>
Campos de Busca	Todos os campos
Área do Conhecimento	Multidisciplinares
Bases de Dados	<i>n</i>
Oxford Journals (Oxford University Press)	30
SpringerLink (MetaPress)	30
Cambridge Journals Online	30
ScienceDirect (Elsevier)	30

Academic Search Premier - ASP (EBSCO)	30
Nature (NPG)	29
Science (AAAS)	29
Wiley Online Library	2
Outro(a)	30
Total	240

Tabela 1 - Descrição dos resultados por bases de dados dos termos de busca *human values* e *theory* em bases de dados multidisciplinares

Fonte: Periódicos CAPES

A frequência de artigos por ano é demonstrado na tabela abaixo. É possível verificar que, no panorama geral, o interesse pelo tema vem crescendo ao longo dos anos, totalizando 47 artigos publicados no ano de 2012 até a data da última pesquisa.

Ano	<i>n</i>
2012	47
2011	32
2010	17
2009	12
2008	12
Outro(a)	120
Total	240

Tabela 2 - Descrição dos resultados por ano de publicação dos termos de busca *human values* e *theory* em bases de dados multidisciplinares

Fonte: Periódicos CAPES

Entre os assuntos apontados pelo mecanismo de busca, pode-se perceber grande variedade de tópicos relacionados ao tema, havendo predominância de publicações da área de ciências sociais (12). A distribuição das publicações está demonstrada na tabela abaixo.

Assuntos	<i>n</i>
Humanities, Social Sciences	12
Computer Science	3
Behavioral Science	3
Earth and Environmental Science	3
Business and Economics	2
Biomedical and Life Sciences	2
Medicine	2
Outro(a)	213
Total	240

Tabela 3 - Descrição dos resultados assunto dos termos de busca *human values* e *theory* em bases de dados multidisciplinares

Fonte: Periódicos CAPES

Uma nova busca, utilizando os mesmos tipos de bases, mas desta vez com os termos *human values* e *funcionalist theory* localizou um número menor de artigos. Esse fato decorreu da restrição imposta pelos termos, totalizando 34 referências bibliográficas. A busca pelo termo *funcionalist theory of human values* demonstrou os mesmos resultados.

Termos de Busca	<i>human values</i> AND <i>funcionalist theory</i>
Campos de Busca	Todos os campos
Área do Conhecimento	Multidisciplinares
Bases de Dados	<i>n</i>
Cambridge Journals Online	30
Wiley Online Library	2
Outro(a)	2
Total	34

Tabela 4 - Descrição dos resultados por bases de dados dos termos de busca *human values* e *funcionalist theory* em bases de dados multidisciplinares

Fonte: Periódicos CAPES

A frequência de artigos por ano é demonstrado na tabela abaixo, havendo uma estabilidade na produção científica ao longo dos anos, com publicações datando anteriores ao ano de 1984.

Ano	<i>n</i>
2011	2
2010	2
2008	2
2006	3
2001	2
2000	3
1999	2
1984	2
Outro(a)	16
Total	34

Tabela 5 - Descrição dos resultados por ano de publicação dos termos de busca *human values* e *funcionalist theory* em bases de dados multidisciplinares

Fonte: Periódicos CAPES

Buscando o termo *valores humanos* em todos os campos de busca e em bases multidisciplinares foi possível encontrar 152 referências bibliográficas, distribuídas por bases de dados, ano e assunto conforme as tabelas a seguir.

Termos de Busca	<i>valores humanos</i>
Campos de Busca	Todos os campos
Área do Conhecimento	Multidisciplinares
Bases de Dados	<i>n</i>
Academic Search Premier - ASP (EBSCO)	30
SpringerLink (MetaPress)	30
ScienceDirect (Elsevier)	30
Wiley Online Library	29
Oxford Journals (Oxford University Press)	22
SciELO.ORG	11
Total	152

Tabela 6 - Descrição dos resultados por bases de dados dos termos de busca *valores humanos* em bases de dados multidisciplinares

Fonte: Periódicos CAPES

A frequência de publicações por ano demonstra, novamente, um crescimento de artigos sobre o tema ao longo dos anos, atingindo o valor de 32 artigos sobre a temática em 2012, conforme dados apontados abaixo.

Ano	<i>n</i>
2012	32
2011	15
2010	22
2009	14
2008	16
2007	9
2006	5
2005	8
2004	5
2003	4
1999	3
1994	2
1993	3
1984	2
Outro(a)	12

Total	152
--------------	------------

Tabela 7 - Descrição dos resultados por ano de publicação dos termos de busca *valores humanos* em bases de dados multidisciplinares

Fonte: Periódicos CAPES

Os assuntos predominantes referentes a esses termos de busca são ciências sociais e humanas, seguido por ciências biomédicas e ciências econômicas, conforme demonstrado na tabela abaixo.

Assuntos	<i>n</i>
Humanities, Social Sciences	18
Biomedical and Life Sciences	4
Business and Economics	4
UNITED Nations	2
Medicine	2
TREATMENT	2
Outro(a)	120
Total	152

Tabela 8 - Descrição dos resultados por assunto do termo de busca *valores humanos* em bases de dados multidisciplinares

Fonte: Periódicos CAPES

Alterando os termos de busca para *valores humanos* e *teoria*, mantendo os demais critérios da procura, os resultados localizados totalizam 86 referências, classificadas por bases de dados conforme a tabela 4, abaixo.

Termos de Busca	<i>valores humanos AND teoria</i>
Campos de Busca	Todos os campos
Área do Conhecimento	Multidisciplinares
Bases de Dados	<i>n</i>
Wiley Online Library	30
ScienceDirect (Elsevier)	30
SpringerLink (MetaPress)	17
Oxford Journals (Oxford University Press)	5
Academic Search Premier - ASP (EBSCO)	3
Outro(a)	1
Total	86

Tabela 9 - Descrição dos resultados por bases de dados dos termos de busca *valores humanos* e *teoria* em bases de dados multidisciplinares

Fonte: Periódicos CAPES

O número de publicações por ano é demonstrado abaixo. Nota-se que o número de publicações cresceu a partir de 2007, e o maior número de publicações ocorreu em 2011, com um total de 29 trabalhos contendo os termos pesquisados.

Ano	<i>n</i>
2012	5
2011	29
2010	7
2009	3
2008	7
2007	8
2005	3
2004	5
2003	5
2001	2
1999	5
1998	2
Outro(a)	10
Total	86

Tabela 10 - Descrição dos resultados por ano de publicação dos termos de busca *valores humanos* e *teoria* em bases de dados multidisciplinares

Fonte: Periódicos CAPES

Os assuntos referentes a esses termos de busca são diversos, predominando ciências sociais e humanas, aparecendo conteúdos também de engenharia, ciências econômicas e medicina, conforme apresentação abaixo.

Assuntos	<i>n</i>
Humanities, Social Sciences	8
Engineering	4
Business and Economics	2
Medicine	2
Outro(a)	75
Total	86

Tabela 11 - Descrição dos resultados por assunto dos termos de busca *valores humanos* e *teoria* em bases de dados multidisciplinares

Fonte: Periódicos CAPES

Com o propósito de refinar a pesquisa para as áreas do conhecimento mais tangenciais com a teoria em questão, realizou-se a busca dos mesmos termos anteriormente mencionados,

mas desta vez selecionando como critério apenas as bases de dados que fossem da área das Ciências Humanas. Tal busca retornou resultados específicos para cada termo, descritos abaixo.

Para os termos *human values*, o total de referências localizadas foi 299, distribuídos por base bibliográfica conforme a tabela abaixo.

Termos de Busca	<i>human values</i>
Campos de Busca	Todos os campos
Área do Conhecimento	Ciências Humanas
Bases de Dados	<i>N</i>
Project Muse	30
SpringerLink (MetaPress)	30
Oxford Journals (Oxford University Press)	30
Cambridge Journals Online	30
JSTOR Arts & Sciences III Collection (Social Sciences)	30
Academic Search Premier - ASP (EBSCO)	30
SocINDEX with Full Text (EBSCO)	30
Wiley Online Library	30
PsycArticles (APA)	30
Education Full Text (Wilson)	29
Total	299

Tabela 12 - Descrição dos resultados por bases de dados dos termos de busca *human values* em bases da área de Ciências Humanas

Fonte: Periódicos CAPES

A frequência de publicações por ano demonstra um interesse crescente pelo tema, sendo resgatados trabalhos desde a década de 1980. O maior número de publicações detectados até o momento foi no ano de 2011, havendo sido publicados, até o momento de encerramento desta pesquisa, 45 publicações no ano de 2012.

Ano	<i>n</i>
2012	45
2011	59
2010	20
2005	19
2009	17
2004	10
2003	10

2001	10
2006	10
2008	10
1999	9
2007	7
2002	7
2000	7
1995	6
1998	5
1996	5
1997	3
1992	2
1993	2
1988	2
1990	2
1994	2
1980	2
Outro(a)	28
Total	299

Tabela 13 - Descrição dos resultados por ano de publicação dos termos de busca *human values* em bases da área de Ciências Humanas
Fonte: Periódicos CAPES

Os assuntos relacionados ao termo de busca aponta para a predominância, novamente, das ciências humanas, sendo identificados, também, publicações em ciências biomédicas, ciências comportamentais, educação, entre outros, conforme tabela a seguir.

Assuntos	<i>n</i>
Humanities, Social Sciences	19
Humanities/Value	10
Biomedical and Life Sciences	5
Earth and Environmental Science	3
Objectivity.	2
SOCIAL aspects	2
Behavioral Science	2
Education/Theories and principles	2
Humanities/Teaching/College and universities	2
Outro(a)	252
Total	299

Tabela 14 - Descrição dos resultados por assunto dos termos de busca *human values* em bases da área de Ciências Humanas

Fonte: Periódicos CAPES

Alterando-se os termos para *human values* e *theory*, os resultados encontrados totalizaram 296 referências, as quais apareceram distribuídas por base de dados, ano e assunto da forma expressa na tabela abaixo (Tabela 6).

Termos de Busca	<i>human values AND theory</i>
Campos de Busca	Todos os campos
Área do Conhecimento	Ciências Humanas
Bases de Dados	<i>n</i>
Oxford Journals (Oxford University Press)	30
SpringerLink (MetaPress)	30
JSTOR Arts & Sciences III Collection (Social Sciences)	30
Cambridge Journals Online	30
Project Muse	30
Academic Search Premier - ASP (EBSCO)	30
PsycArticles (APA)	30
Education Full Text (Wilson)	29
Wiley Online Library	29
SocINDEX with Full Text (EBSCO)	28
Bases não identificadas no sistema de busca	
Total	296

Tabela 15 - Descrição dos resultados por bases de dados dos termos de busca *human values* e *theory* em bases da área de Ciências Humanas

Fonte: Periódicos CAPES

A frequência de publicações por ano demonstra um interesse crescente pelo tema, sendo resgatados trabalhos desde a década de 1980. O maior número de publicações detectados até o momento foi no ano de 2011, havendo sido publicados, até o momento de encerramento desta pesquisa, 45 publicações no ano de 2012.

Ano	<i>n</i>
2012	20
2011	100
2010	24
2009	9
2008	15
2007	5
2006	9

2005	7
2004	7
2003	8
2002	6
2001	6
2000	9
1999	4
1998	4
1997	4
1996	4
1995	4
1993	2
1991	2
1988	2
1987	2
1986	2
1985	2
1984	2
1983	2
1977	4
Outro(a)	31
Total	296

Tabela 16 - Descrição dos resultados por ano de publicação dos termos de busca *human values* e *theory* em bases da área de Ciências Humanas

Fonte: Periódicos CAPES

Os assuntos relacionados aos termos demonstram a predominância das ciências sociais associada à temática de valores humanos, havendo, também, pesquisas em outras áreas, como ciências ambientais, ciências econômicas, medicina, entre outros. A tabela abaixo demonstra os assuntos encontrados.

Assuntos	<i>n</i>
Humanities, Social Sciences	12
Computer Science	3
RESEARCH	3
Behavioral Science	3
Earth and Environmental Science	3
PSYCHOLOGICAL aspects	2
METHODOLOGY	2

Business and Economics	2
Art education/Theories and principles	2
Biomedical and Life Sciences	2
Education/Theories and principles	2
Medicine	2
Outro(a)	258
Total	296

Tabela 17 - Descrição dos resultados por assunto dos termos de busca *human values e theory* em bases da área de Ciências Humanas

Fonte: Periódicos CAPES

A busca utilizando-se os termos *valores humanos*, com os mesmos critérios de busca, totalizou em 202 artigos, distribuídos por bases, datas e assunto conforme demonstrado nas tabelas a seguir.

Termos de Busca	<i>valores humanos</i>
Campos de Busca	Todos os campos
Área do Conhecimento	Ciências Humanas
Bases de Dados	<i>n</i>
Academic Search Premier - ASP (EBSCO)	30
SpringerLink (MetaPress)	30
Cambridge Journals Online	30
Project Muse	30
Wiley Online Library	29
Oxford Journals (Oxford University Press)	22
SocINDEX with Full Text (EBSCO)	16
JSTOR Arts & Sciences III Collection (Social Sciences)	14
Outro(a)	1
Total	202

Tabela 18 - Descrição dos resultados por bases de dados dos termos de busca *valores humanos* em bases da área de Ciências Humanas

Fonte: Periódicos CAPES

O número de publicações por ano foi crescente a partir da década de 1990, havendo um grande crescimento da produção sobre o tema a partir dos anos 2000, chegando a 29 publicações apenas em 2010, conforme a tabela abaixo.

Ano	<i>n</i>
2012	2
2011	14
2010	29

2009	17
2008	14
2007	13
2006	6
2005	10
2004	11
2003	4
2001	5
2000	2
1999	3
1998	2
1995	2
1994	4
1993	9
1992	2
1991	5
1988	2
1984	2
1981	2
1980	2
1972	2
Outro(a)	38
Total	202

Tabela 19 - Descrição dos resultados por ano de publicação dos termos de busca *valores humanos* em bases da área de Ciências Humanas

Fonte: Periódicos CAPES

Como em todos os casos anteriormente expostos, o assunto que mais se associa é a área de ciências humanas e sociais, havendo, novamente, estudos diversificados em várias áreas, como ciências biomédicas, medicina, engenharia, entre outros.

Assuntos	<i>n</i>
Humanities, Social Sciences	14
Biomedical and Life Sciences	7
Medicine	4
SOCIAL aspects	2
UNITED Nations	2
Business and Economics	2
TREATMENT	2

Engineering	2
Outro(a)	181
Total	202

Tabela 20 - Descrição dos resultados por assunto dos termos de busca *valores humanos* em bases da área de Ciências Humanas

Fonte: Periódicos CAPES

Com os mesmos critérios de busca, inserindo os termos *valores humanos* e *teoria*, localizou-se 109 referências, organizadas na tabela abaixo de acordo com as bases de dados.

Termos de Busca	<i>valores humanos AND teoria</i>
Campos de Busca	Todos os campos
Área do Conhecimento	Ciências Humanas
Bases de Dados	<i>n</i>
Cambridge Journals Online	30
Wiley Online Library	30
SpringerLink (MetaPress)	17
Project Muse	16
JSTOR Arts & Sciences III Collection (Social Sciences)	7
Oxford Journals (Oxford University Press)	5
Academic Search Premier - ASP (EBSCO)	3
Outro(a)	1
Total	109

Tabela 21 - Descrição dos resultados por bases de dados dos termos de busca *valores humanos* e *teoria* em bases da área de Ciências Humanas

Fonte: Periódicos CAPES

A frequência de publicações por ano demonstra interesse crescente sobre a temática, com uma alta média de publicações anuais na década de 2000, havendo o máximo de publicações no ano de 2007, conforme tabela a seguir.

Ano	<i>n</i>
2011	4
2010	10
2009	4
2008	9
2007	11
2006	3
2005	5
2004	8
2003	5

2001	5
1999	6
1998	2
1996	3
1994	2
1993	3
1992	2
1988	2
1979	2
1977	2
Outro(a)	21
Total	109

Tabela 22 - Descrição dos resultados por ano de publicação dos termos de busca *valores humanos* e *teoria* em bases da área de Ciências Humanas

Fonte: Periódicos CAPES

Os assuntos novamente relacionados às publicações são ciências humanas, engenharia, ciências econômicas e medicina, conforme distribuição demonstrada abaixo.

Assuntos	<i>n</i>
Humanities, Social Sciences	8
Engineering	4
Business and Economics	2
Medicine	2
Outro(a)	93
Total	109

Tabela 23 - Descrição dos resultados por assunto dos termos de busca *valores humanos* e *teoria* em bases da área de Ciências Humanas

Fonte: Periódicos CAPES

A partir dos resultados descritos, é possível delinear um perfil sobre a produção científica acerca da temática de valores humanos. Uma das características é que, como mencionado anteriormente, as primeiras publicações datam de antes da década de 1980, havendo um crescimento expressivo da produção a partir da década de 2000, sobretudo a partir de 2007.

Isso pode ser explicado pelo interesse da Psicologia Social em abordar o tema a partir da década de 1980, havendo um crescimento no número de pesquisadores do tópico a partir dos anos 2000. Isso explica, também, a maior relação do assunto com as ciências humanas do

que com outras áreas do conhecimento, havendo, todavia, uma abrangência do assunto, que pode servir como explicação para fenômenos complexos de diversas áreas do conhecimento.

Em se tratando especificamente da teoria funcionalista dos valores humanos, uma fonte de pesquisa sobre o tema é o site do próprio autor da teoria, coordenador do núcleo de pesquisa Bases Normativas do Comportamento Social (BNCS), da Universidade Federal da Paraíba, onde um grande número de pesquisas sobre os valores humanos vem sendo realizadas desde 2000. Alguns desses trabalhos são os encontrados anteriormente nas pesquisas através das bases no Periódicos CAPES, enquanto outros não são indexados nas bases pesquisadas. Abaixo, uma demonstração da produção deste grupo de pesquisa por ano e tipo de produção.

Teoria Funcionalista dos Valores Humanos		
Tipo de Bibliografia	Ano	Quantidade
Artigos	2005	10
	2006	11
	2007	6
	2008	10
	2009	11
	2010	10
	2011	3
	Total	61
Dissertações	2000	1
	2001	1
	2003	2
	2004	2
	2005	2
	2006	1
	2007	1
	2008	1
	2009	0
	2010	0
	2011	1
Total	12	
Teses	2008	2
	2009	4
	2010	0
	2011	1
	Total	7
Instrumentos de Medida	2003	1
	2007	2
	2008	1

	2009	2
	2010	1
	Total	7
Capítulos de Livros	Total	4
TOTAL	91	

Tabela 24 - Total de produções científicas do BNCS por ano e tipo de publicação

Fonte: www.vvgouveia.net

Destaca-se essa produção como a mais relevante sobre o tema uma vez que são trabalhos que abordam diretamente a teoria a ser estudada com maior profundidade, contribuindo para sua validação em diversos contextos sociais e culturais, e demonstrando assim, sua força intra e intercultural.

A seguir será explicitado um breve histórico dos valores humanos.

1.2. Histórico dos Valores Humanos

O tema valores humanos não é um tema de estudo novo, ao contrário, há muito o tema vem sendo estudado, em uma tentativa de identificar que pessoas são melhor descritas por quais valores (ROS, 2006). Inicialmente, o tema era estudado por uma perspectiva filosófica, por grandes pensadores como Platão e Aristóteles (PIMENTEL, 2004), porém, é a partir do século XX que o tema passa a ser mais amplamente examinado, e sua vertente psicológica começa a ser delineada desde os estudos de Rokeach e Maslow na década de 1960 (ROS, 2006; LIMA, 2011).

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

Pela maior contribuição, apesar de vários autores serem abordados no decorrer deste trabalho, é a partir de Milton Rokeach que as explicações serão mais detalhadas.

1.2.1. A contribuição de Ferdinand Tönnies

Esse autor está inserido na vertente sociológica dos estudos de valores humanos.

Segundo Medeiros (2011), Tönnies explicou a organização das pessoas em sociedade a partir dos conceitos de vontade e estrutura social, dos quais é possível “(...) deduzir aspectos das relações entre os indivíduos, atividades comuns à vida e às organizações sociais” (MEDEIROS, 2011, p. 31).

O conceito de vontade é descrito por Medeiros (2011) como disposições do comportamento voltadas para as outras pessoas. Essa vontade pode ser subdividida em 2 categorias: a natural, com predomínio de elementos como a paixão e a fé, e a racional, na qual predominam elementos lógicos.

Já a estrutura social avalia as interações sociais, considerando aspectos como as atividades da vida e do trabalho das pessoas. Esse conceito também pode ser subdividido em 2 categorias de acordo com o explicitado por Medeiros (2011).

A primeira categoria extraída da estrutura social é a comunidade, que está pautada nas relações afetivas, quando os homens tratam-se uns aos outros como fins. Dessa maneira, a vida em comunidade baseia-se na posse e poder mútuo, assim como na detenção e deleite de bens coletivos.

A segunda categoria a ser levada em consideração ao se tratar de estrutura social é a sociedade, que pode ser considerada como instrumental, ou seja, as pessoas são meios para se atingir objetivos. A vida em sociedade é constituída pelo acúmulo de riquezas, que devem ser obtidas em um mundo que deve ser aproveitável igualmente por todos os indivíduos.

O autor afirma, ainda, que as categorias tanto das vontades quanto das estruturas sociais não excluem umas às outras.

É clara a influência que essa teoria representou em várias das teorias mais atuais sobre os valores humanos. As categorias comunidade e sociedade estão claramente relacionadas com várias dimensões das teorias de Hofstede, Schwartz e Gouveia. Além disso, contribuiu para a base da construção da teoria de Parsons (GOUVEIA, 1998).

1.2.2. A contribuição de Thomas e Znaniecki

Apesar de o construto valor ter sido colocado anteriormente, são esses autores os pioneiros na construção do mesmo como é conhecido atualmente, assim como foram os responsáveis pela primeira diferenciação entre valores e atitudes. Para eles, as atitudes são eminentemente individuais, enquanto os valores podem ser interpretados como possuindo conteúdo compartilhado (LIMA, 2011).

Os autores entendem as atitudes como processo da consciência individual que motiva o que realmente acontece ou aquilo que é possível do sujeito no mundo social, ou seja, é aquilo que as coisas significam para cada pessoa. Elas tomam parte do processo de captação cognitiva de uma situação e da decisão de como agir em relação a isso (intrasubjetividade) (ROS, 2006).

Além disso, como demonstra Medeiros (2011), esses autores introduziram o conceito de intencionalidade, que pode ser encontrado nos debates acerca das atitudes até a atualidade.

Ao comentar sobre valores, Thomas e Znaniecki afirmam que eles são a ligação ou vinculação entre a estrutura social e as atitudes, ou seja, os valores são qualquer informação que tenha teor acessível a todos os indivíduos de um grupo social, assim como um significado que possa ser escolhido através de atitudes (intersubjetividade) (SOUZA, 2012).

Como pode ser notado, Thomas e Znaniecki não se aprofundam na temática dos valores, porém, foi sua diferenciação entre os termos valor e atitude que os tornou muito

importantes para o estudo dos valores como o construto é conhecido atualmente (MEDEIROS, 2011).

1.2.3. A contribuição de Robert King Merton

Medeiros (2011) foi o único autor encontrado a ressaltar a importância da contribuição de Merton para os valores humanos, portanto, sua teoria será descrita a partir do que foi colocado por esse autor.

Ao partir das ideias propostas por Émile Durkheim, Merton avalia o comportamento desviante como não patológico, e sim, como uma maneira de se comportar diante das dificuldades enfrentadas no dia-a-dia. Sua teoria está baseada no comportamento abalizado na solução de um conflito na relação entre as estruturas cultural e social.

Esse autor afirma que a *estrutura cultural* coloca objetivos que são sugeridos aos membros da sociedade, transformando-se em motivações, que direcionam o comportamento para conseguir tal objetivo. Já a *estrutura social* é o que regula e controla os modos de comportamentos admissíveis pela sociedade (normas institucionais) para alcance das metas estabelecidas pela estrutura cultural.

Merton define como elementos principais de sua teoria as metas culturais e as normas institucionalizadas. Esses elementos devem se integrar, já que sem uma boa integração, causam tensão e o rompimento com as regras. Essa tensão dá origem à uma anomia, que gera comportamentos socialmente desviantes. É essa tensão, ainda, que permite a adoção de modos adaptativos diferenciados. E esses modos buscam o alcance dos objetivos para que a mesma seja superada.

Os modos de adaptação individual, ou a maneira que cada indivíduo responde a uma demanda das metas a serem alcançadas, podem ser de cinco tipos de acordo com Merton, como especificado a seguir:

1. **Conformidade** - é característico da pessoa que apresenta comportamentos totalmente ajustados. Nas sociedades estáveis é o mais comum dos modos de adaptação;
2. **Inovação** – é aquele que emprega meios ilegítimos para alcançar suas metas culturais, pode ser entendido como origem do tipo motivacional abertura a mudança de Schwartz ou da subfunção valorativa experimentação de Gouveia;
3. **Ritualismo** – se dá quando ocorre a interiorização exacerbada dos valores institucionais, é equivalente a subfunção valorativa normativa de Gouveia;
4. **Retraimento** – é o oposto do modo de conformidade, sendo, dessa maneira, o modo menos comum nas sociedades ajustadas por ser a negação total das metas culturais e dos valores institucionais;
5. **Rebelião** – assim como no retraimento, existe a negação extrema das metas culturais e dos valores institucionais, sua diferença está na busca por valores alternativos para alcançar metas alternativas.

Além dos tipos, Merton indica fatores que influenciam na escolha do modo de adaptação, são eles: o grau de socialização e o modo de internalização dos valores e normas. Dessa maneira, os indivíduos são constantemente influenciados pela estrutura sociocultural. As ideias de Merton podem ser atualmente encontradas em teorias como as de Schwartz e Gouveia.

1.2.4. A contribuição de Talcott Parsons

Medeiros (2011) demonstra algo interessante sobre a teoria de Talcott Parsons. Ele fala sobre o fato de que esse autor não trata diretamente do tema valores, porém, é importante nesse apanhado histórico por ter trazido inúmeras contribuições para essa área de estudo. Ele ainda enumera cinco grandes contribuições do autor, conforme a seguir:

A primeira contribuição de Parsons foi sua definição de valor que *principliou a discussão acerca da diferença entre desejado e desejável*. Sua visão é a de que valores são instigadores do comportamento (ROS, 2006), bem como aceita os mesmo como hierarquicamente organizados (LIMA, 2011).

Sua segunda contribuição é a *inserção da ideia de que os agentes socializadores* (pais, professores, etc.) é que possibilitam a convivência em sociedade, uma vez que esses são os principais disseminadores dos valores comuns e a vida social dificilmente seria possível sem a presença desses valores comuns (MEDEIROS, 2011).

A terceira contribuição do autor se dá quando o *mesmo introduz a ideia de orientação dos valores*. Ele postula que existe um sistema de valores na sociedade e na mente dos indivíduos, e é através da interseção entre esses dois sistemas que as pessoas se comportam de determinada maneira (ROS, 2006).

Sua quarta contribuição é a *ideia de orientação valorativa*. Essa orientação é estruturada a partir da combinação de variáveis-padrão inerentes, que resultam em valores. As variáveis representam dicotomias que simulam os padrões valorativos da sociedade tradicional ou da sociedade moderna, assim como indicado por Ferdinand Tönnies (LIMA, 2011).

Sua quinta e última contribuição demonstra que a *institucionalização dos valores em um grupo social tende a produção de um efeito de perfeição*. Dessa maneira, a principal função dos valores seria a manutenção do *status quo*, através da obediência às regras da institucionalização. Assim, essa teoria está em consonância com os tipos motivacionais: conformidade e tradição, de Schwartz, e com a subfunção valorativa normativa, de Gouveia (MEDEIROS, 2011).

É importante ressaltar que Parsons foi o principal responsável pela concepção de que as pessoas se comportam sempre de acordo com os objetivos a serem alcançados (LIMA, 2011).

Três problemas podem ser encontrados na teoria de Parsons, de acordo com Medeiros (2011). São eles: a falta de apoio empírico aos seus achados, seus estudos poderiam ser realizados apenas através da dedução de teóricos atenciosos, e o autor impôs ao termo uma natureza abstrata que não pode ser comprovada.

1.2.5. A contribuição de Clyde Kluckhohn

Segundo Gouveia (1998), uma das principais contribuições de Kluckhohn para a temática dos valores, é a conceituação do termo, que ele fez questão de explicar detalhadamente. Kluckhohn afirmou que um valor é uma compreensão, explícita ou implícita, característica de um sujeito ou grupo, sobre o desejável, o que influencia na opção por modos, meios e fins de uma ação (SOUZA, 2012; LIMA, 2011).

Gouveia (1998) explica que ao afirmar que um valor é uma concepção, Kluckhohn afirma que eles são representações de inferências e abstrações que não podem ser observados, somente inferidos através de comportamentos. Kluckhohn ainda diz que essa concepção pode ser implícita ou explícita, demonstrando que nem sempre os valores são explicitados verbalmente, como foi exposto anteriormente.

Ao comentar a distinção de um indivíduo ou característica de um grupo, Kluckhohn explica que os valores são derivados da cultura, porém, também são submetidos a interpretações e significações individuais. Esse fato faz com que cada pessoa possa ter sua própria visão de cada valor, e interiorizar essa visão.

A próxima explanação de Kluckhohn é acerca do fato de os valores serem desejáveis. Essa, segundo Gouveia (1998), é uma das inovações desse autor. Com essa afirmação, ele

diferencia desejado (aquilo que o indivíduo quer) de desejável (o que a sociedade quer que o indivíduo seja ou tenha, etc.) (LIMA, 2011).

Fechando sua conceituação, o autor coloca que o valor influencia a escolha de formas, meios e fins existentes de ação, o que é entendido por Gouveia (1998) como uma afirmação de que o que é desejável pela sociedade pode influenciar a ação do sujeito.

O próximo conceito de Kluckhohn que é consideravelmente importante para a temática dos valores é o de orientações de valor, que ele entende como sendo uma

“concepção organizada e generalizada que influencia a conduta no que diz respeito à natureza, ao lugar que nela corresponde ao homem, de sua relação com os outros e do desejável e não desejável, de acordo com a maneira em que têm lugar as relações inter-humanas e as do homem com o ambiente” (KLUCKHOHN, 1951, apud SOUZA, 2012, p. 28)

Medeiros (2011) coloca que atualmente esse conceito é mais aceito como valores compostos, porém, sua definição continua válida. Ainda Medeiros (2011) lembra a sintetização elaborada por Kluckhohn através de um esquema conceitual que identifica as 8 principais dimensões dos valores, como é demonstrado abaixo, são elas:

1. **Dimensão da modalidade:** atualmente é uma dimensão pouco aceita por englobar a ideia de valores positivos e negativos, o que é contra a própria concepção de valor como algo desejável;
2. **Dimensão do conteúdo:** apesar de possuir vários efeitos evidentes no campo do comportamento, os valores se revelam basicamente no plano ideário;
3. **Dimensão de propósito:** engloba a grandeza dos valores que compreende metas e virtudes que as sociedades e os indivíduos cunham para si. Atualmente esta dimensão abarca os valores instrumentais e terminais de Rokeach;
4. **Dimensão de generalidade:** abrange a ideia de que os valores podem ser globais (se enquadram a qualquer situação) ou específicos (se desenvolvem de acordo com situações específicas);

5. ***Dimensão de intensidade:*** esta dimensão representa duas características específicas: a primeira engloba a ideia de se avaliar a força de cada valor; e a segunda abrange o grau de aceitação de cada valor;
6. ***Dimensão de explicação:*** o autor explicita nessa dimensão que os valores podem ser explícitos ou implícitos. Os explícitos são aqueles expressos verbalmente pelo sujeito, enquanto os implícitos só podem ser identificados através de observação do comportamento;
7. ***Dimensão de alcance:*** os valores podem alcançar desde um indivíduo até toda a humanidade de acordo com os seguintes níveis: *idiossincrático*, quando os valores são de uma pessoa no grupo; *pessoais*, a forma em que um valor se apresenta em um grupo com características próprias; *grupais*, englobando valores representativos de uma unidade social; e *universais*, os genéricos a todas as culturas.
8. ***Dimensão da organização:*** é assumido nessa dimensão um grau hierárquico, definindo que um valor é mais ou menos desejável que outro. Dessa maneira, os valores se tornam determinantes das tendências de comportamento individual e grupal.

Deste modo, os valores passam a ser abordados como princípios gerais, partilhados por grupos sociais, que guiam os comportamentos de cada indivíduo. Essa ideia está em voga até os dias atuais.

Assim como em algumas das teorias anteriormente expressas, o maior problema da teoria de Kluckhohn é a falta de estudos empíricos que comprovem seus conceitos (GOUVEIA, 1998).

1.2.6. A contribuição de Abraham Maslow

Alguns autores colocados até o momento possuem alguma influência da ciência psicológica, porém, no geral, eles apresentam uma abordagem mais sociológica ou antropológica acerca dos valores. A primeira inserção psicológica no tema é a partir da ideia de ação motivada de Merton, Klukhohn e Parsons, não sendo surpresa, portanto, quando a mesma foi vinculada com ao conceito de necessidades humanas (MEDEIROS, 2011).

Ao se falar de necessidades humanas é difícil não pensar em Abraham Maslow, autor que consagrou o termo no livro *Personality and Motivation* de 1954 (SOUZA, 2012).

Maslow contribuiu a partir de sua teoria das necessidades humanas, expressando a ideia de que os seres humanos são dotados de vários tipos de necessidades. Essas necessidades são niveladas de acordo com uma escala, na qual novas necessidades são satisfeitas quando as necessidades mais básicas estão previamente satisfeitas (ROS, 2006).

Ros (2006) comenta que apesar da hierarquia apresentada nas sete necessidades de Maslow (a saber: fisiológicas, segurança, pertencimento e amor, estima, conhecimento, estética e autorrealização), essa ordenação não é definitiva, podendo o indivíduo ficar estagnado a depender de algumas situações (OLIVEIRA *et. al.*, 2009).

O trabalho de Maslow não foca os valores humanos, porém ele introduziu ideias relevantes à temática de forma clara e consistente, são elas: a essência benévola do ser humano e a relação entre os valores e as necessidades deficitárias (SOUZA, 2012). Essa exposição influenciou diretamente o modelo de valores materialista e pós-materialista, que se utiliza da satisfação de determinadas necessidades (bem-estar e autorrealização, respectivamente) para passar dos valores materialistas aos pós-materialistas (MEDEIROS, 2011).

1.3. Teorias acerca dos Valores Humanos

1.3.1. Perspectiva Cultural

A partir desse ponto serão apresentados os modelos acerca dos valores humanos que fazem referência a essa construto a partir de uma visão cultural, ou seja, fazem estudos para conhecer dimensões valorativas em alguns países.

1.3.1.1.A contribuição de Geert Hofstede

Medeiros (2011) afirma que para Hofstede, em suas obras de 1984 e 1991, os valores são considerados reproduções de necessidades estabelecidas socialmente na realidade, e ainda que estas reproduções são formadas de acordo com representações de preceitos da sociedade e instituições em vigor. Para este autor, os valores são priorizados a partir das vivências pessoais em determinada cultura, apesar de serem derivados de sua convivência com em sociedade sendo, portanto, um fenômeno coletivo (GUERRA, 2005).

No final da década de 1970, Hofstede foi instigado a pesquisar acerca das diferenças entre valores em diferentes culturas. Ele fez um mapeamento desse construto em filiais da empresa IBM, por um pedido da própria empresa. Por possuir filiais em vários países (pelo menos um em cada continente) o estudo foi bastante esclarecedor (GOUVEIA, 2002).

O estudo original contou com a participação de mais de cem mil empregados da IBM. Os participantes responderam a um questionário acerca de suas metas de trabalho (14 no total). O resultado encontrado foi utilizado como principais dimensões de variação transcultural no campo dos valores. De acordo com Medeiros (2011) e Guerra (2005) foram encontradas 04 dimensões nesse estudo, a saber:

1. ***Distância de poder.*** Nesta dimensão é aferido o conforto frente a alguém com poder e autoridade, podendo ser entendido, portanto, como um indicador de aceitação ou não da hierarquia da empresa.
2. ***Individualismo-coletivismo.*** É uma das dimensões mais reconhecidas até os dias de hoje, e visa identificar a dependência ou independência emocional que determinada pessoa tem por coletividades, evidenciando quanto os demais influenciam as pessoas, o quanto elas se sentem responsáveis ou dependentes de outrem.
3. ***Masculinidade – feminilidade.*** Essa dimensão especifica que tipo de relação é mais importante para o sujeito. Quando a masculinidade está em evidência, significa que o materialismo é o modo de pensar mais utilizado por esse indivíduo. Já quando a feminilidade está evidenciada, as relações com outros formam o fator de maior importância.
4. ***Evitação de incerteza.*** Esta é a última dimensão investigada, que busca o nível ansiogênico com que as pessoas enfrentam circunstâncias súbitas ou incertas, principalmente quando elas estão relacionadas com assuntos futuros.

Guerra (2005) rememora o fato de que a dimensão desse modelo que mais se sobressaiu foi o individualismo-coletivismo em vários campos dos estudos em psicologia.

Medeiros (2011) lembra que, apesar das muitas contribuições que este modelo trouxe à temática dos valores, o mesmo se mostrou inapropriado, primeiramente, por supor que o desenvolvimento econômico das sociedades traria como consequência uma sociedade mais individualista, o que levaria ao abandono do modo coletivista de vida. Esse fato é refutado atualmente pela possível identificação de características individualistas e coletivistas nas sociedades. Um segundo ponto de discussão é a ideia de que coletivismo e individualismo são fatores dependentes um dos outro, sendo, definidos como opostos de uma mesma dimensão, e não fatores independentes.

1.3.1.2.A contribuição de Ronald Inglehart

Segundo Gouveia (1998) os estudos de Inglehart devem ser destacados ao se estudar sobre os valores humanos na área de Ciências Sociais e Políticas. Esse fato se dá graças a sua obra “The silence revolution” (INGLEHART, 1977) que explanava sobre a alteração nos valores de uma geração para outra, utilizando dados empíricos para explicar as mudanças que ocorrem nessa mudança de gerações.

Em sua teoria, Inglehart definiu a origem dos valores a partir de aspectos sociais e culturais, colocando em evidência a hierarquia das necessidades humanas prevista por Abraham Maslow, na qual se baseou para determinar os valores existentes (MEDEIROS, 2011).

Na tentativa de comparar as culturas entre países e identificar as diferenças entre gerações distintas, o autor definiu duas grandes dimensões: materialismo e pós-materialismo, que serão descritas a seguir:

1. ***Materialismo***: esse padrão valorativo é representante das necessidades fundamentais, assim como dos valores materiais, como é o caso da necessidade de segurança física. Segundo este autor, ele pode ser encontrado em sociedades em que essas necessidades não são atendidas (SOUZA, 2012).
2. ***Pós-materialismo***: representa as necessidades mais altas na hierarquia de Maslow, como é o caso da autoestima, do pertencimento, etc. Inglehart afirma que as sociedades mais industrializadas são mais propícias a se basearem nesse tipo de padrão valorativo (GUERRA, 2005).

É interessante perceber que o autor coloca que somente pode ser considerado o surgimento de um novo conjunto de valores quando a sociedade é considerada superior em seu desenvolvimento cultural e socioeconômico uma vez que é quando essa sociedade passa a

superar valores volvidos para aspectos materiais. Porém, nem sempre esse tipo de relação existe, o que causa uma ruptura no que deveria acontecer (FORMIGA, 2002).

Essa ruptura pode ser explicada por duas hipóteses principais: a primeira hipótese a ser considerada é a *hipótese de escassez*. Nesse caso, as pessoas valorizam o que é escasso, o que elas não possuem (principalmente no que é relativo a segurança psíquica e econômica) (GOUVEIA, 2003). A segunda hipótese a ser considerada é a *hipótese de socialização*, na qual o processo interacional de cada pessoa é determinante de seus valores prioritários (SOUZA, 2012).

Outro fator a ser observado é a atribuição de importância dada pelo autor à infância e à adolescência, uma vez que seriam essas as fases do desenvolvimento que trariam maior repercussão na formação dos valores, principalmente os mais básicos (MEDEIROS, 2011).

Como anteriormente mencionado, as dimensões de Inglehart são consideradas de maneira hierárquica. As sociedades devem se dirigir do materialismo (quando possuem escassez de recursos) ao pós-materialismo (ao se desenvolverem e se tornarem mais ricas), no entanto, vários autores refutam essa hipótese, inclusive com comparações empíricas (GOUVEIA, 1998; GOUVEIA *et. al.*, 2011).

Muitos estudos foram realizados buscando tanto comprovar quanto refutar a teoria de Inglehart. Fazendo um apanhado geral dos estudos baseados nessa teoria, Gouveia (1998) afirma que não há comprovação empírica suficiente para afirmar que as dimensões materialista e pós-materialista possam ser encarados como um contínuo, ou dois pólos opostos. Ao contrário, existem alguns estudos que comprovam a combinação ou confusão entre essas dimensões em algumas localidades (SOUZA, 2012).

1.3.2. Perspectiva Individual

Ros (2006) afirma que as teorias sobre valores instauradas sob uma perspectiva individualista são importantes para identificar as preferências valorativas dos sujeitos. Esses valores se apoiam em bases motivacionais que servem, também, para explicar as diferenças individuais. A autora demonstra, ainda, que essa perspectiva busca compreender as tomadas de decisões e atitudes evidenciadas pelos sujeitos, sendo, dessa maneira, útil para estabelecer preferências entre os valores e os comportamentos dos sujeitos que os elegend.

1.3.2.1.A contribuição de Milton Rokeach

Rokeach foi estudioso dos valores contemporaneamente a Inglehart (SOUZA, 2012) e contribuiu muito para o engrandecimento da temática. Seu foco esteve voltado para os valores de maneira individual e é, até hoje, considerado o pai do tema na Psicologia Social. Sua principal obra, “The nature of human values” (ROKEACH, 1973) é obrigatória ao se estudar sobre os valores humanos.

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

Esse modelo, de acordo com Chaves (2002), parte de cinco pressupostos principais, como demonstrados a seguir:

1. Cada indivíduo possui uma gama de valores relativamente pequena;
2. Os valores existentes fazem parte de todos os homens de todas as culturas e sociedades, o que varia é o grau de importância atribuído a cada um dos valores por cada sujeito;
3. Existem sistemas que organizam os valores;

4. Os valores são derivados de aspectos que podem ser encontrados em vários ambientes, por exemplo: cultura, sociedade, instituições e personalidade de cada indivíduo; e

5. Todos os fenômenos pesquisados por cientistas sociais manifestam, de alguma forma, os valores.

Levando em consideração esses pressupostos, Rokeach defendia que todas as áreas das Ciências Humanas deveriam levar em consideração o conceito de valores (SOUZA, 2012). Assim, os valores são definidos por ele, em 1973, como uma crença perene acerca de um modo peculiar de se comportar ou estado final de existência que as pessoas ou sociedades preferem a outros que sejam contrários ou inversos (MEDEIROS, 2011). Enquanto que sua definição de sistema de valor demonstra uma organização permanente de crenças sobre maneiras de conduta ou estados finais de existência que são preferíveis em um contínuo de relativa importância (SOUZA, 2012).

Dessa maneira, os valores podem ser considerados como crenças prescritivas que admitem que os sujeitos ponderem atos como desejáveis ou não, recomendáveis ou não. Quando um valor é internalizado ele se torna um critério ou padrão guia dos comportamentos, isso porque são internalizados individualmente, tornando-se estáveis (SOUZA, 2012).

Rokeach ressalta, assim como Inglehart, a diferença entre valor, considerado uma crença única que guia o comportamento e não depende de uma ocasião particular que reflete uma preferência pelo preferível socialmente (GUERRA, 2005), e atitude, representada por diversas crenças que representam situações exclusivas (MEDEIROS, 2011). Lima (2011) lembra, ainda, que assim como faz a diferenciação entre o valor e atitude, esse autor se esforça para entender a diferença entre esse construto valor e muitos outros (como interesses e traços de personalidade).

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

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

- **Terminais**: aqueles que são um fim, um objetivo neles mesmos (GUERRA, 2005; MEDEIROS, 2011). Estes podem ser, ainda, subdividido em *pessoais*, que são voltados para a própria pessoa; e *sociais*, que dão ênfase à sociedade, tendo um foco interpessoal (SOUZA, 2012);
- **Instrumentais**: os que servem de meio para que um fim seja alcançado (GUERRA, 2005; MEDEIROS, 2011). Estes podem ser subdivididos em valores *de competência*, que tem ênfase no intrapessoal e sua infração ocasiona vergonha; e *morais*, que foca o que é interpessoal, e gera culpa ao ser descumprido (SOUZA, 2012).

Com a separação em tipos, o autor preparou 2 listas distintas, contando com 18 valores em cada uma delas (LIMA, 2011). Lima (2011) complementa afirmando que Rokeach atribui a uma pessoa uma dúzia e meia de valores terminais, em média, e quiçá cinco ou seis dúzias de valores instrumentais, baseando-se em três argumentos para estimar esses números: o primeiro argumento é a *intuição* – é mais aceitável que uma pessoa possua mais valores instrumentais do que terminais; a *teoria* é o segundo argumento de Rokeach – os valores terminais de um sujeito devem ter número igual as suas necessidades, autores como Maslow e Murray afirmam que as necessidades variam entre duas e vinte e oito, devendo os valores terminais variar da mesma maneira, enquanto os instrumentais podem ser este número repetidas vezes; o terceiro argumento utilizado pelo autor é *empírico*, baseando-se em alguns procedimentos empíricos para eleger um ou outro tipo de valor (LIMA, 2011).

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

Medeiros (2011) aponta outro aspecto de Rokeach que é pouco comentado por outros autores, o fato de que ele apontou funções para os valores:

1. A função *Ego-defensiva* busca, através da racionalização ou formação reativa, a aceitação de sentimentos e ações pouco aceitáveis, trocando-os por conceitos culturalmente justificáveis;
2. A segunda função é a de *Conhecimento ou autorrealização*, que vem sugerir que os valores instigam o significado e a compreensão das coisas e de si mesmo, o que acaba gerando a autorrealização;
3. Mais uma função exercida pelos valores é a de *Crítérios de orientação*. Eles servem como meios de evitar a perda da auto-estima quando um indivíduo é obrigado a se posicionar diante de problemas de maneira condenável socialmente;
4. A função *Motivacional* indica a importância dos valores nas decisões cotidianas, sendo seu guia.
5. A última função apontada por Rokeach é a *Adaptativa*, que demonstra a ênfase dada a modos de conduta que são adaptativos.

Gouveia e colaboradores (2011) destacam algumas das contribuições de Rokeach para o estudo do tema valores: foi ele quem propôs uma classificação inicial para os valores instrumentais e terminais, assim como seus respectivos subtipos; também criou um método de autoconfrontação no contexto de mudanças de valores; e, propôs uma tipologia ideológico-política a partir da combinação de pontuações nos valores de igualdade e liberdade.

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

1.3.2.2.A contribuição de Shalom Schwartz

Foi a partir de estudos transculturais realizados por Schwartz e seus colaboradores que o tema valores foi retomado e transformado em um dos mais estudados da Psicologia Social atualmente. Com isso, esse autor se tornou, desde a década de 1980, a principal referência nesse campo de estudo (MEDEIROS, 2011; LIMA, 2011; GUERRA, 2005). Medeiros (2011) aponta sua teoria como uma síntese de contribuições anteriores, em especial as contribuições de Rokeach.

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

Schwartz e seus colaboradores definem valores como

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

Ou seja, esta teoria fala sobre valores com 06 características fundamentais, como explicita Lima (2011), explicando-as da seguinte maneira:

1. o afeto está intimamente ligado aos valores por estarem intimamente ligados a crenças relacionadas a eles. Pessoas ficam à mercê dos sentimentos quando os valores que apreciam são ameaçados;
2. a ação é motivada por metas desejáveis que são referidas pelos valores. Pessoas se sentem motivadas a seguir valores nos quais acreditam;
3. situações específicas não delimitam valores. Um valor não muda de um contexto para outro, ele está sempre presente da mesma maneira. Essa é uma característica que distingue valor de muitos outros construtos;
4. ações, políticas, eventos são guiados através dos valores, estes servem como padrão, critério. A priorização de um valor sobre outro é essencial para a tomada

de decisões acerca do que é justificado ou ilegítimo, de acordo com as consequências para os valores que são priorizados pelas pessoas. O autor acredita que essas decisões passam a ser conscientes somente quando estão em conflito dois valores prezados pelas pessoas;

5. existe uma hierarquia de valores que estipula quais são os mais importantes para cada pessoa. Esse sistema hierárquico é pessoal, podendo haver diferença entre o de uma pessoa e de outra; e
6. não é apenas um valor individualmente que guia as ações das pessoas, mas múltiplos deles. Valores concorrentes podem ser ativados simultaneamente, o que auxilia a guiar as atitudes e os comportamentos das pessoas.

Para Schwartz, os valores servem ao interesse de uma entidade social ao serem critérios para julgar e justificar a ação, motivando-a e dando-lhe intensidade emocional. Eles servem, ainda, para a satisfação das necessidades humanas básicas, ao atender metas motivacionais. Isso ocorre porque os valores são adquiridos através da socialização pelo grupo dominante e visam, com isso, a manutenção do *status quo* (CHAVES, 2003; GUERRA, 2005).

A mensuração dos valores em sua proposta ocorre através do mapeamento deles em um espaço bidimensional, organizando-os em distintos tipos motivacionais. Através de pesquisas, foram encontrados vários números para definir quantos tipos de modelos motivacionais existem, porém, o modelo mais conhecido é o que conta com dez tipos motivacionais (MEDEIROS, 2011). Sua proposta inclui, ainda, a pretensão de representar todos os valores existentes, independente da cultura em que as pessoas estejam inseridas (SOUZA, 2012).

Souza (2012), Lima (2011) e Medeiros (2011) demonstram os 10 tipos de valores juntamente com seus marcadores valorativos, como a seguir:

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

2. **Estimulação.** Tem a ver com a busca por atividades e coisas excitantes, novidades e mudanças na vida. Exemplos de marcadores valorativos são: ser atrevido, uma vida excitante e uma vida variada;
3. **Hedonismo.** O indivíduo com esse tipo motivacional busca por prazer e gratificação sexual, seus marcadores valorativos podem ser: desfrutar da vida e prazer;
4. **Realização.** Pessoas com preferência pela demonstração de sucesso pessoal e competência a partir de padrões sociais aceitáveis possuem esse tipo de motivação, seus marcadores valorativos podem ser ambicioso, capaz e obter êxito;
5. **Poder.** Este tipo motivacional sugere uma busca por *status* social e prestígio, além de controle e/ou comando sobre pessoas e recursos, possíveis marcadores valorativos são autoridade, poder social e riqueza;
6. **Segurança.** Refere-se a busca por segurança, harmonia e permanência da sociedade, dos relacionamentos e de si mesmo, são exemplos dos marcadores valorativos deste tipo de valor a ordem social, a segurança familiar e a segurança nacional;
7. **Conformidade.** Compreende restrições de atos, impulsos e inclinações que violam as expectativas e regras sociais vigentes, seus marcadores valorativos podem ser: autodisciplina, bons modos e obediência;
8. **Tradição.** É traduzido pela busca de respeito, compromisso, e anuência aos costumes e ideias estabelecidos pela cultura ou religião, seus exemplos de marcadores valorativos são: devoto, honra aos pais e mais velhos, respeito pela tradição e vida espiritual;
9. **Benevolência.** São importantes a procura e preservação do conforto das pessoas com quem se cultiva relações de intimidade, seus marcadores valorativos podem ser: ajudando, honesto, não-rancoroso e ter sentido na vida;
10. **Universalismo.** Compreende a procura por compreensão, tolerância, aceitação e conforto de todos, assim como do amparo e preservação dos recursos naturais, seus exemplos de marcadores valorativos são: aberto, amizade verdadeira, igualdade, justiça social, protetor do meio ambiente, sabedoria, um mundo em paz e um mundo de beleza.

A seguir é apresentada a Tabela 9 aonde são colocados os resumo dos tipos motivacionais com alguns exemplos e suas fontes.

Tipo motivacional	Exemplos de valores	Fontes
<i>Autodireção</i>	Criatividade; Curiosidade; Liberdade	Organismo; Interação
<i>Estimulação</i>	Ousadia; Vida variada; Vida excitante	Organismo

<i>Hedonismo</i>	Prazer; Apreciar a vida	Organismo
<i>Realização</i>	Bem sucedido; Capaz; Ambicioso	Interação; Grupo
<i>Poder</i>	Poder social; Autoridade; Riqueza	Interação; Grupo
<i>Segurança</i>	Segurança nacional; Ordem social; Limpo	Organismo; Interação; Grupo
<i>Conformidade</i>	Bons modos; Obediente; Honra os pais e os mais velhos	Interação
<i>Tradição</i>	Humilde; Devoto	Grupo
<i>Benevolência</i>	Prestativo; Honesto; Não rancoroso	Organismo; Interação; Grupo
<i>Universalismo</i>	Tolerância; Justiça social; Igualdade; Proteção do meio ambiente	Grupo; Organismo

Tabela 25 – Tipos motivacionais de Schwartz

Fonte: adaptado de Lima (2011).

Outro ponto importante que é considerado por Schwartz é a ideia de que os tipos motivacionais se distribuem de acordo com uma estrutura circular. Pimentel (2004) afirma que o autor profere que os valores servem de princípios-guia no dia-a-dia das pessoas, variam de importância, são metas em todas as situações e são concepções desejáveis.

Esse autor tentou facilitar a compreensão da estrutura desses valores através da diagramação dos mesmos, como na figura a seguir.

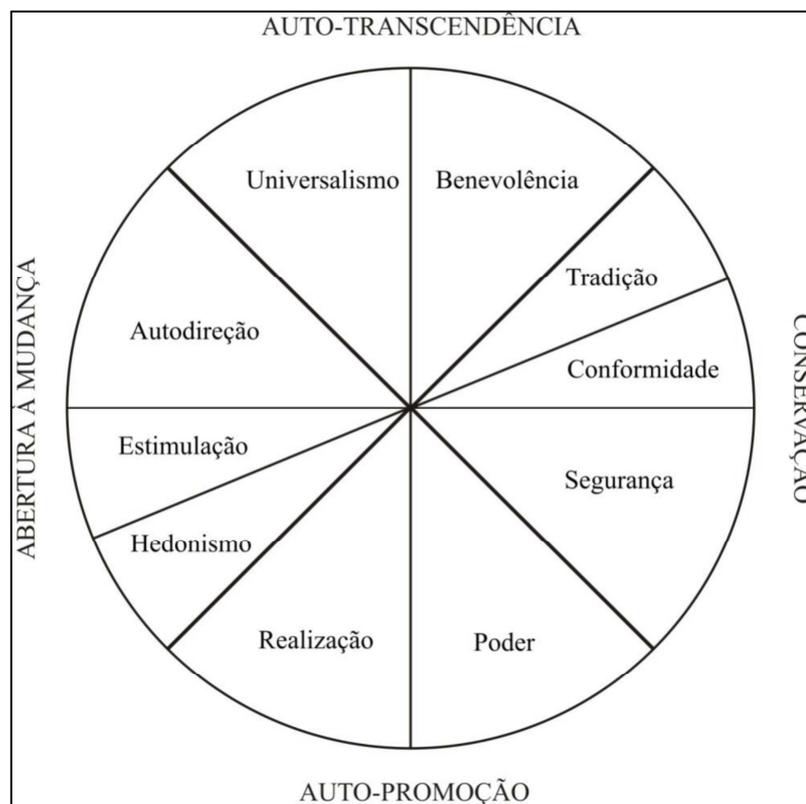


Figura 1 - Estrutura Bidimensional dos tipos motivacionais

Fonte: SCHWARTZ, 2006.

Dessa maneira, pode-se compreender que, quando uma pessoa acredita ser importante o tipo motivacional Universalismo, e o utiliza para guiar seus comportamentos, o tipo motivacional Poder deve ser pouco importante, uma vez que ambos estão em extremos opostos na imagem. Ao mesmo tempo, essa pessoa deve considerar importantes os preceitos do tipo motivacional Benevolência, por esse se encontrar ao lado do Universalismo na figura 1 (SCHWARTZ, 2006). Portanto, ao agir assumindo um valor como meta, suas consequências de qualquer natureza podem ser compatíveis ou contraditórias a outro valor. De acordo com essa teoria, quanto maior a proximidade entre os valores dentro da estrutura bidimensional, mais compatíveis são estes valores; da mesma maneira, quanto mais distantes um do outro, maiores conflitos para se adaptarem em um modo de pensar (MEDEIROS, 2011).

Guerra (2005) e Souza (2012) apontam, ainda, que a tipologia de Schwartz parte de três requisitos basilares para a existência humana: as necessidades biológicas; as necessidades de interação social; e as necessidades de sobrevivência e funcionamento grupal. Os indivíduos e os grupos expõem estas necessidades como valores específicos, e através desses valores se organizam e executam seus comportamentos.

É indicado por Medeiros (2011) que Schwartz apresentou uma proposta elegante ao inserir a ideia de tipos motivacionais com múltiplos indicadores (o que minimiza o erro de quando apenas um indicador é considerado), foi primoroso ao sugerir que são dez os tipos motivacionais e que existem relações estruturais entre eles. Outro esforço desse autor que foi colocado como importante foi a reunião de pesquisadores em todos os continentes que ajudam na busca de evidências e sugerem que seu modelo vem se apresentando com qualidade.

Sem dúvida o trabalho de Schwartz é um dos mais importantes na pesquisa com valores humanos, ainda assim, é criticado por alguns pesquisadores, como Gouveia (1998, 2003) e Gouveia e colaboradores (2011). Suas principais críticas a esse modelo são a falta de

uma base teórica que fundamente a origem dos valores, o que gera indeterminação no número de tipos motivacionais (GOUVEIA, 1998); a ideia de conflitos entre valores, uma vez que todos os valores são desejáveis, eles não podem ser conflitivos (GOUVEIA, 2003); assim como a não inclusão de algumas dimensões que parecem essenciais quando é colocada a ideia de que os valores representam cognitivamente as necessidades (GOUVEIA *et. al.*, 2011); existe, ainda, certa dificuldade por parte de alguns pesquisadores em corroborar com sua estrutura valorativa em suas pesquisas, sugerindo um modelo mais reduzido, contendo de seis a oito tipos motivacionais (MEDEIROS, 2011).

1.4. Teoria Funcionalista dos Valores Humanos

Gouveia (1998) realizou uma revisão teórica acerca do tema valores e encontrou limitações nos modelos analisados, principalmente no que diz respeito a fonte e a natureza dos valores. Outro aspecto importante comentado por esse autor é a ambiguidade em admitir valores desejáveis e, ao mesmo tempo, considerá-los negativos. Isso é favorecido pela diminuta quantidade de teorias que abarcam esse tema, segundo ele.

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

Medeiros (2011) exemplifica essa ideia ao colocar que Gouveia considerou que os valores do instrumento de Schwartz (retirados da lista intuitiva de Rokeach) não eram claros ou específicos o suficiente. Essa falta de clareza pode gerar confusões na interpretação. Além disso, Gouveia acredita que alguns valores muito importantes como guias de comportamento não foram considerados por Schwartz.

Com essas informações coletadas e analisadas, Gouveia com seus colaboradores desenvolveram um novo modelo. Eles não acreditam que esse novo modelo deva ser

reconhecido como uma contraposição aos demais existentes, mas como um modelo integrador e parcimonioso, com objetivo de contribuir para o desenvolvimento teórico da área (SOUZA, 2012).

Apesar de menos reconhecida se comparada ao modelo de Schwartz, desde a década de 1990 estudos vêm sendo realizados sobre a Teoria Funcionalista dos Valores Humanos (LIMA, 2011). A abrangência desses estudos é de mais de 50.000 participantes em pesquisas no Brasil e em outros países, e os resultados descritos são promissores (MEDEIROS, 2011).

1.4.1. Conceituação e Pressupostos Teóricos

Na Teoria Funcionalista dos Valores Humanos, os valores são definidos como critérios de orientação que guiam a ação humana e expressam cognitivamente suas necessidades básicas (GOUVEIA *et. al.*, 2009; GOUVEIA *et. al.*, 2010). Essa teoria ainda admite quatro pressupostos fundamentais:

O primeiro pressuposto é que a ***natureza humana*** é naturalmente positiva, o homem é essencialmente bom (SOUZA, 2012). Assim, o ser humano se baseia em aspectos positivos para se orientar, o que leva a justificar falar de valores como atributos sempre positivos (MEDEIROS, 2012). Entretanto, com essa afirmação pode surgir uma dúvida, se os valores são sempre positivos, por que existem comportamentos desviantes?

De acordo com Gouveia e colaboradores (2011), os comportamentos desviantes acontecem devido a priorização excessiva de um valor em detrimento dos demais. Dessa maneira, não havendo possibilidade de os valores serem negativos, é a interpretação dada por cada indivíduo que pode ocasionar o comportamento diferente do esperado.

O segundo pressuposto é que existe uma ***base motivacional*** nos valores humanos, porém como ocorrem mudanças de motivações individuais nos valores humanos não é claro, portanto, necessita que seja explicado (LIMA, 2011). Essa teoria entende os valores como

representações cognitivas das necessidades individuais, que são demandas da sociedade e de instituições (MEDEIROS, 2011). Gouveia (2011) compreende que essas demandas são pré-condições para a realização das necessidades por restringir impulsos pessoais, o que gera um ambiente seguro e estável. Dessa maneira, Souza (2012) afirma que a sociedade avalia os valores que são benéficos para a sobrevivência do grupo, tornando-os almejavéis e garantindo a continuação da sociedade e a convivência harmoniosa dos homens. Apesar disso, não são os homens que sustentam determinados valores como prioritários e outros não.

O terceiro pressuposto assume que os valores tem *caráter terminal*. Vários autores adotaram a subdivisão dos valores em instrumentais e terminais (SOUZA, 2012), porém pode-se assumir que esta é uma subdivisão dispensável uma vez que os valores instrumentais podem ser transformados em terminais (LIMA, 2011). Sendo assim, a Teoria Funcionalista dos Valores Humanos considera apenas os valores terminais buscando uma teoria mais parcimoniosa (MEDEIROS, 2011). Além disso, Lima (2011) sugere que os valores terminais são mais convenientes por serem fins neles mesmos, sendo mais gerais e transcendentais, o que evita metas demasiadamente imediatas que a própria natureza pode suprir.

O quarto e último pressuposto é que os valores servem como *princípios guias individuais*. Os valores são considerados categorias gerais de orientação para os comportamentos individuais. Eles se amparam na cultura, sem se restringir por determinadas situações ou objetos (GOUVEIA, 2008). Souza (2012) e Lima (2011) enfatizam que os valores podem ser congregados pela cultura por serem úteis para a convivência do grupo, porém, somente o indivíduo pode sustentar um valor como prioritário sobre outro. Ou seja, somente as pessoas podem fazer as escolhas, o que torna os valores tipicamente individuais (MEDEIROS, 2011). Ainda assim, segundo sugerem os autores da teoria, a mesma é útil para explicar valores de modo coletivo através da mensuração individual (GOUVEIA *et. al.*, 2011).

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

1.4.2. As Funções Principais dos Valores

Gouveia e colaboradores (2008) ressaltam ainda a importância das funções dos valores humanos, apesar de existirem poucas referências a elas em estudos. Segundo esse autor, existem duas funções são consensuais acerca do tema, são elas: a) A função de guiar comportamentos humanos e; b) expressar as necessidades do homem. Então, em 2009, Gouveia e seus colaboradores entendem as funções como os aspectos psicológicos cumpridos pelos valores ao guiar comportamentos e representar cognitivamente as necessidades humanas, como será melhor colocado a seguir.

1.4.2.1. A função de guiar o comportamento: Tipos de orientações

Há muito é utilizada na temática dos valores humanos a distinção entre valores pessoais e sociais. Essa diferenciação foi encontrada inicialmente nas ideias de Tönnies, sendo defendida mais claramente por Rokeach (MEDEIROS, 2011). Gouveia e colaboradores (2011) afirmam que os tipos de orientação são uma dimensão fundamental de orientação do ser humano. Sendo assim, avalia-se que as pessoas podem ser guiadas por valores pessoais ou sociais.

Gouveia (2003) afirma que as pessoas guiadas por *valores pessoais* são aquelas mais voltadas ao egocentrismo, voltando-se para o que é intrapessoal. Já as pessoas que são guiadas por *valores sociais*, preferem estar em sociedade, ou seja, elas possuem um foco interpessoal.

Sendo assim, as pessoas visam à sobrevivência do grupo – valores sociais - ou delas mesmas – valores pessoais – prioritariamente.

Porém, Souza (2012) e Lima (2011) afirmam que alguns estudos percebem a formação de um terceiro grupo. Esse novo grupo seria congruente (compatível) tanto com a orientação pessoal quanto com a social, localizando-se entre elas. A este terceiro grupo, Gouveia (1998, 2003) denominou de valores centrais por se encontrarem entre os outros dois tipos de orientação e serem considerados a base organizadora dos valores (LIMA, 2011).

Além disso, Medeiros (2011) coloca que esse grupo possui fundamentação teórica e empírica. Sua fundamentação teórica reside no fato dele servir de base para as outras orientações, representando as necessidades mais básicas. Já a sua fundamentação empírica o insere entre as orientações pessoal e social, como reflexo da variação de indicadores sociais e econômicos.

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

Além da apresentada até o momento, pode ser encontrada outra função na Teoria Funcionalista dos Valores Humanos, a função de expressar as necessidades humanas, que será explanada a seguir.

1.4.2.2.A função de expressar as necessidades humanas: Tipos de motivadores

Gouveia e colaboradores (2009) admitem que a correspondência entre valores e necessidades humanas não é perfeita. Porém, acredita-se que é através da representação cognitiva dessas necessidades que se chega aos valores como concebidos pela Teoria Funcionalista dos Valores Humanos. Medeiros (2011) lembra que Inglehart, em sua teoria,

propunha que os valores poderiam representar as necessidades humanas, assim como outros autores o fizeram.

A base referencial para essa função foram as necessidades de Abraham Maslow, que, apesar de não ter sido defendida, é considerada pertinente por Gouveia e colaboradores (2003). Outro aspecto em comum com as necessidades de Maslow é a ideia de que a natureza humana é benévola (LIMA, 2011).

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

Souza (2012) afirma que os *valores materialistas* estão conectados a ideias práticas, com uma orientação voltada para metas particulares e normas em vigor. As pessoas que levam em consideração esses valores dirigem suas decisões por condições de sobrevivência mais biológicas, dando prioridade a sua existência e às condições que podem assegurar sua existência.

Complementarmente, Medeiros (2011) coloca os *valores idealistas* como representantes de uma orientação universal, com base em ideias e princípios abstratos, sem focar no agora. Os indivíduos que se guiam por esses valores tendem a ter uma visão mais ampla das situações, sendo mais aberto a mudanças, além de não dar excessivo valor aos bens materiais (SOUZA, 2012).

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

1.4.3. Combinando as duas dimensões: as seis subfunções valorativas

Para alcançar as seis subfunções valorativas, Gouveia (2003) cruzou as duas dimensões da Teoria Funcionalista dos Valores Humanos: *tipo de orientação* e *tipo de motivador*. Esse cruzamento permitiu identificar um modelo três por dois (3x2) dos valores com suas subfunções, sendo elas: interativa, suprapessoal, experimentação, normativa, existência e realização. Este cruzamento será apresentado na figura a seguir.

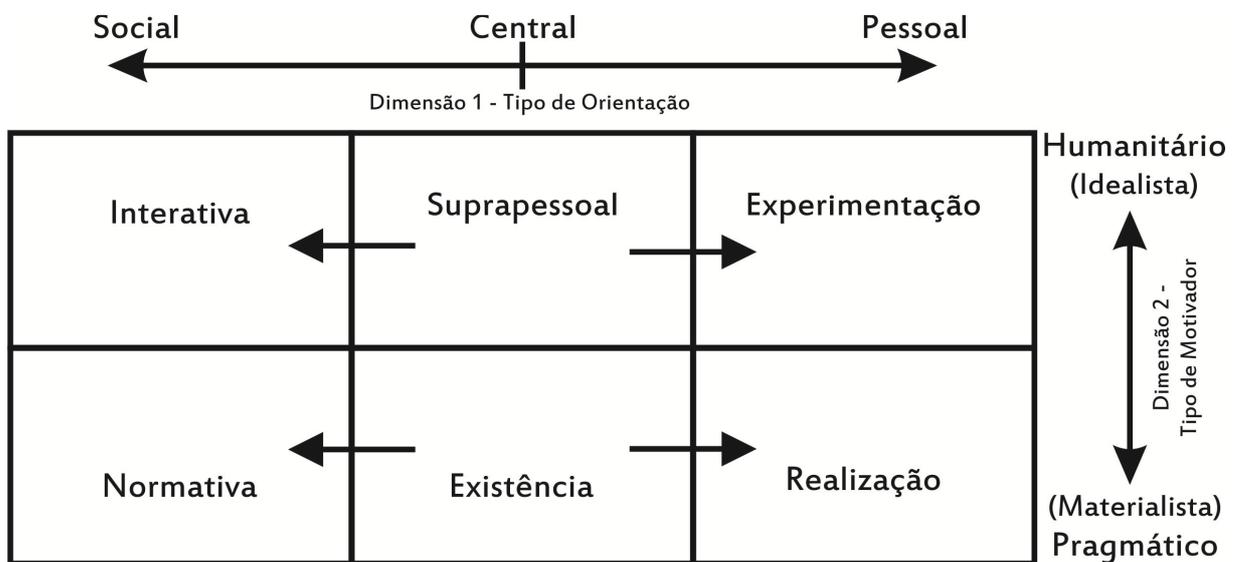


Figura 2 – Dimensões, funções e subfunções dos valores básicos.

Fonte: GOUVEIA, 2009.

A imagem demonstra que existem 02 eixos principais que formam a base da estrutura dos valores. O eixo horizontal pode ser percebido como correspondente da função guia do comportamento humano (dimensão tipo de orientação), enquanto no eixo vertical está a função de representar cognitivamente as necessidades humanas (dimensão tipo de motivador). Ao se combinarem, essas dimensões dão origem às seis subfunções valorativas, cada uma indicada em seu quadrante. A seguir serão indicadas as combinações que geraram cada subfunção (entre parênteses): social-materialista (*subfunção normativo*), social-idealista (*subfunção interativa*), central-materialista (*subfunção existência*), central-idealista (*subfunção suprapessoal*), pessoal-materialista (*subfunção realização*) e pessoal idealista

(*subfunção experimentação*). Pode ser notado que estas funções são distribuídas equitativamente tanto no critério *tipo de orientação* quanto no critério *tipo de motivador*.

Outro fator que pode ser avaliado é a importância da orientação central, uma vez que existem setas partindo dela por ela servir de base das subfunções derivadas da função de guiar o comportamento. Segundo Gouveia e colaboradores (2010), a orientação central pode ser considerada a “espinha dorsal” donde partem os demais valores.

Em um apanhado geral, pode-se compreender que os valores considerados pela Teoria Funcionalista dos Valores Humanos são os terminais (estabelecidos por Schwartz) e positivos. A assumida positividade ocorre pois esta teoria compreende o homem como um ser benevolente (concordando com Maslow e outros autores). Dessa forma, não teria sentido os valores como algo negativo, pois é levado em consideração que o homem se orienta por aspectos positivos da vida por ser benevolente.

A teoria funcionalista pressupõe que duas dimensões são suficientes para descrever todos os valores humanos por serem as principais, a saber: tipo de orientação e tipo de motivador. E é a combinação delas que resulta nas seis subfunções valorativas da teoria. Essa combinação pode ser representada em um espaço bidimensional, como será demonstrado adiante. A maneira como as subfunções são apresentadas neste espaço é o que se chama de *hipótese de estrutura* (GOUVEIA, 1998, 2003).

Outra hipótese exposta pela Teoria Funcionalista dos Valores Humanos é a *hipótese de conteúdo*, que pode ser melhor compreendida em Gouveia (2011). Supõe-se que as subfunções não podem ser observadas diretamente por serem uma estrutura latente, dessa maneira elas necessitam de representações em forma de marcadores ou valores específicos. Então, o conteúdo está vinculado ao ajuste dos valores específicos para representar as funções e subfunções correspondentes.

Precisamente, o conteúdo dos valores diz respeito à adequação de valores específicos para representar as funções e, conseqüentemente, as subfunções correspondentes. Gouveia e cols. (2011) indicam que, apesar de não ser extensa a listade valores constante no instrumento derivado de sua teoria, eles representam alguns dos mais citados na literatura (Braithwaite & Scott, 1991).

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

1.4.4. Subfunções valorativas e seus descritores

Subfunção existência (motivador materialista + orientação central) - concebe as necessidades mais fundamentais de sobrevivência do homem (biológica e psicológica) e a necessidade de segurança (MEDEIROS, 2011). Por estar situada na subfunção central, esta subfunção serve de referência para as de realização e normativa. Abaixo se encontram os descritores que constituem esta subfunção:

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

Estabilidade pessoal: O controle é um dos aspectos mais importantes para o indivíduo alto nesta subfunção (MEDEIROS, 2011). Sua ênfase está na vida organizada e planejada. Pessoas que se guiam por este valor procuram garantir sua própria sobrevivência, tendo uma

vida que seguem padrões fixos, focada em aspectos práticos, orientada para o imediato (GOUVEIA *et. al.*, 2011).

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

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

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

Poder: está baseada no poder social e autoridade. Este indivíduo se sente bem quando tem o poder de influenciar os demais, tomando decisões ou sendo chefe de uma equipe (GUERRA, 2005). Assim, a ênfase é dada à hierarquia, à imagem pessoal reconhecida socialmente (SOUZA, 2012). A subfunção tende a ser ignorada por pessoas com escolaridade e nível econômico elevados (MEDEIROS, 2011).

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

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

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

Religiosidade: Representa a necessidade de segurança (SOUZA, 2012) e controle para lidar com realidades adversas (MEDEIROS, 2011). A pessoa assim orientada, independe de preceitos religiosos, apenas reconhece uma entidade superior que dá a segurança da harmonia social para uma vida em paz (GOUVEIA, 2011).

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

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

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

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

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

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

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

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

Sexualidade: Vem representar a necessidade por sexo, sendo comum ser tratado como um valor de moralidade religiosa na literatura. Valoriza a obtenção de prazer estritamente sexual (SOUZA, 2012). Revela-se como um modelo principalmente para jovens adolescentes ou pessoas que foram ou são privadas desse estímulo (GOUVEIA, 2003). Não é constituído por algo fisiológico, mas como uma escolha no contexto de busca de parceiro(a) e alcance de prazer, percebido como desfrute da vida (MEDEIROS, 2011).

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

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

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

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

1.4.5. As subfunções valorativas: Congruência e compatibilidade

Gouveia e seus colaboradores (2008, 2011) levam em consideração a congruência e a compatibilidade como conceitos distintos a serem analisados. O objetivo da congruência é (a) entender a composição interna ou o sistema dos valores (hipótese da congruência), enquanto a compatibilidade visa (b) aferir o padrão associativo entre valores e outros construtos (hipótese da compatibilidade). Assim, *congruência* condiz com a ideia de consistência interna do sistema funcional dos valores, ou seja, diz respeito a força da correlação entre as subfunções valorativas (LIMA, 2011). Por outro lado, a *compatibilidade* trata da correlação entre os valores e os critérios ou variáveis externos, equivalendo aos padrões de semelhança entre valores e variáveis prévias e consequentes (SOUZA, 2012).

Uma vez que os autores da Teoria Funcionalista dos Valores Humanos admitem o ser humano como benévolo, é estimado que as correlações entre todos os valores sejam positivas. O que deve influenciar na variação da congruência entre esses valores é o grau de maturidade sócio-afetiva de cada indivíduo. Dessa maneira, pessoas com um sistema valorativo maturado devem apresentar maior congruência, enquanto sistemas valorativos em formação tem menor nível de congruência (MEDEIROS, 2011).

O padrão, porém, é definido através do que as subfunções têm em comum quanto a tipos de orientação e tipos de motivador, como pode ser visualizado na figura abaixo.

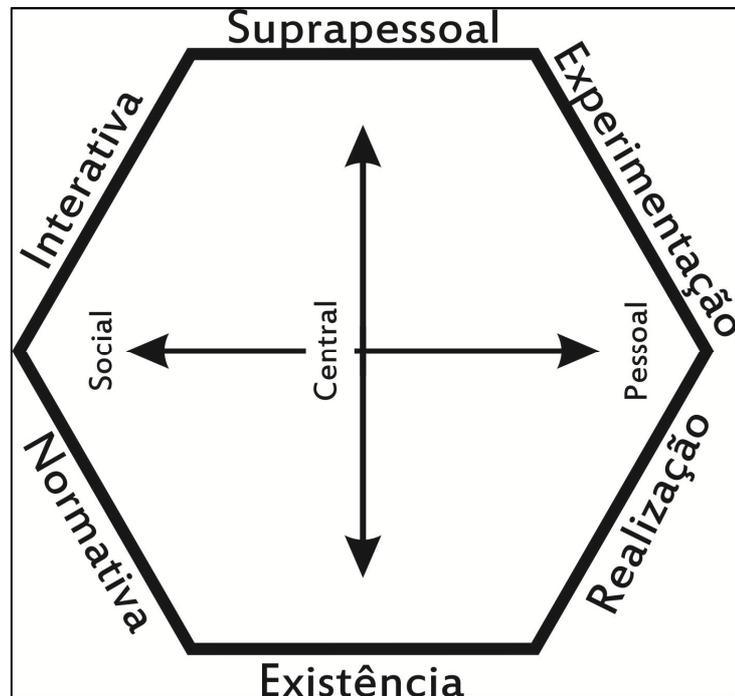


Figura 3 – Congruência das subfunções valorativas.

Fonte: Gouveia e colaboradores (2011)

O hexágono representa muito bem a hipótese da congruência entre as subfunções valorativas. De acordo com a proximidade/distância entre as subfunções, existem três níveis de congruência, que são expostos pelos autores da teoria: baixa, moderada e alta. Cada um desses tipos será explicado a seguir:

Congruência baixa - Compreende as subfunções em lados opostos do hexágono, ou seja, com independência dos princípios guia, com orientações e motivadores distintos. Portanto, os pares *realização – interativa* e *normativa – experimentação* apresentam baixa congruência (SOUZA, 2012).

Congruência moderada - Possui valores com o mesmo motivador, entretanto apresentando distintos tipos de orientações; este nível de congruência é expresso pelos pares de subfunções *realização – normativa* e *experimentação – interativa* (COELHO JÚNIOR, 2001).

Congruência alta – Inclui subfunções de mesma orientação e com motivadores diversos. Representam a máxima congruência, e são representadas pelas subfunções que aparecem em lados contíguos do hexágono, correspondendo aos pares *realização – experimentação* e *normativa – interativa* (LIMA, 2011).

Gouveia e colaboradores (2009, 2011) explicam o fato das subfunções valorativas *suprapessoal* e *existência* não estarem incluídas. Elas são a origem das demais subfunções, sendo, portanto, congruentes com todas as demais. Além disso, a principal distinção entre valores está circundando as subfunções social e pessoal (GOUVEIA *et. al.*, 2003).

1.5. Valores Humanos nas Organizações

Como foi comentado anteriormente, o construto valores humanos influencia em diversos fenômenos sócio psicológicos por ser central nessa área de estudo (GOUVEIA, 2009). Tamayo e Borges (2006) enfatizam que os indivíduos fazem diferenciação no que está ao seu redor, e o que dá a eles essa dimensão são os valores. São eles que vão expressar preferências por objetos, pessoas ou ideias.

Zanelli e Bastos (2004) comentam sobre a centralidade do trabalho na vida do ser humano. Esses autores explicam que os trabalhadores passam grande parte do seu dia em organizações onde sentem, entram em conflitos, tomam decisões, preferem ideias e objetos. Por isso, a organização é um local extremamente propício para a expressão dos valores humanos, e de outros construtos como a personalidade, por fazer parte do dia-a-dia do ser humano.

Tamayo (1998) coloca duas maneiras de se estudar os valores dentro da organização: através do estudo dos documentos oficiais (busca por valores oficiais da empresa) ou analisando os valores praticados pelos membros da empresa. Este autor afirma que a discussão acerca dos valores organizacionais é importante devido à influência causal que este

gera: valores humanos → vida organizacional → valores organizacionais → imagem da empresa → comportamento.

Gouveia (2009) explica esse modelo da seguinte maneira: o trabalhador ao ser agregado a organização, possui valores de interações sociais precedentes, que influenciam a maneira que eles absorvem as regras, tradições e diretrizes da organização, bem como na observação do comportamento de outros trabalhadores, o que lhe mostra os valores organizacionais. Os novos valores, modificados pelo convívio na organização, geram uma nova gama de valores e passam a influenciar nos seus comportamentos. Essa influência pode se dar, por exemplo, em sua satisfação com o trabalho ou seu comprometimento organizacional.

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

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

Tamayo em conjunto com vários de seus colaboradores vem demonstrando a importância dos valores para as organizações no Brasil (TAMAYO, 1998; TAMAYO et al., 2001; TAMAYO; PORTO, 2005). Enquanto Gouveia e colaboradores (2009) em seu artigo “Teoria Funcionalista dos Valores Humanos: aplicações para organizações” demonstraram a eficácia que a Teoria Funcionalista dos Valores Humanos e sua aplicabilidade para a gestão de pessoas e organizações.

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

Rokeach em 1973 foi o primeiro a afirmar que os valores são atributos centrais no aparelho cognitivo de cada um. Ele completa colocando que embora algumas pessoas confundam atributo valor com os traços de personalidade, os primeiros são apenas atributos complementares.

Gomes (2011) estudou a relação que valores e traços de personalidade têm na escolha do parceiro ideal, concluindo que ambos são importantes nessa escolha, e explicando que os traços de personalidade são características enraizadas nas pessoas, estando arraigadas como descritores de sua maneira de ser; enquanto os valores representam escolhas do dia-a-dia, as atitudes e comportamentos que provem dessas escolhas. Assim, a autora afirma que a hierarquia encontrada pode ser personalidade → valores → escolha de atributos do(a) parceiro(a), o que corrobora com a influência que a personalidade pode exercer sobre os valores.

Ao transpor essa ideia para o tema presente, pode-se adaptar a influência causal de Tamayo (1998) para personalidade → valores humanos → vida organizacional → valores organizacionais → imagem da empresa → comportamento. Com isso, pode-se notar a ligação (ainda que parcial) entre valores e personalidade, fazendo-se pertinente a correlação desses dois construtos em uma validação de critério do tipo concorrente.

Esse tipo de correlação pode ser realizado de várias formas, porém a mais usada é a avaliação psicológica feita através de testes psicológicos.

1.6. Avaliação Psicológica nas Organizações

Foi a partir da avaliação psicológica que a Psicologia adentrou o ambiente organizacional, durante a Primeira Guerra Mundial. Seu objetivo inicial era a inserir recrutas nas funções que poderiam ser melhor desempenhadas por eles, iniciando dessa maneira a seleção de pessoal (ZANELLI, BORGES-ANDRADE, 2004; SCHULTZ, SCHULTZ, 2009).

Schultz e Schultz (2009) lembram que inicialmente os esforços realizados não foram recompensados, isso porque a aplicação dos testes somente foi autorizada após o término da guerra. Apesar disso, as vantagens da avaliação psicológica passaram a ser mais divulgadas a partir desse fato (ZANELLI, BORGES-ANDRADE, 2004; SCHULTZ, SCHULTZ, 2009).

No Brasil, a psicologia das organizações passou a ser integrada pela introdução da indústria cafeeira, próximo ao final da Segunda Guerra Mundial. Porém, o que promoveu o desenvolvimento desse setor da psicologia foi o maior desenvolvimento das próprias indústrias, o que ocorreu principalmente pela implementação de benefícios a empresas estrangeiras realizada por Getúlio Vargas. Ao entrarem no país, essas empresas precisaram adaptar seus modos de gestão e contratar mão de obra especializada (ZANELLI, BORGES-ANDRADE, 2004).

Na década de 1980, além da seleção de pessoal, foram inseridas outras práticas ao fazer do psicólogo organizacional, entretanto, a atividade predominante nessa área continuou a ser a seleção de pessoas (ZANELLI, BORGES-ANDRADE, BASTOS, 2004).

Outro âmbito organizacional que se utiliza demasiadamente da avaliação psicológica é o processo de gestão de pessoas. A importância desse processo foi conhecida a partir da globalização econômica, que deu ênfase para a ideia de que a qualificação profissional é importante para a competitividade entre as empresas (HITT, MILLER, COLELLA, 2007; CAMPOS, 2008).

Campos (2008) coloca também a importância que a reestruturação derivada dessa nova forma de pensamento. Foi graças a essa reestruturação que causou a deterioração das condições de trabalho, o que possibilitou normas mais autoritárias dentro das empresas, e, com isso, o aumento de doenças ocupacionais.

Devido ao aumento nas doenças e foco na melhor qualidade de vida dos funcionários, as demandas do psicólogo organizacional aumentaram consideravelmente. Com o objetivo de manter a qualidade nos processos de recrutamento e seleção, foi implantada a terceirização desses serviços (ZANELLI, BORGES-ANDRADE, 2004).

1.6.1. Seleção de Pessoal

Chiavenato (1999) e Moraes (2007) concordam que o processo de seleção consiste na escolha de um candidato para determinada vaga. Esse processo ocorre através da comparação entre as características pessoais desse candidato e as características necessárias às tarefas a serem desenvolvidas pelo cargo/função em questão. Sendo assim, é necessário que o cargo a ser preenchido seja conhecido pelo selecionador (CHIAVENATO, 1999; MORAES, 2007).

O processo de seleção visa contribuir não somente com os interesses da organização, mas também do grupo de trabalho e do indivíduo (MORAES, 2007). A organização se beneficia pela contratação de alguém qualificado profissional e individualmente, já o sujeito pode ser beneficiado pelo bem estar no trabalho gerado pelo gostar do que faz (CAMPOS, 2008). Chiavenato (1999) coloca que esse processo funciona como um filtro, permitindo a entrada apenas das pessoas com características desejadas pela organização.

O conjunto de requisitos pessoais, experiência profissional, formação escolar, cursos complementares, informações sobre o cargo, características pessoais, e perspectivas de desenvolvimento profissional desejáveis para uma vaga, faz parte de um documento chamado de perfil profissional (MORAES, 2007).

O trabalho do selecionador consiste na busca por pessoas com as características psicológicas mais adequadas para cada cargo com base no perfil profissional daquele cargo. Isso porque existem cargos diferentes que demandam diferentes pessoas, com conhecimentos, habilidades e atitudes apropriadas para cada um deles (ZANELLI, BORGES-ANDRADE, 2004).

É importante perceber, ainda, como coloca Chiavenato (1999), que em praticamente todos os casos as características colocadas acima estão relacionadas com 3 aspectos principais, são eles: o cumprimento da tarefa (a tarefa exige algumas características individuais ou aptidões), interdependência com outras tarefas (essa tarefa exige que outras tarefas sejam cumpridas para inicia-la ou termina-la), e interdependência com outras pessoas (cada tarefa demanda determinada lida com os demais funcionários).

Os aspectos psicológicos do candidato a vagas de emprego são analisados através do processo de avaliação psicológica, que pode incluir entrevista, dinâmicas de grupo e aplicação de testes psicológicos (MORAES, 2007; CAMPOS, 2008; ZANELLI, BORGES-ANDRADE, 2004).

Campos (2008) afirma que na entrevista o foco deve ser a obtenção de informações sobre o perfil profissional do candidato e sua expressão corporal, enquanto as dinâmicas ajudam a compreender a maneira como se comporta, e a aplicação de testes deve focalizar na mensuração das diferenças individuais que a vaga pretendida requeira.

Ainda de acordo com Campos (2008), algumas das características mais procuradas pelas organizações através dos testes são a inteligência, a personalidade, as funções cognitivas e a atenção. Entretanto, Zanelli (2004) recorda que a terceirização dos serviços de seleção tinha como um de seus objetivos a inovação dos processos de seleção, como é o exemplo da avaliação de habilidades, competências e valores humanos, tentando utilizar novos instrumentos, que não os tradicionais.

Em 2002 o Conselho Federal de Psicologia (CFP) tornou obrigatória a utilização de testes psicológicos no processo de seleção de pessoal. Isso ocorre porque a avaliação psicológica em processos seletivos deve incluir técnicas capazes de medir características baseando-se no perfil do cargo pretendido (CAMPOS, 2008).

Apesar do incentivo dado pelos estudiosos da psicologia para a utilização de testes, existe uma preocupação geral com a maneira que os mesmos vêm sendo usados. Campos (2008) demonstra essa inquietação quando afirma que além da qualidade dos instrumentos a serem utilizados, é importante também a checagem de evidências da validade deles, assim como o contexto e propósito para qual eles foram estudados.

Dessa maneira, tornam-se muito limitadas as possibilidades de utilização de testes em seleção de pessoal, uma vez que apesar de a maioria dos processos de seleção se utilizar de testes para caracterizar um candidato com maior ou menor chance de adaptação a um cargo, esses ainda possuem poucos estudos, necessitando que se “... realizem estudos de validação com propósitos específicos para organizações empresariais.” (CAMPOS, 2008, p. 131)

Além dessa limitação, pode-se dizer que existem poucos testes desenvolvidos especificamente para o ambiente organizacional. Assim, os psicólogos que atuam nesse ambiente precisam utilizar instrumentos preparados para outros contextos, tentando adaptá-los da maneira que acham melhor para as organizações, o que pode ser considerado imprudente.

Tendo em consideração os aspectos colocados acima, o psicólogo das organizações deve se preocupar em analisar os estudos psicométricos do teste a ser utilizado, tendo certeza de que os mesmo estejam devidamente atualizados. Além disso, deve ser observada a pertinência do instrumento para ser aplicado no ambiente apropriado.

A importância desses estudos se dá pela certeza do teste estar medindo o que pretende (estudos de validade), medir precisamente o construto (estudos de fidedignidade), e possuir normas estabelecidas para a região das pessoas a serem avaliadas (estudos de normatização).

O presente estudo visa a construção, padronização e validação preliminar de um instrumento psicológico que consiga aferir valores humanos de acordo com a Teoria Funcionalista dos Valores Humanos. Para tanto, é necessário que os procedimentos da construção, assim como os conceitos de padronização e validade sejam melhor compreendidos.

1.7. Construção de um Instrumento Psicológico

Günther (2003) aponta que a compreensão do comportamento se dá através de três técnicas: a observação no ambiente natural, a observação em ambiente controlado e a indagação acerca do modo como a pessoa age ou sente. Erthal (2009) ainda subdivide a técnica de indagação em duas: a inquirição e a testagem.

Para ela, o método da inquirição busca o conhecimento do sujeito através de questionários ou entrevistas, enquanto a testagem se dá de maneira sistematizada, podendo obter informações aplicação de testes que podem ser não-padronizados, como os testes criados por professores para medir o desempenho do aluno em determinada disciplina, ou padronizados, aqueles que são submetidos a estudos psicométricos para que possa aferir qualquer informação (ERTHAL, 2009).

Os testes psicológicos se enquadram na categoria dos testes padronizados uma vez que estes podem ser entendidos como “... um procedimento sistemático com objetivo de obter amostras de comportamento relevantes para o funcionamento cognitivo ou afetivo e para a avaliação destas amostras de acordo com certos padrões” (URBINA, 2007, p. 12).

Com essa definição pode-se entender que os testes psicológicos necessitam de padronização em todos os seus aspectos. Inicialmente, é necessário o planejamento, para que a aplicação do teste seja uniforme, ou seja, não podem haver variações demasiadas no ambiente e forma de administração. Em seguida, torna-se necessária uma maneira padrão de

computar os resultados do teste, onde seja utilizado o mesmo critério de apuração para todos os indivíduos. Estes padrões são normas provindas de um grupo de sujeitos, chamado de grupo normativo, que passa a ter seus resultados considerados como modelo para medir o desempenho dos demais (ERTHAL, 2009; URBINA, 2007).

Tomando por base a conceituação de testes psicológicos pode-se compreender a magnitude da necessidade de sistemas padronizados para que seja possível comparar aspectos comportamentais de indivíduos. Porém, é necessário compreender que essa padronização dos testes psicológicos se inicia anteriormente a sua aplicação, durante o seu processo de criação. É esse processo que será apresentado abaixo.

É sabido que existem muitos testes publicados ao redor do mundo e um bom número deles no Brasil. Então fica a pergunta: porque elaborar um novo teste psicológico? É necessária essa elaboração quando um examinador tem necessidades especiais em determinado grupo, ou para colher amostras comportamentais de um novo domínio de estudo, ou ainda, para aumentar a precisão de escores de testes existentes para suas finalidades pretendidas (MILLER, MCINTIRE, LOVIER, 2011).

Com o surgimento dessa necessidade, devem ser cumpridos alguns procedimentos para a criação de um novo teste. Esses procedimentos são apontados por Pasquali (1998), que afirma que para ser elaborado um teste psicológico é imperativo que ele se baseie em três grandes polos: os procedimentos teóricos, os procedimentos empíricos (experimentais) e os procedimentos analíticos (estatísticos).

Miller e colaboradores (2011) também denominam passos necessários para a elaboração de testes, a saber: 1) definição do universo, público e propósito do teste; 2) desenvolvimento de um plano de teste; 3) composição dos itens do teste; 4) elaboração das instruções de aplicação; 5) condução do teste piloto; 6) condução das análises dos itens; 7)

revisão do teste; 8) validação do teste; 9) desenvolvimento de normas; e 10) compilação do manual.

É importante ressaltar que os passos de Miller e colaboradores (2011) podem ser considerados o maior detalhamento dos polos de Pasquali (1998), da seguinte maneira: dentro dos procedimentos teóricos, encontram-se os passos de 1 a 4; os passos de 5 a 7 fazem parte dos procedimentos empíricos; e os passos de 8 a 10 estão englobados nos procedimentos analíticos. Abaixo serão melhor delineados esses procedimentos.

1.7.1. Procedimentos Teóricos

Pasquali (1998), Günther (2003) e Miller e colaboradores (2011) concordam que os procedimentos teóricos são o primeiro passo na construção de um novo teste psicológico ou questionário, e um dos mais importantes.

Esse passo consiste no *estudo aprofundado de uma teoria* que possa fundamentar o construto a ser avaliado pelo teste. Pasquali (1998) lembra que devido à dificuldade dos autores da psicologia em chegarem a um consenso em relação aos construtos estudados por eles, esse pode ser um dos passos mais difíceis, e por isso ignorados, no processo de elaboração de um teste psicológico. Esse autor coloca, ainda, que “a inexistência de teorias sólidas sobre um construto não deve ser desculpa para que o psicometrista fugir de toda a especulação teórica sobre ele.” (PASQUALI, 1998, p. 213). Segundo ele, quando inexistente teoria sobre o construto a ser estudado, o dever desse profissional é a sistematização das teorias acerca do construto a ser estudado, buscando chegar a uma miniteoria sobre o assunto.

Miller e colaboradores (2011) ainda complementam essa necessidade em conhecer a teoria do teste (o que eles chamam de universo) com a indispensabilidade em reconhecer também o público com que pretende trabalhar e o propósito do teste.

A partir do conhecimento da teoria estudada, do público-alvo e do propósito, Pasquali (1998) coloca que o próximo passo é o *entendimento da dimensionalidade* do construto. Nesse sentido, Pasquali (1999) acrescenta que as escalas podem ser uni ou multidimensionais. Escalas unidimensionais são aquelas que expressam apenas uma dimensão subjacente, e a multidimensional avalia a quantidade de traços latentes simultâneos devem ser compreendidos para a expressão de determinado objeto. Dessa maneira, é esperado que as escalas multidimensionais sejam dificilmente complexas e ambíguas, portanto, pouco utilizadas no ambiente da psicologia (PASQUALI, 1998, 1999).

Devido a complexidade das escalas multidimensionais, existe outra possibilidade quando o autor necessita estudar vários traços latentes para a compreensão de um construto desde que estes sejam independentes. Podem ser criadas várias escalas unidimensionais (uma para cada traço latente), que podem ser agrupadas posteriormente em um único inventário (PASQUALI, 1999).

Tomando por base os conhecimentos até agora discutidos sobre o construto, Miller e colaboradores (2011) e Pasquali (1998) colocam que é o momento de se *apresentar uma definição para o construto* a ser estudado. Pasquali (1998) acrescenta que existe duplicidade de tarefa neste momento uma vez que é necessária uma definição constitutiva e uma operacional dos construtos a serem trabalhados.

Pasquali (2010) vem explicar a diferença entre esses dois tipos de definição. A definição do tipo constitutiva se dá através da explicação de um construto através de outros construtos abstratos, e é importante por situar na teoria estudada, balizando e mostrando os limites que ele possui. Já a definição operacional é que passa o construto do terreno abstrato ao concreto.

Dentro da definição operacional, duas preocupações devem ser levantadas: essa definição deve ser realmente operacional e deve abranger o máximo possível do construto.

Uma definição pode ser considerada operacional quando deixa de ser feita através de outros construtos, passa a operações concretas, que se dá pela inserção de comportamentos físicos na definição.

Já a questão da abrangência deve ser garantida através da especificação de comportamentos que representem o construto em todas as suas variações, ou seja, a pessoa que apresenta o construto em maior grau deve demonstrar alguns comportamentos que não seriam expostos por alguém com menor grau do construto, e todos esses devem estar contidos na representação comportamental desse construto (PASQUALI, 2010).

Com as definições estabelecidas, Miller e colaboradores (2011) lembram a importância em se estabelecer *como o construto será acessado pelo respondente*. Souza (2012) afirma que a mensuração dos valores (assim com nas ciências sociais em geral e na psicologia) pode acontecer de três maneiras, são elas: a) inferir através da observação dos comportamentos das pessoas; b) pedir que o participante informe sobre os valores implícitos em seus modos de agir; e c) avaliar o posicionamento e reação do sujeito sobre estímulos valorativos, que podem ser agrupados em listas ou questionários.

Martínez (2006) defende que a melhor opção é a avaliação através de questionários respondidos pelo próprio indivíduo. Isso porque o autor afirma o indivíduo compreende melhor seus próprios valores do que qualquer outra pessoa que venha a fazer inferências sobre o construto. A maior dificuldade apontada para utilização de outros meios é a impossibilidade de observar os valores de forma direta. Hechter (1993) concorda com essa afirmação, complementando que a pessoa teria maior facilidade para decifrar a própria mente.

Rokeach (1973) coloca ainda as dificuldades como: o tempo prolongado do procedimento de observação, não ser viável aplicar simultaneamente a técnica em diversas pessoas, não haver simplicidade na interpretação e quantificação dos dados, e a possibilidade

de desvio pelos valores do próprio pesquisador, como inconvenientes para a aplicação da observação.

Hechter (1993) e Fischhoff (1993) concordam com Rokeach (1973) ao salientar que a técnica de pedir ao participante que aponte seus valores também não é adequada pois o mesmo pode não estar disposto a falar sobre seus valores, ou pontuar apenas os de seu interesse, ou ainda não ter refletido o suficiente sobre o tema para ser capaz de apontá-los.

Alguns autores argumentam que os questionários e pesquisas de levantamento são instrumentos menos flexíveis e sensíveis que os relatos. Apesar disso, esse método demonstra vantagens como a rapidez de sua aplicação e a possibilidade de serem aplicados com grupos de pessoas que podem ser considerados grandes (BABBIE, 2011; COZBY, 2008; GÜNTHER, 2003).

Dentre as *técnicas para obtenção de respostas de questionários*, a de Likert é uma das mais conhecidas e utilizadas no âmbito das ciências sociais (PASQUALI, 1998; GÜNTHER, 2003), por isso será explanada aqui. Ela consiste na elaboração de uma série de itens que representem o comportamento baseado em determinado construto. Assim, essa escala visa avaliar o nível de concordância do sujeito com uma série de afirmações que expressam algo favorável ou desfavorável em relação ao construto a ser estudado. Além da afirmativa é apresentada uma escala de três a dez pontos, em que o respondente coloca o quanto concorda ou discorda daquela afirmação (PASQUALI, 1999).

Ao decidir pela utilização da técnica de Likert, o desenvolvedor do teste precisa decidir qual a forma que os itens irão se apresentar para, então, ser possível a decisão acerca da forma de nomear os pontos (dependendo do tipo de perguntas, a dicotomia apresentada pode ser diferente, por exemplo, as respostas necessárias podem ser em termos de concordo-discordo, bom-ruim, característico-não característico), do número de pontos da escala (quanto mais pontos, maior a gama de respostas, o que possibilita melhor colocação por parte do

respondente), e se será em números pares ou ímpares (a escala com número ímpar de respostas possibilita a isenção de opinião sobre a afirmação, o que não acontece em escalas pares que força o respondente a se posicionar, o que não é recomendável ao se avaliar alguns construtos psicológicos) (GÜNTHER, 2003).

Após a escolha do modelo para obtenção de escore do teste, passa-se a *criação dos itens*, como são chamadas as perguntas dos testes psicológicos. Pasquali (1998) retorna à definição operacional dos construtos, uma vez que é ela que fundamenta as categorias comportamentais em que baseiam os itens. Ao enfrentar dificuldades na elaboração de itens através de suas categorias comportamentais, o autor faz referência a duas outras maneiras que podem auxiliar nessa tarefa: a entrevista junto à população-alvo e a pesquisa em outros testes que mensuram o mesmo construto. Já que essa elaboração dos itens tem por base o exaustivo entendimento da teoria, os itens são construídos para representar comportamentalmente o construto de interesse (PASQUALI 1998).

É interessante perceber, no entanto, que o embasamento teórico por si só não habilita o desenvolvedor para a criação de itens de qualidade. Para tanto é importante observar os critérios para a construção de itens. Pasquali (2010) aponta os seguintes critérios:

1. ***Critério Comportamental***: como comentado anteriormente, Pasquali (1998) explica que os itens de um teste precisam expressar um comportamento, deixando claro que o respondente poderia efetuar uma ação baseando-se naquele item;
2. ***Critério de objetividade ou desejabilidade***: no caso de testes de personalidade ou atitudinais, por não existirem respostas certas ou erradas e sim maneiras como a pessoa se comporta ou não se comporta, os itens devem abranger comportamentos desejáveis pela sociedade (PASQUALI, 1998). Miller e colaboradores (2011) justificam essa necessidade diante da conveniência de alguns indivíduos em escolher

respostas que considere mais desejáveis ou que os apresenta de maneira melhor diante de determinada situação;

3. ***Critério de simplicidade***: esse critério faz referência a opinião de que cada item deve expressar somente uma ideia. Isso ocorre porque se um item apresenta mais de uma ideia, o respondente pode concordar com uma das ideias e discordar da outra, o que pode ocasionar indecisão ao responder a cada item (GÜNTHER, 2003; PASQUALI, 1998);
4. ***Critério de clareza***: todos os sujeitos da população-alvo devem compreender os itens sem dificuldades (GÜNTHER, 2003). Para tanto, devem-se evitar: frases longas, palavras que indiquem o sentido de negação, gírias ou expressões pouco entendidas pelo público-alvo. Deve ser levada em consideração também a linguagem utilizada pela população-alvo, que deve ser empregada na elaboração dos itens (PASQUALI, 1998);
5. ***Critério de relevância***: os itens devem ser consistentes com o construto a ser medido, evitando assim a aferição de algo que não está esperando (GÜNTHER, 2003; PASQUALI, 1998);
6. ***Critério de precisão***: o item deve apresentar uma disposição determinada no contínuo do construto a ser avaliado, mas também deve ser diferente dos demais itens de um mesmo contínuo (PASQUALI, 1998);
7. ***Critério de variedade***: esse critério pode ser explicado por dois fatores: a variação da linguagem (evitar utilização dos mesmos termos, o que pode causar confusão e dificuldade de diferenciação no respondente, assim como monotonia, fadiga e mau humor no respondente) e, no caso das escalas de preferência, apresentar tanto itens favoráveis quanto desfavoráveis (isso evita as respostas estereotipadas em um extremo ou no outro da escala) (PASQUALI, 1998);

8. ***Critério de modalidade***: a intensidade da resposta do respondente deve ser dada na resposta, portanto, devem ser evitadas expressões extremadas como excelente ou péssimo (GÜNTHER, 2003; PASQUALI, 1998);
9. ***Critério de tipicidade***: as frases elaboradas devem ser condizentes com o atributo a ser avaliado (PASQUALI, 1998);
10. ***Critério de credibilidade*** (face validity): cada item deve ser desenvolvido sem que pareça caricato, despropositado ou infantil. Ao perceber alguma dessas características nos itens, o respondente pode ficar ofendido ou irritado, o que possibilita respostas enviesadas (MILLER, MCINTIRE, LOVIER, 2011; GÜNTHER, 2003; PASQUALI, 1998);
11. ***Critério da amplitude***: o conjunto de itens referente a um mesmo construto deve intermear toda a amplitude desse construto (GÜNTHER, 2003; PASQUALI, 1998);
12. ***Critério do equilíbrio***: todos os setores do construto devem ser cobertos de maneira equivalente pelos itens, ou seja, devem ser incluídos itens fracos, moderados e extremos, distribuindo-se de maneira similar a curva normal (PASQUALI, 1998).

Outro aspecto observado por Pasquali (1998) e Günther (2003) é a *quantidade de itens* que deve haver em um questionário ou teste psicológico. Pasquali (1998) coloca que cada escala deve contar com aproximadamente 20 itens, porém, para a aplicação piloto, o teste deve possuir 10% de itens a mais do que se espera na versão final do mesmo. Já Günther (2003) afirma que devem ser inseridos 3 itens sobre cada aspecto abordado do construto.

Com os itens elaborados, passa-se a *análise teórica dos itens*, essa apreciação consiste em um exame (ainda teórico) da adequação dos itens elaborados a teoria e da compreensão desses itens. Ela pode ser subdividida em duas etapas: a análise semântica e a análise de juízes (PASQUALI, 2010).

A análise semântica procura avaliar o nível de compreensão dos itens pela população ao qual ele se destina, bem como evitar deselegância na formulação dos itens. Para isso, aplica-se o questionário em uma amostra de aproximadamente 30 pessoas, discutindo com eles as dúvidas que surgirem durante a aplicação (PASQUALI, 1998).

Na análise de juízes buscam-se peritos no construto avaliado para que eles ajuízem se os itens aferem ou não o construto em questão (FIGUEIREDO, PINHEIRO, NASCIMENTO, 1998).

Pasquali (1998) aponta que uma técnica viável para fazer essa avaliação é a entrega aos juízes de uma tabela com as definições constitutivas dos construtos ou fatores nos quais se basearam os itens e uma segunda tabela contendo os fatores e os itens elaborados. Os juízes devem marcar com um X o construto ao qual julga se referir cada item.

Já Figueiredo, Pinheiro e Nascimento (1998) demonstram uma técnica diferenciada. As autoras substituem a segunda tabela de Pasquali por uma onde os juízes devem se posicionar quanto à adequação ou inadequação do item em relação ao construto especificado. Caso o juiz aponte inadequação do item, este deve sugerir um novo item para substituí-lo.

É interessante notar que o número de juízes suficiente para realização de uma boa análise apontado por Pasquali (2010) é seis, enquanto Erthal (2009) afirma que geralmente são convidados dez juízes para essa fase. Outra recomendação dada por Pasquali (1998) é que o item seja considerado apropriado quando for considerado adequado para tal construto por mais de 80% dos juízes.

Ao término da análise teórica do teste são finalizados os procedimentos teóricos. Com isso, o desenvolvedor deve focalizar no próximo passo, a execução dos procedimentos empíricos.

1.7.2. Procedimentos Empíricos

Os procedimentos empíricos relativos a criação de um teste psicológico dizem respeito a aplicação do instrumento piloto, elaborado na fase dos procedimentos teóricos. Eles incluem a definição das amostras e instruções do teste, planejamento da aplicação do instrumento, e aplicação piloto e coleta (PAWLOWSKY, TRENTINI, BANDEIRA, 2007; YAMADA, SANTOS, 2009; OLIVEIRA, 2006).

Sobre o *tamanho das amostras* na avaliação de características psicológicas, Nunes e Primi (2005) buscaram verificar o efeito do tamanho da amostra na confiabilidade das estimativas dos parâmetros e das capacidades dos sujeitos. Eles concluíram que amostras de 200 (de uma população de 40.000) sujeitos é suficiente para obter resultados similares aos encontrados em amostras muito maiores.

Estabelecido o tamanho da amostra, é iniciado o processo de elaboração das *instruções do instrumento*. Miller e colaboradores (2011) colocam que sem instruções específicas de como aplicar e apurar o teste, os itens podem não ser compreendidos como deveriam. Esse passo se subdivide na elaboração de três tipos de instruções: para o aplicador, para o respondente e de apuração do teste.

As instruções elaboradas para o aplicador do teste devem englobar os seguintes tópicos (MILLER, MCINTIRE, LOVIER, 2011):

- Forma de aplicação do teste, se ele deve ser aplicado individualmente ou em grupo (especificando tamanho máximo e mínimo do grupo quando houver necessidade, assim como quantas pessoas podem ser atendidas por 1 aplicador);
- Especificações necessárias para o local de aplicação, tais como a privacidade, silêncio, acomodações onde o respondente possa responder o teste confortavelmente. O ambiente do teste pode influenciar nas respostas dadas pelo respondente, sendo assim, quanto maior a padronização do ambiente, menores as chances de ocorrerem erros e

variações nos escores. Entende-se com isso que devem ser dadas instruções específicas e concisas sobre esse aspecto, evitando assim essas imprecisões;

- O equipamento necessário para a aplicação, por exemplo, lápis ou canetas (aqui cabem também especificações do tipo de lápis e canetas se forem necessárias), ou um computador com o CD de instalação do programa do teste, ou um ponto de acesso a internet, etc.;
- O limite máximo de tempo para execução do teste, ou o tempo aproximado quando não houver limite;
- Um roteiro para o aplicador ler para os respondentes que inclua respostas para as perguntas previstas;
- Credenciais e treino para o aplicador, se necessário. Aqui é importante lembrar que nem sempre qualquer pessoa pode aplicar um teste de maneira apropriada, alguns testes necessitam de treinamento para que a aplicação seja satisfatória e outros, como é o caso dos testes psicológicos, que necessitam de um psicólogo para realizar a aplicação.

Após elaborar as instruções para o aplicador, devem ser escritas as instruções a serem dadas para quem responderá o teste. As instruções são dadas a esse indivíduo para que ele possa compreender da melhor maneira possível o que tem que ser feito. São instruções como onde responder (se ao lado de onde estão as perguntas, se abaixo, ou se existe uma folha separada onde serão inseridas somente as respostas) e como responder (completando lacunas, escrevendo com as próprias palavras ou marcando a resposta correta, etc.). Se algum tipo de contextualização for necessário, também deve ser colocado durante essa instrução (especificar que a pessoa deve pensar na situação atual no trabalho ao responder as alternativas, por exemplo) (MILLER, MCINTIRE, LOVIER, 2011).

Essas instruções, em geral, auxiliam na obtenção de respostas acuradas e honestas. Porém, para que isso ocorra, as instruções devem ser simples, concisas e escritas de maneira que qualquer pessoa possa compreendê-las uma vez que métodos de respostas complicados tendem a causar confusão e aumentam a probabilidade de erros (MILLER, MCINTIRE, LOVIER, 2011).

A última instrução a ser dada é para a pessoa que irá apurar o teste. Elas explicam como o score do teste e o construto que o baseou se relacionam, demonstrando o que indicam o alto e o baixo scores. O desenvolvedor não deve assumir que os apuradores entenderam automaticamente o que cada score significa (MILLER, MCINTIRE, LOVIER, 2011).

Com as instruções elaboradas, é possível fazer a *aplicação piloto e coleta de dados do instrumento*. A aplicação do instrumento piloto visa a inteligibilidade do teste (PUPULIM, 2009). Já a coleta de dados busca gerar um banco de dados informatizado que sirva de base para as análises estatísticas realizadas nos procedimentos analíticos (OLIVEIRA, 2006).

1.7.3. Procedimentos Analíticos

Os procedimentos analíticos encerram as etapas de construção de um instrumento. Eles englobam análises estatísticas a serem realizadas para validação, precisão e normatização do teste (PAWLOWSKY, TRENTINI, BANDEIRA, 2007). De acordo com Pasquali (2011), é nesta fase que se realizam as análises da validade de construto e de critério do instrumento.

Esse processo é subdividido nas seguintes etapas: dimensionalidade do instrumento, análise empírica dos itens, fidedignidade do instrumento e estabelecimento de normas de interpretação (PUPULIM, 2009; OLIVEIRA, 2006).

1.7.3.1. Estudos de Validade

O procedimento de validade busca checar a capacidade de um teste medir o que se propõe a medir. Assim, pode-se afirmar que um teste é válido quando as diferenças nos resultados do instrumento correspondem às diferenças reais de construto aferido. A validação de um teste pode ocorrer de três maneiras que são chamadas: validade de conteúdo, validade de critério e validade de conceito ou construto (ERTHAL, 2009).

Validade de conteúdo: é o estudo sistemático do conteúdo do teste para verificar se o comportamento que deseja ser mensurado está bem representado (ERTHAL, 2009). Para isso, um dos estudos que podem ser realizados é o de unidimensionalidade da escala.

A dimensionalidade do instrumento é o procedimento que verifica se o instrumento foi construído de maneira unidimensional ou não. Para fazer essa verificação, Pasquali (2010) recomenda a realização de uma análise fatorial, que visa a determinação de quantos fatores estão sendo aferidos (PUPULIM, 2009). A análise fatorial pode ser explicada como “... uma técnica para reduzir um grande número de variáveis a um conjunto menor de fatores”, por isso, sua principal meta é a redução de dimensões necessárias para descrever dados derivados de uma grande amplitude de medidas (URBINA, 2007, p. 29).

As análises fatoriais podem ser desenvolvidas de forma exploratória ou confirmatória. Na análise fatorial exploratória são buscados os fatores subjacentes às variáveis em análise, enquanto a análise fatorial confirmatória procura testar hipóteses ou confirmar teorias que se presumem existentes (URBINA, 2007).

A análise fatorial exploratória exhibe em uma matriz de correlação as intercorrelações entre escores obtidos em uma amostra com variedade ampla de testes, fatores ou itens. Com isso, é obtida uma matriz fatorial, uma tabela que demonstra a quantidade de fatores encontrados no teste (URBINA, 2007). Isso ocorre porque as variáveis empíricas se

relacionam entre si, então é presumível que apresentem uma causa comum e que esta produza a correlação existente. Essa correlação é o chamado fator (PUPULIM, 2009).

Nessa matriz também se encontra uma lista correlacionando as cargas fatoriais de cada item com os fatores extraídos com as análises. Para melhor compreensão, vale explicar que cargas fatoriais são correlações entre as medidas originais na matriz de correlação e os fatores que foram extraídos (URBINA, 2007).

A carga fatorial é uma posição numérica situada entre -1 e 1 e é ela que determina a correlação entre as variáveis empíricas. Elas podem ser interpretadas como a seguir: os itens que apresentarem alta carga ($>0,30$) num mesmo fator são considerados pertencentes a esse fator, enquanto itens que apresentam cargas próximas a 0 estão medindo fatores diferentes (PUPULIM, 2009).

Os fatores em si devem ser identificados de forma indutiva. A identificação e nomeação desses fatores são realizadas através do exame das características distintas dos itens com carga maior e menor em cada um desses fatores (URBINA, 2007).

A análise fatorial integra a validade de construto (ou validade de conceito) do instrumento. Essa validação busca a verificação se o teste possui uma constituição legítima do construto, ou seja, verifica se a representação comportamental do construto é legítima. Para demonstrar tal validade é necessário que cada fator do teste esteja significativamente correlacionado com outras variáveis com as quais devem estar relacionados, de acordo com a teoria utilizada (validade convergente); e não podem se correlacionar com as variáveis que a teoria aponta distinção (validade discriminante) (PUPULIM, 2009).

Validade de critério: baseia-se na correlação entre o novo instrumento e outros critérios utilizados na tomada de decisões e predições de comportamento (URBINA, 2007). É a validade considerada empírica, por isso, é considerada mais confiável (ERTHAL, 2009). Pode ser preditiva ou concorrente.

A validade preditiva está relacionada a capacidade que um teste tem de prever um resultado futuro. Os testes são averiguados juntamente com um critério posterior, como possíveis comportamentos esperados por indivíduos que respondam a escala de determinada maneira. O método mais utilizado para avaliação da validade preditiva é a correlação entre os resultados do teste e comportamentos seguintes que são adotados como critério.

Já a validade concorrente utiliza testes já padronizados (critérios) para correlacionar seus resultados com o resultado do instrumento a ser validado. O critério e o teste são aplicados em um mesmo momento para que possam ser evitadas as diferenças que pode haver devido a um lapso de tempo. Testes muito utilizados para essas correlações são os de personalidade (ERTHAL, 2009).

Validade de conceito ou construto: aqui é inferida em que medida um indivíduo possui determinada característica através da definição do conceito de um construto. Esse tipo de validade é mais utilizado quando o construto a ser avaliado não possui identificação comportamental (ERTHAL, 2009).

1.7.3.2. Análise empírica dos itens

A análise empírica dos itens visa uma análise individual dos itens que representem o construto de maneira satisfatória para que outras características de cada fator possam ser investigadas. As características mais investigadas nessa fase são a dificuldade, a discriminação e a resposta aleatória (PASQUALI, 2010).

Vários autores indicam que a Teoria de Resposta ao Item (TRI) deve ser utilizada para realizar essas análises por trabalharem com maior acuidade os parâmetros a serem elaborados nessa fase (dificuldade, discriminação e resposta aleatória) (PASQUALI, 2010; URBINA, 2007). Essa teoria assume que a magnitude do construto pode ser aferida a partir de diferentes funções matemáticas (PASQUALI, 2010).

A dificuldade do item depende tanto da simplicidade com que é apresentado quanto do nível de habilidade do testando, portanto, para que a calibração de um item seja realizada, é necessária a execução de índices de dificuldade relativa desse grupo de itens para um ou mais grupos de testandos (URBINA, 2007). Pode-se perceber, com isso, que a dificuldade se refere a quantidade do construto necessária para que o respondente acerte o item, assim, quanto maior a magnitude exigida, mais dificuldade tem o item. Dessa maneira, entende-se que quanto maior o número de acertos, mais fácil é o item (PASQUALI, 2010).

A discriminação de um item diz respeito ao quanto cada item diferencia comportamentos, habilidades, conhecimentos ou outras características que possam ser apresentadas por um testando em determinada escala (URBINA, 2007), ou seja, a discriminação demonstra a capacidade de um instrumento em diferenciar os respondentes com maiores e menores escores (PASQUALI, 2010).

A resposta aleatória procura identificar respostas certas que tenham sido dadas ao acaso, ou seja, a probabilidade de um respondente acertar um chute (PASQUALI, 2010).

É importante ressaltar que os parâmetros de dificuldade do item e de respostas aleatórias só podem ser avaliados em testes de habilidade uma vez que em testes atitudinais não existem respostas certas ou erradas (URBINA, 2007).

1.7.3.3. Fidedignidade do instrumento

A fidedignidade diz respeito a capacidade de um instrumento ser reproduzido em diferentes ocasiões com as mesmas pessoas e demonstrar resultados semelhantes. Esse processo visa verificar a confiabilidade da medida (ERTHAL, 2009). Assim, a fidedignidade se fundamenta na consistência e precisão dos resultados, o que evita os erros de mensuração (URBINA, 2007).

Erthal (2009) aponta três aspectos fundamentais no estudo da fidedignidade, são eles: a precisão, a estabilidade e a consistência interna ou homogeneidade.

Precisão: implica na medida sem erro, visando atingir o fenômeno que se quer medir da maneira mais abrangente possível. Esse processo visa a diminuição do erro de mensuração (ERTHAL, 2009).

Estabilidade: se dá pela reprodução do mesmo instrumento em momentos diferenciados buscando alcançar o mínimo de erros de mensuração. Quanto mais estável o construto, maior a fidedignidade do instrumento (ERTHAL, 2009). O método mais utilizado para medir a estabilidade do instrumento é o teste-reteste. Nesse método o instrumento é administrado para o mesmo grupo amostral em momentos diferentes, porém, tentando manter as mesmas condições de aplicação. Os escores das duas aplicações são confrontados (PUPULIM, 2009).

Consistência Interna ou Homogeneidade: objetiva a medição de um mesmo construto por todos os itens de uma escala (ERTHAL, 2009). Assim, busca comprovar que os itens das escalas estão correlacionados e são complementares. O método mais empregado para aferir a consistência interna dos itens é o Alpha de Cronbach através da comparação dos itens da escala uns com os outros para verificar a congruência que cada item possui com os demais. Nesse método, aplica-se o instrumento em um grupo amostral para que se encontre a covariância entre os escores obtidos a partir da divisão do instrumento em duas metades equivalentes. Esse coeficiente varia de 0 a 1, o 0 indica que o instrumento não possui coerência interna dos itens, e 1 demonstra consistência total entre os itens (PUPULIM, 2009).

Ao ser submetido às análises mencionadas até o momento, o instrumento pode ser considerado válido e fidedigno, podendo ser aplicado em pesquisas e para avaliação. Entretanto, ainda é recomendada a normatização (PASQUALI, 2010).

1.7.3.4. Estabelecimento de Normas

A padronização ou normatização diz respeito a necessidade de uniformizar todas as etapas da utilização de um teste psicológico válido, essa é a etapa que uniformiza a maneira de interpretar os escores obtidos (PASQUALI, 2010).

Existem duas maneiras através das quais as normas podem ser interpretadas: o desenvolvimento humano (normas desenvolvimentais) ou através da interpretação de escores de grupos específicos (normas intragrupo).

Normas desenvolvimentais: as normas de interpretação dos escores se baseiam no nível de desenvolvimento progressivo pelo qual o ser humano passa no decorrer de sua vida (PUPULIM, 2009).

Normas intragrupo: esse tipo de norma utiliza o desempenho de grupos de pessoas específicos e o toma por base para interpretar os escores dos demais respondentes do teste. As normas são apresentadas, em geral, em tabelas com estatísticas descritivas que sintetizam o desempenho do grupo em questão. Esse grupo de pessoas que servem de base para as normas são chamados de amostras normativas ou amostras de padronização. Em geral, essas normas são expressas em forma de percentil. O percentil se baseia nas medidas de tendência central e no desvio padrão do grupo de referência, e representa a porcentagem de pessoas do grupo de referência que apresentou escore igual ou inferior do que o escore do respondente (URBINA, 2007).

O tema valores humanos é estudado no ambiente organizacional com o objetivo conhecer melhor as habilidades e características individuais dos colaboradores, e desta forma favorecer sua inserção em contextos/ambientes profissionais que demandem tais habilidades,

favorecendo uma melhor adaptação ao ambiente de trabalho um melhor rendimento profissional. Dessa maneira, a criação do instrumento, proposto no presente estudo, visa ser uma importante ferramenta enquanto instrumento de Gestão de Pessoas no contexto organizacional.

2. OBJETIVOS

2.1. Geral

- ✓ Desenvolver um instrumento para avaliação de características de comportamento organizacional baseado na Teoria Funcionalista dos Valores Humanos.

2.2. Específicos

- Elaborar uma matriz de especificações para um instrumento voltado ao ambiente organizacional, com base na Teoria Funcionalista dos Valores Humanos;
- Formular itens que representem os descritores previstos na Teoria Funcionalista dos Valores Humanos, visando representar características de comportamentos profissionais nas organizações;
- Avaliar a adequação semântica e pertinência dos itens à teoria através da técnica de Análise de Juízes;
- Desenvolver uma padronização do uso do instrumento em meio eletrônico e impresso;
- Desenvolver análise empírica (incluindo estudos de validade e precisão) dos itens;
- Construir um sistema de normas técnicas para interpretação dos resultados, incluindo normas intragrupo.

3. MÉTODO

3.1. Delineamento do estudo

O presente estudo aconteceu em duas grandes etapas com delineamento quase-experimental. São elas:

1. *Elaboração de um instrumento baseado na Teoria Funcionalista dos Valores Humanos voltado para o contexto organizacional* – existem três fases importantes nesse processo: a) o estudo da teoria para identificação dos fatores, subfatores e descritores do teste; b) a criação dos itens preliminares do teste. Encaminhamento para uma análise de juízes: os itens preliminares foram enviados para *experts* no construto para análise de pertinência dos itens com a teoria, bem como sua adequação semântica; c) Padronização do instrumento na sua forma impressa e eletrônica.
2. *Investigação empírica* – englobou os procedimentos de planejamento e aplicação do teste em voluntários; Estudos psicométricos: análises descritivas, comparação das amostras 2 e 3 utilizando o teste *t* de Student, avaliação da consistência interna dos itens através do α de Cronbach, análise do poder discriminativo dos itens, análise fatorial confirmatória, indicadores de validade de critério (tipo concorrente), correlação entre valores X desempenho e valores X personalidade através do teste *p* de Pearson e análise de regressão quando apresentaram correlação, e análise dos escores *z* para elaboração de normas intra-grupo (tabelas percentílicas).

3.2. Participantes

3.2.1. Análise de Juízes

Foi a primeira etapa da pesquisa, da qual participaram 11 peritos (juízes) na Teoria Funcionalista dos Valores Humanos e em Psicometria. Dentre esses juízes estavam 6 mestrandos, 1 mestre, 1 doutorando e 3 doutores. Os critérios de inclusão na pesquisa foram: A) aceitar participar da pesquisa; B) ter conhecimento a respeito da Teoria Funcionalista dos Valores Humanos; C) ter conhecimento de métodos psicométricos de elaboração de itens. Os critérios de exclusão da amostra foram: A) desistir de participar da pesquisa; B) solicitar que seus dados sejam excluídos da amostra.

3.2.2. Participantes

Concordaram em participar desta etapa da pesquisa 341 indivíduos, subdivididos em três amostras diferentes: 75 trabalhadores de uma empresa do setor de pesquisa e educação de Manaus; 135 colaboradores de empresas do Pólo Industrial de Manaus; e 131 respondentes do teste online, cujo critério de inclusão era estar trabalhando. A primeira amostra respondeu ao IVHO (versão impressa) e a Escala Vasquez-Hutz de Avaliação de Desempenho (EVHAD), a segunda amostra respondeu ao IVHO (versão impressa) e ao Z-Teste (Teste Zulliger de personalidade), e a terceira amostra respondeu somente ao IVHO (versão online) pela internet.

Os critérios de inclusão na pesquisa foram: A) livre concordância em participar da pesquisa através do aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido; e B) estar trabalhando no momento da coleta dos dados. Os critérios de exclusão da amostra foram: A) desistir de participar da pesquisa; ou B) solicitar que seus dados sejam excluídos da amostra.

3.2.2.1. Amostra 1

Aceitaram participar dessa amostra 75 indivíduos de um centro de pesquisa/escola da cidade de Manaus. Dentre esses participantes a faixa etária variou entre 28 e 65 anos com média de 42,49 anos de idade, e desvio padrão (DP) de 9,445.

A escolaridade dessa população variou entre 11 (ensino médio completo) e 27 anos, com média de 18,55 anos e DP de 2,603.

Em relação a idade em que começaram a trabalhar, foi relatado que as idades estavam entre 9 e 30 anos para início da vida profissional, com média de 18,24 anos e DP de 3,053. É possível perceber que, apesar da proibição legal, 16% das pessoas dessa amostra começaram a trabalhar com menos de 16 anos de idade.

Quanto ao tempo de empresa, pode-se perceber que varia de 1 a 336 meses, com média de 134,15 meses (ou 11,17 anos) com DP de 106,88 meses (ou 8,9 anos).

		Idade	Escolaridade	Idade em que começou trabalhar	Tempo de empresa (em meses)
N	Válidos	75	66	75	75
	Perdidos	0	9	0	0
	Média	42,49	18,55	18,24	134,15
	Desvio Padrão	9,44	2,60	3,05	106,88
	Mínimo	28	11	9	1
	Máximo	65	27	30	336

Tabela 26 – Dados referentes a idade, escolaridade, idade em que começou a trabalhar e tempo de empresa dos participantes da amostra 1.

Fonte: Pesquisa de Campo.

Pode-se perceber na tabela 27 que há equilíbrio em relação ao sexo na amostra, com 49,3% do sexo feminino e 50,7% do sexo masculino.

	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
Feminino	37	49,3	49,3
Masculino	38	50,7	100,0
Total	75	100,0	

Tabela 27 – Dados referentes ao sexo dos participantes da amostra.

Fonte: Pesquisa de Campo.

Sobre a procedência, 66,7% da amostra é proveniente da cidade onde foi realizada a pesquisa e 81% do estado do Amazonas.

Cidade de Nascimento			
	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
Boa Vista	2	2,7	2,7
Boca do Acre	1	1,3	4,0
Borba	1	1,3	5,3
Carauari	1	1,3	6,7
Cássia	1	1,3	8,0
Irlanduba	2	2,7	10,7
Itacoatiara	2	2,7	13,3
Janauacá	1	1,3	14,7
Manaus	50	66,7	81,3
Maués	2	2,7	84,0
Ouro Preto	1	1,3	85,3
Pauini	1	1,3	86,7
Porto Velho	1	1,3	88,0
Rio de Janeiro	3	4,0	92,0
Santarém	1	1,3	93,3
São Paulo	4	5,3	98,7
Terra Santa	1	1,3	100,0
Total	75	100,0	

Tabela 28 – Dados referentes a cidade de nascimento dos participantes da amostra.

Fonte: Pesquisa de Campo.

Os participantes dessa amostra são em grande parte casados (54%), seguidos pelo número de pessoas solteiras (16%).

Estado Civil			
	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
Casado	54	72,0	72,0
Divorciado	4	5,3	77,3
Separado	1	1,3	78,7
Solteiro	16	21,3	100,0
Total	75	100,0	

Tabela 29 – Dados referentes ao estado civil dos participantes da amostra.

Fonte: Pesquisa de Campo.

Com base no Critério de Classificação Econômica Brasil 2009, os funcionários se apresentaram, em grande parte, nas classes “A2” (38,7%) e “B1” (33,3%).

Classe Social			
	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
A1	9	12,0	12,0
A2	29	38,7	50,7
B1	25	33,3	84,0
B2	10	13,3	97,3
C1	2	2,7	100,0
Total	75	100,0	

Tabela 30 – dados referentes à classe social dos participantes da amostra.

Fonte: Pesquisa de Campo.

Essa distribuição demonstra que a maior parte dos participantes desta amostra é da classe média alta, com maior incidência nas classes A e B.

3.2.2.2. Amostra 2

Aceitaram participar dessa amostra 135 indivíduos de organizações do Polo Industrial de Manaus. Dentre esses participantes a faixa etária variou entre 21 e 56 anos com média de 33,57 anos de idade, e desvio padrão (DP) de 7,52.

A escolaridade dos membros desta amostra variou entre 11 (ensino médio completo) e 25 anos, com média de 13,8 anos e DP de 2,572.

Em relação à idade em que começaram a trabalhar, foi relatado que estavam entre 12 e 31 anos para início da vida profissional, com média de 18,20 anos e DP de 3,161. É possível perceber mais uma vez que, apesar da proibição legal, 18,3% das pessoas dessa amostra começaram a trabalhar com menos de 16 anos de idade.

Quanto ao tempo de empresa, pode-se perceber que variou de 3 a 360 meses, com média de 60,63 meses (ou 5,05 anos) com DP de 52,9 meses (ou 4,4 anos).

		Idade	Escolaridade (em anos)	Idade em que começou trabalhar	Tempo de empresa (em meses)
N	Válidos	135	123	131	131
	Perdidos	0	12	4	4
Média		33,57	13,80	18,20	60,63
Desvio Padrão		7,52	2,57	3,16	52,90

Mínimo	21	11	12	3
Máximo	56	25	31	360

Tabela 31 – Dados referentes a idade, escolaridade, idade em que começou a trabalhar e tempo de empresa dos participantes da amostra 2.

Fonte: Pesquisa de Campo.

Participaram da amostra 51 pessoas do sexo feminino e 84 do sexo masculino, o que corresponde a 37% da amostra do sexo feminino e 62,2% da amostra do sexo masculino.

	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
Feminino	51	37,8	37,8
Masculino	84	62,2	100,0
Total	135	100,0	

Tabela 32 – Dados referentes ao sexo dos participantes da amostra 2.

Fonte: Pesquisa de Campo.

Sobre a procedência, 59,3% da amostra era proveniente da cidade de Manaus, onde foi realizada a pesquisa, com 69,6% da amostra sendo de amazonenses. O segundo estado com maior incidência na amostra foi o Pará, com 17% do total.

	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
Alenquer	1	0,7	1,5
Almeirim	1	0,7	2,2
Altamira	2	1,5	3,7
Assis	1	0,7	4,4
Belém	2	1,5	5,9
Belfast	1	0,7	6,7
Benjamin Constant	1	0,7	7,4
Boa Vista	2	1,5	8,9
Carauari	1	0,7	9,6
Coari	1	0,7	10,4
Corumbá	1	0,7	11,1
Eirunepé	1	0,7	11,9
Fonte Boa	1	0,7	12,6
Itacoatiara	1	0,7	13,3
Juruti	1	0,7	14,1
Manacapuru	3	2,2	16,3
Manaus	80	59,3	75,6
Mossoró	1	0,7	76,3
Nova Olinda	1	0,7	77,0
Nova Olinda do Norte	1	0,7	77,8
Óbidos	2	1,5	79,3
Oriximiná	1	0,7	80,0

Osasco	1	0,7	80,7
Parintins	1	0,7	81,5
Ponta Grossa	1	0,7	82,2
Porto Velho	1	0,7	83,0
Prainha	1	0,7	83,7
Rio de Janeiro	2	1,5	85,2
Santa Inês	1	0,7	85,9
Santarém	9	6,7	92,6
São Paulo	1	0,7	93,3
São Paulo de Olivença	1	,7	94,1
Seoul	2	1,5	95,6
Sertânia	1	0,7	96,3
Tarauaca	1	0,7	97,0
Tefé	1	0,7	97,8
Terra Santa	3	2,2	100,0
Total	135	100,0	

Tabela 33 – Dados referentes a cidade de nascimento dos participantes da amostra 2.

Fonte: Pesquisa de Campo.

A população pesquisada nessa amostra apresentou 65 pessoas casadas (48,1%), 64 pessoas solteiras (47,4%), 4 pessoas divorciadas (3%) e 1 pessoa que se identificou como possuindo outro tipo de relacionamento (0,7%).

	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
Casado	65	48,1	48,9
Divorciado	4	3,0	51,9
Outros	1	0,7	52,6
Solteiro	64	47,4	100,0
Total	135	100,0	

Tabela 34 – Dados referentes ao estado civil dos participantes da amostra 2.

Fonte: Pesquisa de Campo.

Com base no Critério de Classificação Econômica Brasil 2009, os funcionários apresentaram maior incidência nas classes “B2” (32,6%) e “C1” (29,6%) dos respondentes.

	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
A1	1	0,7	1,5
A2	12	8,9	10,4
B1	21	15,6	25,9
B2	44	32,6	58,5
C1	40	29,6	88,1
C2	15	11,1	99,3
D	1	0,7	100,0
Total	135	100,0	

Tabela 35 – dados referentes à classe social dos participantes da amostra 2.

Fonte: Pesquisa de Campo.

3.2.2.3. Amostra 3

Aceitaram participar dessa amostra 131 indivíduos que acessaram o link <http://concerto.e-psychometrics.com/demo/?tid=1150> para responder ao teste online. Este endereço eletrônico é de domínio da Plataforma Concerto (Universidade de Cambridge, no Reino Unido), que é uma plataforma de testes de código aberto que admite a criação de avaliações eletrônicas pelos usuários. Por ser apresentado por meio de código aberto, o Concerto é gratuito para uso acadêmico.

Dentre esses participantes a faixa etária variou entre 19 e 64 anos com média de 31,33 anos de idade, e desvio padrão (DP) de 10,1.

A escolaridade dos participantes desta amostra variou entre 10 (ensino médio completo) e 27 anos, com média de 15,95 anos e DP de 3,68.

Em relação à idade em que começaram a trabalhar, foi relatado que as idades estavam entre 7 e 30 anos para início da vida profissional, com média de 18,17 anos e DP de 3,11. É possível perceber mais uma vez que, apesar da proibição legal, 14,5% das pessoas dessa amostra começaram a trabalhar com menos de 16 anos de idade.

Quanto ao tempo de empresa, pode-se perceber que varia de 3 a 360 meses, com média de 60,63 meses (ou 5,05 anos) com DP de 52,9 meses (ou 4,4 anos).

		Idade	Escolaridade (em anos)	Idade em que começou trabalhar	Tempo de empresa (em meses)
N	Valid	131	128	131	131
	Missing	0	3	0	0
	Mean	31,33	15,95	18,17	45,03
	Std. Deviation	10,10	3,68	3,11	64,46
	Minimum	19	10	7	0
	Maximum	64	27	30	360

Tabela 36 – Dados referentes a idade, escolaridade, idade em que começou a trabalhar e tempo de empresa dos participantes da amostra 3.

Fonte: Pesquisa de Campo.

Participaram da amostra 83 pessoas do sexo feminino e 48 indivíduos do sexo masculino, o que corresponde a 63,4% da amostra do sexo feminino e 36,6% da amostra do sexo masculino.

	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
Feminino	83	63,4	63,4
Masculino	48	36,6	100,0
Total	131	100,0	

Tabela 37 – Dados referentes ao sexo dos participantes da amostra 3.

Fonte: Pesquisa de Campo.

Sobre a procedência, 44,3% (58 pessoas) da amostra foi proveniente do estado do Amazonas, sendo 54 dessas pessoas da cidade de Manaus. O segundo estado com maior incidência na amostra foi o Pará, com 24,4% do total, seguido da Bahia com 6,9%, e os demais estados se apresentam com 24,4% da amostra.

	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
AL	1	0,8	,8
AM	58	44,3	45,0
BA	9	6,9	51,9
CE	3	2,3	54,2
DF	1	0,8	55,0
ES	1	0,8	55,7
Guiana Francesa	1	0,8	56,5
GO	1	0,8	57,3
MG	5	3,8	61,1
PA	32	24,4	85,5
PB	1	0,8	86,3
PE	2	1,5	87,8
PR	1	0,8	88,5
RJ	5	3,8	92,4
RR	1	0,8	93,1
RS	1	0,8	93,9
SC	1	0,8	94,7
SP	7	5,3	100,0
Total	131	100,0	

Tabela 38 – Dados referentes ao estado nascimento dos participantes da amostra 3.

Fonte: Pesquisa de Campo.

A amostra pesquisada nessa amostra apresenta 81 pessoas solteiras (61,8%), 35 pessoas casadas (26,7%) e 15 pessoas divorciadas (11,5%).

	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
Casado	35	26,7	26,7
Divorciado	15	11,5	38,2
Solteiro	81	61,8	100,0
Total	131	100,0	

Tabela 39 – Dados referentes ao estado civil dos participantes da amostra 3.

Fonte: Pesquisa de Campo.

Os setores aos quais pertencem as empresas que as pessoas que participaram dessa amostra trabalham se distribuem da seguinte maneira: 47,3% no setor de prestação de serviços, 16,8% no setor do comércio, 12,2% no setor da educação, 10,7% no funcionalismo público, 6,9% na indústria, 1,5% no militarismo e 4,6% em outros setores.

	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
Comércio	22	16,8	16,8
Educação	16	12,2	29,0
Funcionalismo Público	14	10,7	39,7
Indústria	9	6,9	46,6
Militarismo	2	1,5	48,1
Outros	6	4,6	52,7
Prestação de Serviço	62	47,3	100,0
Total	131	100,0	

Tabela 40 – Dados referentes ao setor das empresas em que trabalham os participantes da amostra 3.

Fonte: Pesquisa de Campo.

Com base no Critério de Classificação Econômica Brasil 2009, os respondentes apresentaram maior incidência nas classes “B1” (33,6%) e “B2” (19,1%) dos respondentes.

	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
A1	6	4,6	4,6
A2	21	16,0	20,6
B1	44	33,6	54,2
B2	25	19,1	73,3
C1	22	16,8	90,1
C2	12	9,2	99,2
D	1	0,8	100,0
Total	131	100,0	

Tabela 41 – Dados referentes à classe social dos participantes da amostra 3.

Fonte: Pesquisa de Campo.

3.3. Materiais

Na pesquisa foram utilizados os seguintes materiais:

- a) Formulário para Análise de Juízes (APÊNDICE A)
- b) *Termo de Concordância das empresas* (APÊNDICES B);
- c) *Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)* (APÊNDICE C);
- d) *Formulário de Evolução Escolar e de Saúde e Classificação Socioeconômica* para identificar e descrever aspectos sociodemográficos e econômicos dos participantes (APÊNDICE D);
- e) *Inventário de Valores Humanos nas Organizações (IVHO)* (APÊNDICES E, F e G);
- f) *Z-Teste – Técnica de Zulliger (forma coletiva) e Escala Vazquez-Hutz de Avaliação de Desempenho (EVHAD) para produção de indicadores de validade de critério concorrente. Erthal (2009) descreve esse tipo de validação como aquela que acontece através da correlação entre os resultados do teste a ser validado com os de um teste já validade (critério).*

3.4. Procedimentos

Inicialmente foi realizada uma pesquisa bibliográfica acerca da Teoria Funcionalista dos Valores Humanos, visando a elaboração de uma matriz de especificações demonstrando quais seriam os fatores, subfatores e descritores deveriam ser utilizados no instrumento. Com a matriz elaborada, foi iniciado o processo de formulação de itens para o instrumento de acordo com os descritores estabelecidos. O próximo passo foi a Análise de Juízes: feito o contato com os peritos da teoria e a partir da sua concordância, foi enviado um modelo

preliminar do instrumento para análise de pertinência com a teoria, bem como análise semântica. Com essa análise inicial finalizada, foram realizadas as modificações pertinentes sugeridas pelos juízes.

Com uma versão atualizada do instrumento, foram contatadas empresas que concordaram com a participação de seus funcionários na presente pesquisa. Ao concordar em participar, a empresa fez o contato com seus funcionários em cargos de liderança para que a avaliação fosse efetuada. A própria empresa indicou os funcionários e cedeu o espaço para que as aplicações fossem realizadas.

As aplicações ocorreram de forma coletiva em grupos de até 25 pessoas (com ajuda de um auxiliar na aplicação). Os voluntários concordaram em participar da pesquisa através da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), em seguida responderam ao questionário de dados sócio demográficos. O próximo passo foi a aplicação dos testes em si nas três amostras. Na primeira amostra foram aplicados, nessa ordem: o IVHO, o EVHAD e o TLS. Na amostra 2, após o IVHO foi aplicado o Z-Teste. Na amostra 3 foi aplicado apenas o IVHO. Os testes validados da coleta foram aplicados de acordo com as instruções do manual.

Ao mesmo tempo, o teste foi inserido em uma plataforma online Concerto, da Universidade de Cambridge, no Reino Unido. O link que dá acesso ao teste na plataforma especificada foi divulgado via redes sociais, buscando que o maior número de pessoas possível respondesse ao instrumento.

Após os instrumentos serem respondidos, os participantes e empresas que desejaram solicitaram o envio de um relatório psicológico a ser enviado eletronicamente contendo os resultados da avaliação (APÊNDICES H, I e J).

Com esses dados coletados, pôde ser realizada a análise estatística do teste IVHO nas três amostras distintas, que incluiu estudos de validade, fidedignidade e normatização.

Especificamente: análises descritivas, comparação das amostras 2 e 3 utilizando o teste t de Student, avaliação da consistência interna dos itens através do α de Cronbach, análise do poder discriminativo dos itens, análise fatorial confirmatória, indicadores de validade de critério (tipo concorrente), correlação entre valores X desempenho e valores X personalidade através do teste p de Pearson e análise de regressão quando apresentaram correlação, e análise dos escores z para elaboração de normas intra-grupo (tabelas percentílicas)..

4. RESULTADOS

Com vistas a melhor compreensão dos resultados, os dados aqui apresentados serão divididos grandes blocos, são eles: (1) Procedimentos Teóricos; (2) Procedimentos Empíricos; e (3) Procedimentos Analíticos.

4.1. Procedimentos Empíricos

Esta fase dos estudos engloba: matriz de especificações; itens preliminares; análise de juízes; e as primeiras modificações dos itens (baseadas na análise de juízes).

4.1.1. Matriz de Especificações

A primeira etapa da elaboração de um instrumento psicológico consiste no estudo aprofundado de uma teoria que vá servir de base para esse instrumento. Com base na Teoria Funcionalista dos Valores Humanos, foi elaborada uma Matriz de Especificações. Essa matriz auxilia na operacionalização dos construtos pois sintetiza as dimensões, os fatores e descritores que servirão de base para os itens que, por sua vez, servirão como representação do comportamento que se busca avaliar.

		Social	Central	Pessoal		
		<i>Interativa</i>	<i>Suprapessoal</i>	<i>Experimentação</i>		
Idealista (Humanitário)	Afetividade	As relações próximas e familiares são enfatizadas, assim como o compartilhamento de cuidados, afetos e pesares.	Beleza	Representa necessidades de estética. Significa uma apreciação da beleza como um critério transcendental.	Emoção	Necessidade fisiológica de excitação e busca de experiências arriscadas. Ênfase dada ao risco, que necessita estar sempre presente. São pessoas menos conformadas às regras sociais. Busca aventuras.
	Convivência	É centrado na dimensão pessoa-grupo e tem um sentido de socialização.	Conhecimento	Necessidades cognitivas são representadas por esse valor, que tem caráter extra-social. Procuram ter um conhecimento atualizado e saber mais sobre temas pouco compreensíveis.	Prazer	Necessidade orgânica de satisfação, em um sentido amplo (comer ou beber por prazer, ter diversão).
	Apoio Social	Expressa a segurança no sentido de não se sentir sozinho no mundo e receber ajuda quando a necessite.	Maturidade	Enfatiza o sentido de auto-satisfação de uma pessoa que se considera útil como ser humano. Tendem a apresentar uma orientação social que transcende pessoas ou grupos específicos.	Sexualidade	Representa a necessidade fisiológica do sexo, padrão de orientações para pessoas jovens ou para aquelas que foram privadas desse estímulo.
Materialista (Pragmático)	<i>Normativa</i>		<i>Existência</i>		<i>Realização</i>	
	Obediência	Evidencia a importância de cumprir os deveres e obrigações diárias, além de respeitar aos pais e os mais velhos. Se conformam à hierarquia social tradicionalmente imposta.	Saúde	A idéia é não estar doente. Lida com um drama pessoal originado em um sentimento de incerteza que está implícito nas doenças. O indivíduo é orientado a manter um estado ótimo de saúde.	Poder	Não tem noção do poder socialmente constituído. É provavelmente o valor menos socialmente desejado entre aquelas pessoas com orientação social horizontal.
	Religiosidade	Não depende de nenhum preceito religioso. É reconhecida a existência de uma entidade superior, através da qual as pessoas podem lograr a certeza e a harmonia social para a vida pacífica.	Estabilidade Pessoal	Enfatiza uma vida planejada e organizada. Ter certeza que amanhã terá tudo o que tem hoje. As pessoas que assumem esta orientação tentam garantir sua própria existência.	Prestígio	Enfatiza a importância do contexto social. A questão é ter uma imagem pública. Reconhecem a importância dos demais, desde que isso resulte no seu próprio benefício.
Tradição	Tem respeito aos padrões morais seculares e contribui para aumentar a harmonia na sociedade. Os indivíduos precisam respeitar símbolos e padrões culturais.	Sobrevivência	Representa as necessidades mais básicas como comer e beber. Resulta letal a privação dessas necessidades por um longo período de tempo.	Êxito	Enfatiza ser eficiente e alcançar metas. Ideia clara de sucesso e se orientam nessa direção.	

Tabela 42 – Matriz de Especificações da Teoria Funcionalista dos Valores Humanos que serve de base para a construção do teste IVHO.

Fonte: Pesquisa bibliográfica (GOUVEIA, 2003).

Como é proposto na teoria, nesse quadro encontramos as duas dimensões que fazem parte dos valores humanos: Tipo de Orientação e Tipo de Motivador. Ao cruzar essas dimensões, são obtidos os seis fatores do teste: Interativa, Normativa, Suprapessoal,

Existência, Experimentação e Realização. Cada um desses fatores possui 3 descritores como pode ser percebido na tabela acima.

O fator Interativa apresenta os descritores Afetividade, Convivência e Apoio Social. O fator Normativa apresenta os descritores Obediência, Religiosidade e Tradição. O fator Suprapessoal apresenta os descritores Beleza, Conhecimento e Maturidade. O fator Existência apresenta os descritores Saúde, Estabilidade Pessoal e Sobrevivência. O fator Experimentação apresenta os descritores Emoção, Prazer e Sexualidade. E, finalmente, o fator Realização apresenta os descritores Poder, Prestígio e Êxito. Com a Matriz de Especificações ordenada, foi possível dar início a elaboração dos itens.

4.1.2. Itens elaborados a partir da matriz de especificações

A partir dos descritores da Matriz de Especificações foi possível operacionalizar o construto, possibilitando a elaboração dos itens, que podem ser observados abaixo.

Descritores	Itens
Afetividade	1. Estabeleço amizades duradouras que não se restringem ao ambiente de trabalho.
	2. Interajo com meus colegas sobre assuntos pessoais.
	3. Compartilho meus êxitos e dificuldades com amigos do trabalho.
Convivência	4. Prefiro trabalhar em equipe.
	5. Gosto de ter momentos de lazer com colegas de trabalho fora do horário de expediente.
	6. Aprecio me reunir com colegas de trabalho em eventos comemorativos.
Apoio Social	7. Sinto-me à vontade para oferecer ajuda aos meus colegas.
	8. Se necessário, solicito ajuda aos meus colegas no trabalho.
	9. É importante para mim receber apoio dos meus colegas.
Obediência	10. Prefiro ter regras estabelecidas para execução do meu trabalho.
	11. Sinto-me desconfortável quando não é possível cumprir com minhas obrigações.
	12. Prefiro seguir as orientações do meu superior ainda que pense em uma solução diferente.
Religiosidade (Dogmatismo)	13. Se me sinto injustiçado busco me respaldar nas normas e regulamentos da empresa.
	14. Confiar no meu líder é fundamental nos momentos adversos.
	15. Incomoda-me quando as normas e regulamentos da empresa são negligenciados.
Tradição	16. Admiro empresas que mantêm sua tradição através das gerações.
	17. Aprecio empresas que adequam o ambiente de trabalho à cultura regional.
	18. Gosto de seguir as tradições da empresa.

Descritores	Itens
Beleza	19. A estética de um trabalho é tão importante quanto o seu conteúdo. 20. Acho importante que a aparência do meu trabalho seja apreciada. 21. Priorizo uma boa apresentação pessoal no ambiente de trabalho.
Conhecimento	22. Atualizo-me constantemente acerca da minha área de trabalho. 23. Na minha área profissional, busco informações sobre as quais a maioria das pessoas não se interessam. 24. Gosto de me sentir desafiado intelectualmente.
Maturidade	25. Sinto-me realizado profissionalmente. 26. Acho importante que meu trabalho tenha relevância social. 27. Meu trabalho possibilita o desenvolvimento das minhas potencialidades.
Saúde	28. Mesmo que não esteja me sentindo bem disposto, procuro dar continuidade às minhas atividades. 29. Admiro empresas que investem em promoção de saúde no trabalho. 30. Mantenho um cuidado constante com a minha saúde para não me prejudicar profissionalmente.
Estabilidade Pessoal	31. Gosto de fazer um planejamento regular do meu trabalho. 32. Manter meu espaço de trabalho organizado é essencial para eu desempenhar minha função. 33. Gosto de ter conhecimento antecipado das atividades que serão desenvolvidas em meu trabalho.
Sobrevivência	34. A qualidade do meu trabalho NÃO depende de uma boa noite de sono. 35. Não prejudico o horário das minhas refeições em função do trabalho. 36. Preocupo-me em observar a minha segurança no ambiente de trabalho.
Emoção	37. Gosto de assumir riscos em minha função profissional. 38. Gosto de explorar as diversas possibilidades da minha função. 39. Gosto de ter liberdade para escolher como realizar as minhas tarefas.
Prazer	40. NÃO me importo em executar tarefas pouco prazerosas. 41. Escolhi esta atividade profissional principalmente pelo prazer que ela me traz. 42. Minhas atividades de lazer NÃO são deixadas de lado em função do trabalho.
Sexualidade	43. Manter uma vida sexual satisfatória traz benefícios no desempenho das minhas funções. 44. Meu trabalho NÃO é influenciado pela minha vida sexual. 45. Meu sucesso no trabalho aumenta meu interesse sexual.
Poder	46. Gosto de estabelecer padrões a serem seguidos. 47. NÃO me sinto à vontade para tomar decisões importantes. 48. Gosto de exercer influência sobre as pessoas no ambiente de trabalho.
Prestígio	49. Gosto de obter destaque pelo meu desempenho. 50. Acho importante que minhas atitudes tenham repercussão positiva nos meus colegas. 51. É importante que meu trabalho traga prestígio pessoal.
Êxito	52. Só fico satisfeito com meu trabalho quando atinjo os objetivos propostos. 53. Não gosto de deixar tarefas sem conclusão. 54. Meu sucesso depende da boa execução dos meus afazeres.

Tabela 43 – Itens elaborados a partir da Matriz de Especificações com seus respectivos descritores.

Fonte: Pesquisa de Campo.

É importante perceber que foi decidido nesta etapa adaptar o descritor “religiosidade” substituindo-o por “dogmatismo”, um descritor utilizado por Gouveia (2003) para descrever o mesmo subfator.

Esses foram os itens enviados para os juízes para que analisassem a sua pertinência ao descritor e sua adequação semântica.

4.1.3. Análise de Juízes

Para a análise de juízes, foi enviado para 11 peritos na Teoria Funcionalista dos Valores Humanos e em Psicometria um formulário contendo uma breve explicação sobre os objetivos e a Matriz de Especificações do instrumento, e um formulário onde poderia avaliar a pertinência do item, sua adequação semântica e dar sugestões que achasse plausíveis para a melhoria do instrumento, conforme ilustração na Figura 4.

INVENTÁRIO DE VALORES HUMANOS NAS ORGANIZAÇÕES - IVHO			
IDENTIFICAÇÃO DO JUIZ CONVIDADO			
Nome:		Titulação:	
Filiação (instituição a qual está vinculado):		Data da Análise:	
<p>Imagine que você trabalha em uma empresa onde você pode se expressar da maneira como você realmente é. Quais desses comportamentos descreveriam sua maneira de agir no ambiente de trabalho?</p>			
Descritores	Itens	Pertinência do Item ao seu descritor e ao contexto organizacional	Adequação semântica
Afetividade	1. Estabeleço amizades duradouras que não se restringem ao ambiente de trabalho. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	2. Interajo com meus colegas sobre assuntos pessoais. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	3. Compartilho meus êxitos e dificuldades com amigos do trabalho. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
Convivência	4. Prefiro trabalhar em equipe. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	5. Gosto de ter momentos de lazer com colegas de trabalho fora do horário de expediente. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	6. Aprecio me reunir com colegas de trabalho em eventos comemorativos. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:

Figura 4 – Modelo de formulário enviado para os juízes.

Fonte: Pesquisa de Campo.

Pode-se perceber na figura 4 que além da análise dos itens em si, os juízes tiveram acesso às instruções pensadas inicialmente para o instrumento. Eram elas: “Imagine que você trabalha em uma empresa onde você pode se expressar da maneira como você realmente é.

Quais desses comportamentos descreveriam sua maneira de agir no ambiente de trabalho?”.

Posteriormente essa instrução foi alterada devido a modificações realizadas nos itens.

Essa análise resultou em duas tabelas, a primeira com a porcentagem das pontuações dadas pelos juízes para a pertinência, e uma segunda com as porcentagens das pontuações pela adequação semântica, indicando os índices de concordância entre eles.

Itens	Nota Muito Ruim	Nota Ruim	Nota Mediana	Nota Boa	Nota Muito Boa
1			9,1		90,9
2				18,2	81,8
3		9,1			90,9
4				18,2	81,8
5			18,2		81,8
6			9,1		90,9
7			9,1	9,1	81,8
8				18,2	81,8
9				18,2	81,8
10			10	20	70
11			9,1	9,1	81,8
12				18,2	81,8
13		9,1	36,4	18,2	36,4
14		9,1	9,1	27,3	54,5
15		18,2	18,2	9,1	54,5
16				9,1	90,9
17				18,2	81,8
18			10		90
19			9,1	9,1	81,8
20			9,1	27,3	63,6
21				10	90
22				9,1	90,9
23				9,1	90,9
24				9,1	90,9
25			27,3	18,2	54,5
26	9,1		18,2	18,2	54,5
27				9,1	90,9
28	9,1			18,2	72,7
29				9,1	90,9
30					100
31				18,2	81,8
32			27,3	27,3	45,5
33			9,1	36,4	54,5
34	9,1		9,1	36,4	45,5
35				18,2	81,8
36					100
37					100
38				18,2	81,8
39			18,2	18,2	63,6
40	9,1			18,2	72,7
41					100
42				9,1	90,9
43	9,1			9,1	81,8
44	9,1			9,1	81,8

Itens	Nota Muito Ruim	Nota Ruim	Nota Mediana	Nota Boa	Nota Muito Boa
1			27,3		72,7
2			9,1	27,3	63,6
3			9,1	18,2	72,7
4			9,1	9,1	81,8
5			18,2	9,1	72,7
6				18,2	81,8
7			9,1	9,1	81,8
8					100
9				9,1	90,9
10				30	70
11			18,2	27,3	54,5
12				27,3	72,7
13		10	10	30	50
14		9,1	9,1	36,4	45,5
15		18,2		18,2	63,6
16				18,2	81,8
17				36,4	63,6
18			10	10	80
19		9,1	9,1	18,2	63,6
20		11,1	22,2		66,7
21				30	70
22					100
23					100
24				10	90
25					100
26			10	20	70
27				20	80
28			10	10	80
29					100
30					100
31					100
32			10	20	70
33				20	80
34	10		10		80
35				10	90
36			10	20	70
37					100
38				10	90
39			10		90
40	10		10	10	70
41				20	80
42				10	90
43				20	80
44				10	90

45	9,1		9,1	9,1	72,7
46		9,1	9,1	18,2	63,6
47	9,1		9,1	18,2	63,6
48					100
49			9,1		90,9
50					100
51				9,1	90,9
52				9,1	90,9
53			27,3		72,7
54			9,1	9,1	81,8

Tabela 44 – Porcentagem de respostas da análise de juízes em relação à pertinência dos itens para cada descritor

Fonte: Pesquisa de Campo.

45			10	10	80
46		10	10	20	60
47	10			10	80
48			10		90
49			10		90
50			10	20	70
51			11,1		88,9
52				20	80
53			10		90
54					100

Tabela 45 – Porcentagem das respostas da análise de juízes em relação à adequação semântica dos itens

Fonte: Pesquisa de Campo

Além da análise quantitativa, foi possível analisar qualitativamente as sugestões dos juízes. Alguns deles, apesar de considerarem os itens pertinentes e adequados semanticamente, colocaram algumas sugestões de alteração que foram incorporadas ao instrumento quando consideradas enriquecedoras para o trabalho, como poderá ser notado no próximo tópico.

4.1.4. Itens: modificações a partir da análise de juízes

Com o auxílio dos juízes, foram realizadas alterações nos itens do teste, como pode ser percebido na tabela a seguir. Os itens em destaque apresentam pontuação invertida na apuração dos escores.

Descritores	Item Inicial	Itens Em Que Houve Alterações
Afetividade	1. Estabeleço amizades duradouras que NÃO se restringem ao ambiente de trabalho.	Estabeleço amizades duradouras com colegas de trabalho que NÃO se limitam a esse ambiente.
	2. Interaço com meus colegas sobre assuntos pessoais.	Falo com meus colegas de trabalho sobre assuntos de natureza pessoal.
	3. Compartilho meus êxitos e dificuldades com amigos do trabalho.	Compartilho sucessos e dificuldades com amigos do trabalho.
Convivência	4. Prefiro trabalhar em equipe.	Prefiro trabalhar em grupo.
	5. Gosto de ter momentos de lazer com colegas de trabalho fora do horário de expediente.	A boa convivência com os colegas é importante para o desenvolvimento do meu trabalho.
	6. Aprecio me reunir com colegas de trabalho em eventos comemorativos.	Aprecio as reuniões com colegas de trabalho em eventos comemorativos.

Descritores	Item Inicial	Itens Em Que Houve Alterações
Apoio Social	7. Sinto-me à vontade para oferecer ajuda aos meus colegas.	Sinto-me à vontade para ajudar os colegas.
	8. Se necessário, solicito ajuda aos meus colegas no trabalho.	Se necessário, solicito ajuda aos colegas no trabalho.
	9. É importante para mim receber apoio dos meus colegas.	Considero importante receber apoio dos colegas de trabalho.
Obediência	10. Prefiro ter regras estabelecidas para execução do meu trabalho.	Altero minhas prioridades para atender as solicitações de meu chefe mesmo que possa fazê-las mais tarde.
	11. Sinto-me desconfortável quando não é possível cumprir com minhas obrigações.	Sinto-me desconfortável quando NÃO consigo cumprir uma orientação dada por meu chefe ou superior.
	12. Prefiro seguir as orientações do meu superior ainda que pense em uma solução diferente.	Sigo as orientações de meu chefe ainda que pense em uma solução diferente.
Religiosidade (Dogmatismo/ordem social)	13. Se me sinto injustiçado busco me respaldar nas normas e regulamentos da empresa.	Se me sinto injustiçado no trabalho, busco conforto na minha fé.
	14. Confiar no meu líder é fundamental nos momentos adversos.	Confiar num ser superior é fundamental nos momentos de dificuldades profissionais.
	15. Incomoda-me quando as normas e regulamentos da empresa são negligenciados.	A fé me ajuda no desempenho do meu trabalho.
Tradição	16. Admiro empresas que mantêm sua tradição através das gerações.	
	17. Aprecio empresas que adequam o ambiente de trabalho à cultura regional.	Aprecio empresas que adequam o ambiente de trabalho à cultura regional e local.
	18. Gosto de seguir as tradições da empresa.	Gosto de manter as tradições da empresa.
Beleza	19. A estética de um trabalho é tão importante quanto o seu conteúdo.	
	20. Acho importante que a aparência do meu trabalho seja apreciada.	Acho importante que o aspecto visual seja apreciado no meu trabalho.
	21. Priorizo uma boa apresentação pessoal no ambiente de trabalho.	
Conhecimento	22. Atualizo-me constantemente acerca da minha área de trabalho.	
	23. Na minha área profissional, busco informações sobre as quais a maioria das pessoas NÃO se interessa.	
	24. Gosto de me sentir desafiado intelectualmente.	
Maturidade	25. Sinto-me realizado profissionalmente.	Acredito que todo o trabalho é importante para o desenvolvimento da sociedade.
	26. Acho importante que meu trabalho tenha relevância social.	
	27. Meu trabalho possibilita o desenvolvimento das minhas potencialidades.	

Descrições	Item Inicial	Itens Em Que Houve Alterações
Saúde	28. Mesmo que NÃO esteja me sentindo bem disposto, procuro dar continuidade às minhas atividades.	Mesmo que NÃO esteja me sentindo bem, procuro dar continuidade às minhas atividades.
	29. Admiro empresas que investem em promoção de saúde no trabalho.	Admiro empresas que investem na promoção de saúde no trabalho.
	30. Mantenho um cuidado constante com a minha saúde para NÃO me prejudicar profissionalmente.	Mantenho cuidado constante com a minha saúde para Não me prejudicar profissionalmente.
Estabilidade Pessoal	31. Gosto de fazer um planejamento regular do meu trabalho.	
	32. Manter meu espaço de trabalho organizado é essencial para eu desempenhar minha função.	Manter meu espaço de trabalho organizado é essencial para o bom desempenho de minha função.
	33. Gosto de ter conhecimento antecipado das atividades que serão desenvolvidas em meu trabalho.	Gosto de ter conhecimento prévio das atividades que serão desenvolvidas em meu trabalho.
Sobrevivência	34. A qualidade do meu trabalho NÃO depende de uma boa noite de sono.	
	35. NÃO prejudico o horário das minhas refeições em função do trabalho.	
	36. Preocupo-me em observar a minha segurança no ambiente de trabalho.	Preocupo-me com a minha segurança no ambiente de trabalho.
Emoção	37. Gosto de assumir riscos em minha função profissional.	
	38. Gosto de explorar as diversas possibilidades da minha função.	
	39. Gosto de ter liberdade para escolher como realizar as minhas tarefas.	Prefiro ter liberdade para escolher como realizar as minhas tarefas.
Prazer	40. NÃO me importo em executar tarefas pouco prazerosas.	Incomoda-me executar atividades pouco prazerosas.
	41. Escolhi esta atividade profissional principalmente pelo prazer que ela me traz.	Escolhi esta profissão por considerá-la prazerosa.
	42. Minhas atividades de lazer NÃO são deixadas de lado em função do trabalho.	
Sexualidade	43. Manter uma vida sexual satisfatória traz benefícios no desempenho das minhas funções.	
	44. Meu trabalho NÃO é influenciado pela minha vida sexual.	
	45. Meu sucesso no trabalho aumenta meu interesse sexual.	
Poder	46. Gosto de estabelecer padrões a serem seguidos.	Gosto de estabelecer padrões e modelos a serem seguidos.
	47. NÃO me sinto à vontade para tomar decisões importantes.	
	48. Gosto de exercer influência sobre as pessoas no ambiente de trabalho.	Gosto de servir de referência no ambiente de trabalho.

Descritores	Item Inicial	Itens Em Que Houve Alterações
Prestígio	49. Gosto de obter destaque pelo meu desempenho.	
	50. Acho importante que minhas atitudes tenham repercussão positiva nos meus colegas.	Acho importante que minhas ações tenham repercussão positiva em meus colegas e superiores.
	51. É importante que meu trabalho traga prestígio pessoal.	
Êxito	52. Só fico satisfeito com meu trabalho quando atinjo os objetivos propostos.	Somente fico satisfeito quando atinjo meus objetivos no trabalho.
	53. NÃO gosto de deixar tarefas sem conclusão.	
	54. Meu sucesso depende da boa execução dos meus afazeres.	Procuro exercer bem minhas tarefas para obter sucesso profissional.

Tabela 46 – Alterações realizadas nos itens a partir da análise de juízes.

Fonte: Pesquisa de Campo.

Outro ponto levantado pelos juízes foi a substituição do descritor “religiosidade” que fora substituído por “dogmatismo”. Segundo eles, seria muito importante resgatar o conceito original da teoria, adotando “religiosidade”, o que foi acatado.

Nesse momento, também foi considerado interessante inserir uma subescala no instrumento, referente ao autoconhecimento, visando análises posteriores dos itens à partir desta informação.

4.2. Procedimentos Empíricos

Esta fase consiste nas seguintes etapas: padronização para aplicação; aplicação piloto; e itens: modificações a partir da aplicação piloto.

4.2.1. Padronização para a aplicação

Com a última alteração dos itens, foi possível planejar a primeira aplicação do teste. A técnica de escalonamento adotada foi a escala Likert de sete pontos por ser considerada mais apropriada para esse tipo de instrumento.

Considerando-se que um aspecto importante do instrumento é a forma como os itens são apresentados e sua ordenação, adotou-se que cada descritor deveria ser apresentado na ordem que foram desenvolvidos. No entanto, em relação aos itens (três por cada descritor), seguiu-se uma sequência de rodízio do início ao fim do instrumento. Ou seja, o instrumento foi desenvolvido sob o pressuposto teórico de seis subfatores, e três descritores para cada um deles. Totalizando 18 descritores. Cada descritor oportunizou, por sua vez, a geração de três itens, totalizando 54 itens no instrumento. A tabela a seguir demonstra como os itens ficaram ordenados.

Nº Original	Nº Aplic.	Item
1	4	Estabeleço amizades duradouras com colegas de trabalho que NÃO se limitam a esse ambiente.
2	33	Falo com meus colegas de trabalho sobre assuntos de natureza pessoal.
3	55	Compartilho sucessos e dificuldades com amigos do trabalho.
4	15	Prefiro trabalhar em grupo.
5	22	A boa convivência com os colegas é importante para o desenvolvimento do meu trabalho.
6	54	Aprecio as reuniões com colegas de trabalho em eventos comemorativos.
7	13	Sinto-me à vontade para ajudar os colegas.
8	37	Se necessário, solicito ajuda aos colegas no trabalho.
9	53	Considero importante receber apoio dos colegas de trabalho.
10	3	Altero minhas prioridades para atender as solicitações de meu chefe mesmo que possa fazê-las mais tarde.
11	36	Sinto-me desconfortável quando NÃO consigo cumprir uma orientação dada por meu chefe ou superior.
12	46	Sigo as orientações de meu chefe ainda que pense em uma solução diferente.
13	16	Se me sinto injustiçado no trabalho, busco conforto na minha fé.
14	21	Confiar num ser superior é fundamental nos momentos de dificuldades profissionais.
15	52	A fé me ajuda no desempenho do meu trabalho.
16	1	Admiro empresas que mantêm sua tradição através das gerações.
17	35	Aprecio empresas que adequam o ambiente de trabalho à cultura regional e local.
18	44	Gosto de manter as tradições da empresa.
19	14	A estética de um trabalho é tão importante quanto o seu conteúdo.
20	34	Acho importante que o aspecto visual seja apreciado no meu trabalho.
21	38	Priorizo uma boa apresentação pessoal no ambiente de trabalho.
22	2	Atualizo-me constantemente acerca da minha área de trabalho.
23	23	Na minha área profissional, busco informações sobre as quais a maioria das pessoas NÃO se interessa.
24	45	Gosto de me sentir desafiado intelectualmente.
25	8	Acredito que todo o trabalho é importante para o desenvolvimento da sociedade.
26	32	Acho importante que meu trabalho tenha relevância social.
27	43	Meu trabalho possibilita o desenvolvimento das minhas potencialidades.
28	17	<i>Mesmo que NÃO esteja me sentindo bem, procuro dar continuidade às minhas atividades.</i>

29	29	Admiro empresas que investem na promoção de saúde no trabalho.
30	47	Mantenho cuidado constante com a minha saúde para NÃO me prejudicar profissionalmente.
31	6	Gosto de fazer um planejamento regular do meu trabalho.
32	20	Manter meu espaço de trabalho organizado é essencial para o bom desempenho de minha função.
33	51	Gosto de ter conhecimento prévio das atividades que serão desenvolvidas em meu trabalho.
34	7	<i>A qualidade do meu trabalho NÃO depende de uma boa noite de sono.</i>
35	26	NÃO prejudico o horário das minhas refeições em função do trabalho.
36	39	Preocupo-me com a minha segurança no ambiente de trabalho.
37	5	Gosto de assumir riscos em minha função profissional.
38	28	Gosto de explorar as diversas possibilidades da minha função.
39	42	Prefiro ter liberdade para escolher como realizar as minhas tarefas.
40	10	Incomoda-me executar atividades pouco prazerosas.
41	25	Escolhi esta profissão por considerá-la prazerosa.
42	48	Minhas atividades de lazer NÃO são deixadas de lado em função do trabalho.
43	18	Manter uma vida sexual satisfatória traz benefícios no desempenho das minhas funções.
44	31	<i>Meu trabalho NÃO é influenciado pela minha vida sexual.</i>
45	40	Meu sucesso no trabalho aumenta meu interesse sexual.
46	9	Gosto de estabelecer padrões e modelos a serem seguidos.
47	30	<i>NÃO me sinto à vontade para tomar decisões importantes.</i>
48	50	Gosto de servir de referência no ambiente de trabalho.
49	12	Gosto de obter destaque pelo meu desempenho.
50	24	Acho importante que minhas ações tenham repercussão positiva em meus colegas e superiores.
51	41	É importante que meu trabalho traga prestígio pessoal.
52	11	Somente fico satisfeito quando atinjo meus objetivos no trabalho.
53	27	NÃO gosto de deixar tarefas sem conclusão.
54	49	Procuro exercer bem minhas tarefas para obter sucesso profissional.
55	19	NÃO tenho dificuldade para descrever minhas características.
56	56	Reflico durante muito tempo sobre minhas decisões.

Tabela 47 – Ordem de apresentação dos itens no instrumento (aplicação piloto).

Fonte: Pesquisa de Campo.

Definiram-se também as condições em que a aplicação do instrumento deveria ocorrer. Ou seja, o instrumento pode ser auto aplicado via material impresso ou eletronicamente, de maneira individual ou coletiva. Quando a aplicação ocorreu de maneira coletiva, os grupos não poderiam ultrapassar 30 pessoas, desde que com um ou dois assistente para aplicação em grupos maiores de 12 pessoas.

Por se tratar de um instrumento de avaliação de características psicológicas, o local da aplicação necessita de silêncio e dos acessórios básicos para que o respondente sinta-se confortável. Ou seja, mesas e cadeiras confortáveis onde todos possam responder sem

interrupções e privacidade para os demais não visualize suas respostas. Canetas devem estar disponíveis para o caso de algum respondente precisar.

Ao entrar em contato com o respondente, o aplicador deve iniciar um bom *rapport*, buscando deixá-lo o mais à vontade possível no ambiente de testagem. O processo de aplicação em si é iniciado com uma breve explicação sobre o teste. Relata-se que se trata de uma aferição que visa a identificação dos valores humanos voltados para o ambiente organizacional. Em seguida, é explicado que devido a natureza dos valores humanos não existem respostas certas ou erradas, apenas maneiras de se comportar que podem ou não ser características de cada respondente. Deve ser elucidado também que o instrumento não tem tempo limite para execução e, ao final da explicação, o aplicador deve deixar claro que está disponível para esclarecer qualquer dúvida durante a aplicação.

Além das orientações dadas pelo aplicador, o respondente poderia consultar instruções de auxílio no caderno de aplicação. Essas instruções se apresentaram da seguinte maneira: “Imagine que você trabalha em uma empresa onde você pode se expressar da maneira como você realmente é. Marque com um “X” na folha de respostas a opção de melhor caracteriza a sua maneira de agir no ambiente de trabalho: 1 – Nada característico; 2 – Muito pouco característico; 3 – Pouco Característico; 4 – Indiferente; 5 – Característico; 6 – Muito característico; 7 – Totalmente característico”.

4.2.2. Aplicação Piloto

Dessa maneira, as aplicações aconteceram conforme planejado, gerando um banco de dados que foi submetido a análise de poder discriminativo dos itens. As análises do poder discriminativo dos itens são realizadas com a finalidade de saber se esses itens estão diferenciando os sujeitos com maiores e menores pontuações na amostra. Essa diferenciação é feita através da divisão da amostra em duas partes: a primeira delas é constituída pelos sujeitos

da amostra com escore geral abaixo da mediada, e a segunda por sujeitos com escore geral acima da mediana. Por fim, as médias e variâncias desses grupos são comparadas através do teste *t* de Student.

Como resultado, espera-se era que haja diferenças significativas entre os grupos. Isso ocorre, pois um instrumento deve aferir as diferenças entre os indivíduos, apontando diferenças significativas entre as maiores e menores pontuações no escore geral. A seguir os resultados encontrados:

		Teste de Levene de comparação de variâncias		Teste t de comparação de médias						
		F	Sig.	t	df	Sig. (bicaudal)	Média da Diferença	Erro Padrão da diferença	95% intervalo de confiança da diferença	
									Baixo	Alto
IVHO - Item 1	1	0,438	0,510	-4,613	70	0,000	-1,611	0,349	-2,308	-0,914
	2			-4,613	69,270	0,000	-1,611	0,349	-2,308	-0,914
IVHO - Item 2	1	0,137	0,713	0,387	71	0,700	0,085	0,219	-0,352	0,522
	2			0,389	64,836	0,699	0,085	0,218	-0,351	0,520
IVHO - Item 3	1	1,277	0,262	-2,909	71	0,005	-0,837	0,288	-1,411	-0,263
	2			-2,918	68,378	0,005	-0,837	0,287	-1,410	-0,265
IVHO - Item 4	1	0,000	0,992	-2,191	71	0,032	-0,768	0,351	-1,467	-0,069
	2			-2,190	70,775	0,032	-0,768	0,351	-1,467	-0,069
IVHO - Item 5	1	1,105	0,297	-1,122	71	0,266	-0,414	0,369	-1,151	0,322
	2			-1,121	70,221	0,266	-0,414	0,370	-1,152	0,323
IVHO - Item 6	1	1,495	0,225	-1,146	71	0,256	-0,242	0,211	-0,662	0,179
	2			-1,149	69,827	0,255	-0,242	0,210	-0,661	0,178
IVHO - Item 7	1	0,021	0,884	-3,470	71	0,001	-1,143	0,330	-1,800	-0,486
	2			-3,467	70,445	0,001	-1,143	0,330	-1,801	-0,486
IVHO - Item 8	1	0,204	0,653	-1,166	71	0,247	-0,382	0,328	-1,036	0,271
	2			-1,168	70,410	0,247	-0,382	0,327	-1,035	0,270
IVHO - Item 9	1	3,666	0,060	-2,417	71	0,018	-0,622	0,257	-1,136	-0,109
	2			-2,429	63,886	0,018	-0,622	0,256	-1,134	-0,111
IVHO - Item 10	1	0,002	0,968	-2,111	71	0,038	-0,658	0,312	-1,280	-0,036
	2			-2,108	69,899	0,039	-0,658	0,312	-1,281	-0,035
IVHO - Item 11	1	1,566	0,215	-3,953	71	0,000	-0,848	0,214	-1,275	-0,420
	2			-3,970	65,880	0,000	-0,848	0,213	-1,274	-0,421
IVHO - Item 12	1	0,004	0,949	-4,134	71	0,000	-1,083	0,262	-1,605	-0,560
	2			-4,144	69,411	0,000	-1,083	0,261	-1,604	-0,561
IVHO - Item 13	1	0,366	0,547	-2,466	71	0,016	-0,421	0,171	-0,762	-0,081
	2			-2,470	70,638	0,016	-0,421	0,171	-0,761	-0,081
IVHO - Item 14	1	0,220	0,640	-2,039	71	0,045	-0,535	0,262	-1,057	-0,012
	2			-2,041	70,787	0,045	-0,535	0,262	-1,057	-0,012
IVHO - Item 15	1	0,154	0,696	-2,490	71	0,015	-0,644	0,259	-1,160	-0,128
	2			-2,495	70,228	0,015	-0,644	0,258	-1,159	-0,129

IVHO - Item 16	1	0,053	0,819	-3,641	71	0,001	-1,553	0,427	-2,404	-0,703
	2			-3,642	70,979	0,001	-1,553	0,427	-2,404	-0,703
IVHO - Item 17	1	0,440	0,509	-3,180	71	0,002	-0,756	0,238	-1,230	-0,282
	2			-3,178	70,813	0,002	-0,756	0,238	-1,230	-0,282
IVHO - Item 18	1	1,193	0,278	-4,406	71	0,000	-1,511	0,343	-2,194	-0,827
	2			-4,415	69,926	0,000	-1,511	0,342	-2,193	-0,828
IVHO - Item 19	1	0,571	0,452	-2,323	70	0,023	-0,713	0,307	-1,325	-0,101
	2			-2,334	69,095	0,022	-0,713	0,305	-1,322	-0,104
IVHO - Item 20	1	0,011	0,918	-3,939	71	0,000	-0,948	0,241	-1,428	-0,468
	2			-3,945	70,478	0,000	-0,948	0,240	-1,427	-0,469
IVHO - Item 21	1	2,219	0,141	-4,676	71	0,000	-1,496	0,320	-2,134	-0,858
	2			-4,701	63,078	0,000	-1,496	0,318	-2,132	-0,860
IVHO - Item 22	1	3,020	0,087	-3,370	71	0,001	-0,529	0,157	-0,841	-0,216
	2			-3,367	70,271	0,001	-0,529	0,157	-0,842	-0,215
IVHO - Item 23	1	0,087	0,769	-2,562	71	0,013	-0,694	0,271	-1,234	-0,154
	2			-2,572	67,004	0,012	-0,694	0,270	-1,232	-0,155
IVHO - Item 24	1	10,498	0,002	-6,172	71	0,000	-1,099	0,178	-1,454	-0,744
	2			-6,215	57,779	0,000	-1,099	0,177	-1,453	-0,745
IVHO - Item 25	1	0,288	0,593	-4,547	71	0,000	-1,005	0,221	-1,446	-0,564
	2			-4,558	69,455	0,000	-1,005	0,221	-1,445	-0,565
IVHO - Item 26	1	13,596	0,000	-4,826	71	0,000	-1,827	0,378	-2,581	-1,072
	2			-4,797	58,275	0,000	-1,827	0,381	-2,589	-1,064
IVHO - Item 27	1	0,123	0,727	-1,896	71	0,062	-0,678	0,358	-1,391	0,035
	2			-1,895	70,882	0,062	-0,678	0,358	-1,391	0,035
IVHO - Item 28	1	2,504	0,118	-1,401	71	0,166	-0,433	0,309	-1,050	0,183
	2			-1,406	67,313	0,164	-0,433	0,308	-1,048	0,182
IVHO - Item 29	1	2,525	0,117	-2,173	71	0,033	-0,601	0,277	-1,153	-0,050
	2			-2,176	70,778	0,033	-0,601	0,276	-1,152	-0,050
IVHO - Item 30	1	0,105	0,747	-4,096	71	0,000	-1,461	0,357	-2,172	-0,750
	2			-4,086	68,146	0,000	-1,461	0,358	-2,174	-0,748
IVHO - Item 31	1	0,210	0,648	-0,966	71	0,337	-0,402	0,417	-1,233	0,428
	2			-0,965	70,459	0,338	-0,402	0,417	-1,234	0,429
IVHO - Item 32	1	1,612	0,208	-2,262	71	0,027	-0,589	0,260	-1,109	-0,070
	2			-2,261	70,547	0,027	-0,589	0,261	-1,109	-0,069
IVHO - Item 33	1	1,824	0,181	-1,581	71	0,118	-0,607	0,384	-1,374	0,159
	2			-1,576	67,052	0,120	-0,607	0,385	-1,377	0,162
IVHO - Item 34	1	0,088	0,767	-3,093	71	0,003	-0,798	0,258	-1,313	-0,284
	2			-3,100	69,473	0,003	-0,798	0,257	-1,312	-0,285
IVHO - Item 35	1	1,496	0,225	-1,754	71	0,084	-0,589	0,336	-1,258	0,081
	2			-1,750	68,383	0,085	-0,589	0,336	-1,260	0,083
IVHO - Item 36	1	5,083	0,027	-4,473	71	0,000	-1,041	0,233	-1,505	-0,577
	2			-4,508	54,945	0,000	-1,041	0,231	-1,504	-0,578
IVHO - Item 37	1	1,046	0,310	-0,329	71	0,743	-0,114	0,347	-0,806	0,577
	2			-0,329	69,944	0,743	-0,114	0,347	-0,807	0,578
IVHO - Item 38	1	3,682	0,059	-4,983	71	0,000	-1,324	0,266	-1,853	-0,794
	2			-5,004	65,731	0,000	-1,324	0,264	-1,852	-0,795
IVHO - Item 39	1	0,082	0,776	-2,697	71	0,009	-0,692	0,257	-1,204	-0,181
	2			-2,700	70,790	0,009	-0,692	0,256	-1,203	-0,181
IVHO -	1	0,007	0,935	-3,209	70	0,002	-1,262	0,393	-2,046	-0,478

Item 40	2			-3,200	68,421	0,002	-1,262	0,394	-2,048	-0,475
IVHO - Item 41	1	0,371	0,545	-3,608	71	0,001	-1,017	0,282	-1,580	-0,455
	2			-3,602	69,733	0,001	-1,017	0,282	-1,581	-0,454
IVHO - Item 42	1	0,498	0,483	-2,317	71	0,023	-0,734	0,317	-1,366	-0,102
	2			-2,319	70,971	0,023	-0,734	0,317	-1,366	-0,103
IVHO - Item 43	1	0,118	0,732	-3,117	71	0,003	-0,605	0,194	-0,992	-0,218
	2			-3,113	69,831	0,003	-0,605	0,194	-0,993	-0,217
IVHO - Item 44	1	0,409	0,525	-4,043	71	0,000	-1,038	0,257	-1,550	-0,526
	2			-4,042	70,872	0,000	-1,038	0,257	-1,551	-0,526
IVHO - Item 45	1	7,417	0,008	-3,388	71	0,001	-0,851	0,251	-1,351	-0,350
	2			-3,415	54,429	0,001	-0,851	0,249	-1,350	-0,351
IVHO - Item 46	1	0,995	0,322	-2,438	70	0,017	-0,722	0,296	-1,313	-0,131
	2			-2,438	69,368	0,017	-0,722	0,296	-1,313	-0,131
IVHO - Item 47	1	1,041	0,311	-2,451	71	0,017	-0,926	0,378	-1,679	-0,172
	2			-2,442	65,784	0,017	-0,926	0,379	-1,683	-0,169
IVHO - Item 48	1	0,768	0,384	-2,883	71	0,005	-1,244	0,432	-2,104	-0,384
	2			-2,884	70,998	0,005	-1,244	0,431	-2,104	-0,384
IVHO - Item 49	1	2,141	0,148	-3,432	71	0,001	-0,664	0,193	-1,049	-0,278
	2			-3,445	66,393	0,001	-0,664	0,193	-1,048	-0,279
IVHO - Item 50	1	9,211	0,003	-4,261	71	0,000	-1,172	0,275	-1,720	-0,624
	2			-4,293	56,307	0,000	-1,172	0,273	-1,719	-0,625
IVHO - Item 51	1	5,309	0,024	-3,541	71	0,001	-0,878	0,248	-1,373	-0,384
	2			-3,564	59,609	0,001	-0,878	0,246	-1,371	-0,385
IVHO - Item 52	1	3,171	0,079	-4,705	71	0,000	-1,596	0,339	-2,272	-0,920
	2			-4,722	67,220	0,000	-1,596	0,338	-2,271	-0,922
IVHO - Item 53	1	7,034	0,010	-2,421	71	0,018	-0,438	0,181	-0,800	-0,077
	2			-2,413	66,028	0,019	-0,438	0,182	-0,801	-0,076
IVHO - Item 54	1	1,032	0,313	-3,044	71	0,003	-0,728	0,239	-1,205	-0,251
	2			-3,035	67,595	0,003	-0,728	0,240	-1,207	-0,249
IVHO - Item 55	1	2,242	0,139	-1,613	67	0,112	-0,477	0,296	-1,068	0,113
	2			-1,608	64,164	0,113	-0,477	0,297	-1,070	0,116
IVHO - Item 56	1	0,736	0,394	-0,782	67	0,437	-0,239	0,306	-0,851	0,372
	2			-0,782	66,586	0,437	-0,239	0,306	-0,851	0,372

1 – Pode ser assumida variância igual entre grupos
 2 – NÃO pode ser assumida variância igual entre grupos

Possui diferença significativa entre os grupos
 NÃO possui diferença significativa

Tabela 48 – Análise do poder discriminativo dos itens.

Fonte: Pesquisa de Campo

Como pode ser percebido na tabela acima, a maior parte dos itens demonstrou diferenças significativas entre o grupo com os maiores e menores escores. Ainda assim, alguns itens não demonstraram diferenças significativas, o que pode indicar problemas com esses itens, são eles: 2, 5, 6, 8, 27, 28, 31, 33, 35, 37, 55 e 56.

Os itens identificados como não discriminativos devem ser melhor avaliados durante a Análise Fatorial.

4.2.3. Itens: modificação 2 (aplicação piloto)

Com base nas análises realizadas a partir da aplicação piloto, foi realizada mais uma modificação nos itens que apresentaram problemas.

Descritores	Item Avaliado	Item Modificado na Versão Final
Afetividade	1. Estabeleço amizades duradouras com colegas de trabalho que NÃO se limitam a esse ambiente.	
	2. Falo com meus colegas de trabalho sobre assuntos de natureza pessoal.	Meus amigos e familiares sabem sobre os acontecimentos do meu ambiente de trabalho.
	3. Compartilho sucessos e dificuldades com amigos do trabalho.	Gosto de compartilhar assuntos de minha vida pessoal com meus colegas de trabalho.
Convivência	4. Prefiro trabalhar em grupo.	
	5. A boa convivência com os colegas é importante para o desenvolvimento do meu trabalho.	
	6. Aprecio as reuniões com colegas de trabalho em eventos comemorativos.	Participo de reuniões com colegas de trabalho em eventos comemorativos.
Apoio Social	7. Sinto-me à vontade para ajudar os colegas.	
	8. Se necessário, solicito ajuda aos colegas no trabalho.	<i>NÃO peço ajuda aos colegas de trabalho.</i>
	9. Considero importante receber apoio dos colegas de trabalho.	
Obediência	10. Altero minhas prioridades para atender as solicitações de meu chefe mesmo que possa fazê-las mais tarde.	Altero minhas prioridades para atender a um pedido de meu chefe.
	11. Sinto-me desconfortável quando NÃO consigo cumprir uma orientação dada por meu chefe ou superior.	Incomodo-me se não conseguir cumprir uma orientação dada por meu chefe ou superior.
	12. Sigo as orientações de meu chefe ainda que pense em uma solução diferente.	
Religiosidade (Dogmatismo/ordem social)	13. Se me sinto injustiçado no trabalho, busco conforto na minha fé.	
	14. Confiar num ser superior é fundamental nos momentos de dificuldades profissionais.	
	15. A fé me ajuda no desempenho do meu trabalho.	
Tradição	16. Admiro empresas que mantêm sua tradição através das gerações.	
	17. Aprecio empresas que adequam o ambiente de trabalho à cultura regional e local.	Acho importante que as tradições da empresa sejam seguidas pelos meus colegas trabalho.
	18. Gosto de manter as tradições da empresa.	
Beleza	19. A estética de um trabalho é tão importante quanto o seu conteúdo.	

Descrições	Item Avaliado	Item Modificado na Versão Final
	20. Acho importante que o aspecto visual seja apreciado no meu trabalho.	
	21. Priorizo uma boa apresentação pessoal no ambiente de trabalho.	
Conhecimento	22. Atualizo-me constantemente acerca da minha área de trabalho.	Estou sempre bem informado.
	23. Na minha área profissional, busco informações sobre as quais a maioria das pessoas NÃO se interessa.	Aprecio conhecer curiosidades sobre minha área profissional que outras pessoas normalmente não se interessam.
	24. Gosto de me sentir desafiado intelectualmente.	
Maturidade	25. Acredito que todo o trabalho é importante para o desenvolvimento da sociedade.	Trato todas as pessoas com respeito no meu ambiente de trabalho.
	26. Acho importante que meu trabalho tenha relevância social.	
	27. Meu trabalho possibilita o desenvolvimento das minhas potencialidades.	É importante que meu trabalho possibilite o desenvolvimento de minhas potencialidades.
Saúde	28. <i>Mesmo que NÃO esteja me sentindo bem, procuro dar continuidade às minhas atividades.</i>	<i>Dou continuidade às minhas atividades mesmo que NÃO esteja me sentindo bem disposto.</i>
	29. Admiro empresas que investem na promoção de saúde no trabalho.	
	30. Mantenho cuidado constante com a minha saúde para NÃO me prejudicar profissionalmente.	
Estabilidade Pessoal	31. Gosto de fazer um planejamento regular do meu trabalho.	Faço planejamento do meu trabalho regularmente.
	32. Manter meu espaço de trabalho organizado é essencial para o bom desempenho de minha função.	
	33. Gosto de ter conhecimento prévio das atividades que serão desenvolvidas em meu trabalho.	
Sobrevivência	34. <i>A qualidade do meu trabalho NÃO depende de uma boa noite de sono.</i>	<i>Minha produção no trabalho é a mesma independente da quantidade e qualidade de sono que tenha obtido.</i>
	35. NÃO prejudico o horário das minhas refeições em função do trabalho.	
	36. Preocupo-me com a minha segurança no ambiente de trabalho.	
Emoção	37. Gosto de assumir riscos em minha função profissional.	Gosto de novidades e desafios no meu trabalho.
	38. Gosto de explorar as diversas possibilidades da minha função.	Em geral, busco alternativas antes de executar as atividades de minha função.
	39. Prefiro ter liberdade para escolher como realizar as minhas tarefas.	Prefiro escolher livremente como realizar as minhas tarefas.
Prazer	40. Incomoda-me executar atividades pouco prazerosas.	

Descritores	Item Avaliado	Item Modificado na Versão Final
	41. Escolhi esta profissão por considerá-la prazerosa.	É importante que os afazeres de minha profissão sejam prazerosos.
	42. Minhas atividades de lazer NÃO são deixadas de lado em função do trabalho.	
Sexualidade	43. Manter uma vida sexual satisfatória traz benefícios no desempenho das minhas funções.	
	44. <i>Meu trabalho NÃO é influenciado pela minha vida sexual.</i>	Minha concentração no trabalho pode se alterada pelos pensamentos nas minhas experiências sexuais.
	45. Meu sucesso no trabalho aumenta meu interesse sexual.	
Poder	46. Gosto de estabelecer padrões e modelos a serem seguidos.	
	47. <i>NÃO me sinto à vontade para tomar decisões importantes.</i>	<i>Prefiro NÃO tomar decisões que influenciem nas escolhas de outras pessoas.</i>
	48. Gosto de servir de referência no ambiente de trabalho.	
Prestígio	49. Gosto de obter destaque pelo meu desempenho.	É importante que meu desempenho seja destacado dentro e fora do ambiente de trabalho.
	50. Acho importante que minhas ações tenham repercussão positiva em meus colegas e superiores.	
	51. É importante que meu trabalho traga prestígio pessoal.	O reconhecimento e o prestígio pessoal contribuem para minhas escolhas profissionais.
Êxito	52. Somente fico satisfeito quando atinjo meus objetivos no trabalho.	
	53. <i>NÃO gosto de deixar tarefas sem conclusão.</i>	<i>NÃO deixo tarefas sem conclusão.</i>
	54. Procuo exercer bem minhas tarefas para obter sucesso profissional.	Meu sucesso depende da boa execução dos meus afazeres.
Autoconhecimento	55. <i>NÃO tenho dificuldade para descrever minhas características.</i>	
	56. Reflito durante muito tempo sobre minhas decisões.	Sempre penso sobre as minhas características.

Tabela 49 – Alterações realizadas nos itens a partir da aplicação piloto (Itens finais).

Fonte: Pesquisa de Campo.

Os itens em destaque são os que foram identificados com baixo poder discriminativo na análise prévia. Nesta etapa, onde se fez adequação dos itens com baixo poder discriminativo, também foram realizados ajustes de outros itens. Esses itens foram alvo de questionamentos durante a aplicação piloto, por apresentarem conotações dúbias ou imprecisas. São eles: 6, 10, 11, 23, 27, 28, 34, 39, 41, 47, 49, 51 e 54.

Abaixo segue uma tabela com a versão final dos itens na ordem em que foram apresentados aos respondentes. A ordem dos itens foi mantida conforme organização anteriormente descrita.

Nº Original	Nº Teste	Item
16	1	Admiro empresas que mantêm sua tradição através das gerações.
22	2	Estou sempre bem informado.
10	3	Altero minhas prioridades para atender a um pedido de meu chefe.
1	4	Estabeleço amizades duradouras com colegas de trabalho que NÃO se limitam a esse ambiente.
37	5	Gosto de novidades e desafios no meu trabalho.
31	6	Faço planejamento do meu trabalho regularmente.
34	7	<i>Minha produção no trabalho é a mesma independente da quantidade e qualidade de sono que tenha obtido.</i>
25	8	Trato todas as pessoas com respeito no meu ambiente de trabalho.
46	9	Gosto de estabelecer padrões e modelos a serem seguidos.
40	10	Incomoda-me executar atividades pouco prazerosas.
52	11	Somente fico satisfeito quando atinjo meus objetivos no trabalho.
49	12	É importante que meu desempenho seja destacado dentro e fora do ambiente de trabalho.
7	13	Sinto-me à vontade para ajudar os colegas.
19	14	A estética de um trabalho é tão importante quanto o seu conteúdo.
4	15	Prefiro trabalhar em grupo.
13	16	Se me sinto injustiçado no trabalho, busco conforto na minha fé.
28	17	<i>Dou continuidade às minhas atividades mesmo que NÃO esteja me sentindo bem disposto.</i>
43	18	Manter uma vida sexual satisfatória traz benefícios no desempenho das minhas funções.
55	19	<i>NÃO tenho dificuldade para descrever minhas características.</i>
32	20	Manter meu espaço de trabalho organizado é essencial para o bom desempenho de minha função.
14	21	Confiar num ser superior é fundamental nos momentos de dificuldades profissionais.
5	22	A boa convivência com os colegas é importante para o desenvolvimento do meu trabalho.
23	23	Aprecio o conhecer curiosidades sobre minha área profissional que outras pessoas normalmente não se interessam.
50	24	Acho importante que minhas ações tenham repercussão positiva em meus colegas e superiores.
41	25	É importante que os afazeres de minha profissão sejam prazerosos.
35	26	NÃO prejudico o horário das minhas refeições em função do trabalho.
53	27	NÃO deixo tarefas sem conclusão.
38	28	Em geral, busco alternativas antes de executar as atividades de minha função.
29	29	Admiro empresas que investem na promoção de saúde no trabalho.
47	30	<i>Prefiro NÃO tomar decisões que influenciem nas escolhas de outras pessoas.</i>
44	31	Minha concentração no trabalho pode se alterada pelos pensamentos nas minhas experiências sexuais.
26	32	Acho importante que meu trabalho tenha relevância social.
2	33	Meus amigos e familiares sabem sobre os acontecimentos do meu ambiente de trabalho.
20	34	Acho importante que o aspecto visual seja apreciado no meu trabalho.
17	35	Acho importante que as tradições da empresa sejam seguidas pelos meus colegas trabalho.
11	36	Incomodo-me se não conseguir cumprir uma orientação dada por meu chefe ou superior.

Nº Original	Nº Teste	Item
8	37	<u>NÃO peço ajuda aos colegas de trabalho.</u>
21	38	Priorizo uma boa apresentação pessoal no ambiente de trabalho.
36	39	Preocupo-me em observar aspectos que me tragam segurança no ambiente de trabalho.
45	40	Meu sucesso no trabalho aumenta meu interesse sexual.
51	41	O reconhecimento e o prestígio pessoal contribui para minhas escolhas profissionais.
39	42	Prefiro escolher livremente como realizar as minhas tarefas.
27	43	É importante que meu trabalho possibilite o desenvolvimento de minhas potencialidades.
18	44	Gosto de manter as tradições da empresa.
24	45	Gosto de atividades que me desafiam intelectualmente.
12	46	Sigo as orientações do meu chefe ainda que pense em uma solução melhor.
30	47	Mantenho cuidado constante com a minha saúde para NÃO me prejudicar profissionalmente.
42	48	Minhas atividades de lazer NÃO são deixadas de lado em função do trabalho.
54	49	Procuro exercer bem minhas tarefas para obter sucesso profissional.
48	50	Gosto de servir de referência no ambiente de trabalho.
33	51	Gosto de ter conhecimento prévio das atividades que serão desenvolvidas em meu trabalho.
15	52	A fé me ajuda no desempenho do meu trabalho.
9	53	Considero importante receber apoio dos colegas de trabalho.
6	54	Participo de reuniões com colegas de trabalho em eventos comemorativos.
3	55	Gosto de compartilhar assuntos de minha vida pessoal com meus colegas de trabalho.
56	56	Sempre penso sobre as minhas características.

Tabela 50 – Ordem de apresentação dos itens no teste (versão final).

Fonte: Pesquisa de Campo.

O instrumento em si como foi aplicado na amostra 1 como exposto no Apêndice E, na amostra 2 como colocado nos apêndices F e G e na amostra 3 o modelo pode ser acessado no link: <http://concerto.e-psychometrics.com/demo/?tid=1150>.

Para interpretação dos resultados do instrumento cada subfator deve ser apurado a partir de nove itens, conforme colocado a seguir. Além desses subfatores, foi incluída uma subescala de autoconhecimento, composta por apenas dois itens.

Interativa: 4, 13, 15, 22, 33, 37, 53, 54 e 55;

Normativa: 1, 3, 16, 21, 35, 36, 44, 46 e 52;

Suprapessoal: 2, 8, 14, 23, 32, 34, 38, 43 e 45;

Existência: 6, 7, 17, 20, 26, 29, 39, 47 e 51;

Experimentação: 5, 10, 18, 25, 28, 31, 40, 42 e 48;

Realização: 9, 11, 12, 24, 27, 41, 49 e 50;

Autoconhecimento: 19 e 56.

4.3. Procedimentos Analíticos

Esta fase consiste nos seguintes processos: análises descritivas; consistência interna dos itens; poder discriminativo; análise fatorial; correlação IVHO/EVHAD; correlação IVHO/TLS; correlação IVHO/Zulliger; comparação das amostras 2 e 3; normas relativas a critério; e normas intragrupo.

4.3.1. Análises descritivas

Como referido anteriormente, a versão final do instrumento IVHO foi aplicada em duas amostras separadamente, identificadas como Amostra 2 e Amostra 3. A amostra 1, como descrito na sessão anterior, se referiu a aplicação piloto que permitiu as primeiras análises do Poder Discriminativo dos itens e seus ajustes. A Amostra 2, foi composta por colaboradores de empresas do Polo Industrial de Manaus, enquanto a Amostra 3 formada por respondentes que aderiram a auto aplicação realizada online na Plataforma Concerto, cujo critério de participação era ser trabalhador.

A tabela abaixo demonstra as estatísticas descritivas relativas a cada uma dessas amostras (2 e 3).

		Interativa	Normativa	Suprapessoal	Existência	Experimentação	Realização	Autoconhecimento	Escore Geral
Amostra 2	Média	47,68	50,21	51,29	45,54	42,40	50,93	7,96	288,04
	Desvio Padrão	5,842	6,847	6,020	4,533	7,405	5,874	1,518	28,633
	Mínimo	19	14	16	24	17	19	2	109
	Máximo	60	63	62	54	58	61	11	332
	Kolmogorov-Smirnov Z	1,057	1,222	1,190	1,127	0,678	1,030	2,221	1,156

		Interativa	Normativa	Suprapessoal	Existência	Experimentação	Realização	Autoconhecimento	Escore Geral
Amostra 2	Média	47,68	50,21	51,29	45,54	42,40	50,93	7,96	288,04
	Desvio Padrão	5,842	6,847	6,020	4,533	7,405	5,874	1,518	28,633
	Mínimo	19	14	16	24	17	19	2	109
	Sig	0,214	0,101	0,117	0,158	0,748	0,239	0,000	0,138
Amostra 3	Média	45,44	43,2	51,16	43,66	42,63	47,27	7,95	273,36
	Desvio Padrão	6,644	7,85	5,299	5,509	5,752	6,013	1,848	22,797
	Mínimo	20	17	38	26	25	31	3	209
	Máximo	59	60	63	60	56	60	13	347
	Kolmogorov-Smirnov Z	1,227	0,733	1,201	1,464	0,647	0,655	1,853	0,660
	Sig.	0,099	0,656	0,112	0,027	0,796	0,783	0,002	0,777

Tabela 51 – Estatísticas descritivas das Amostras 2 e 3.

Fonte: Pesquisa de Campo.

Conforme se pode observar na tabela acima, os dados das duas amostras (Amostra 2: versão impressa, com um grupo de trabalhadores do Polo Industrial de Manaus e; Amostra 3: versão eletrônica via *web* com adesão espontânea de trabalhadores) apresentaram resultados virtualmente semelhantes nos subfatores do teste, que serão analisados estatisticamente a seguir.

Ao mesmo tempo, pode-se observar nas duas amostras a tendência de distribuição normal das respostas fornecidas nas duas versões do instrumento, em quase todos os subfatores. Por meio do teste de Kolmogorov-Smirnov, observa-se uma significância acima de 0,05 na maioria dos fatores, indicando distribuição normal da variância, com exceção do subfator Existência na Amostra 3 e a subescala autoconhecimento nas duas amostras.

Visando identificar a semelhança de desempenho médio nas duas amostras, em cada subfator do teste e no resultado global, adotou-se o teste *t* de Student, cujos resultados estão apresentados a seguir.

4.3.2. Comparação das amostras 2 e 3

As Amostras 2 e 3 (com colaboradores do Pólo Industrial de Manaus e respondentes espontâneos na plataforma eletrônica) foram analisadas para investigar se há diferenças significativas entre as duas versões do instrumento (impressa e eletrônica), por meio do teste *t* de Student.

	Grupo	N	Média	Desvio Padrão	<i>t</i>
Interativa	PIM	135	46,94	8,369	0,106
	Online	131	45,44	6,644	
Normativa	PIM	135	49,06	10,065	<0,001
	Online	131	43,20	7,850	
Suprapessoal	PIM	135	50,25	9,631	0,343
	Online	131	51,16	5,299	
Existência	PIM	135	44,50	6,423	0,254
	Online	131	43,66	5,509	
Experimentação	PIM	135	41,57	9,580	0,272
	Online	131	42,63	5,752	
Realização	PIM	135	50,08	8,583	0,002
	Online	131	47,27	6,013	
Autoconhecimento	PIM	135	7,96	1,440	0,995
	Online	131	7,95	1,848	
Escore Geral	PIM	135	282,40	47,312	0,047
	Online	131	273,36	22,797	

Tabela 52 – Comparação entre as amostras 2 e 3 (teste *t* de Student).

Fonte: Pesquisa de Campo.

Devido o instrumento estar aferindo os mesmos subfatores em ambas as amostras, era esperado que não houvesse diferenças significativas quanto aos subfatores examinados e quanto ao Escore Geral. Ainda assim, podem ser percebidas diferenças significativas nos subfatores Normativa e Realização, assim como no Escore Geral do instrumento.

Essas diferenças podem ser derivadas dos diferentes tipos de amostras. A primeira sendo proveniente do setor industriário da cidade de Manaus, onde estão instaladas muitas empresas de origem asiática, com regras e normas pré-estabelecidas que devam ser cumpridas com muito rigor. A segunda amostra apresentou variações no setor de origem, sendo provenientes do ambiente de educação, indústria, comércio e prestação de serviços. Alguns desses ambientes são bastante flexíveis quanto a padrões pré-estabelecidos. Essas diversificações podem ter influenciado na diferença significativa encontrada entre as amostras

no subfator Normativa, que tem como uma das características principais o cumprimento de normas e regras.

Já o subfator Realização tem como uma de suas premissas o foco no engrandecimento pessoal a partir de competências, apresenta tendência também a valorizar ganhos pessoais e materiais. A diferença significativa pode ser derivada do elevado percentual de indivíduos proveniente do setor de prestação de serviços e comércio com cargos elevados, como proprietários de empresas, diretores e gerentes. Pessoas que ocupam esses cargos podem apresentar tendência maior ao foco nos ganhos pessoais e materiais.

Essas são apenas suposições que devem ser investigadas de maneira mais aprofundada em novas pesquisas.

4.3.3. *Consistência Interna (α de Cronbach)*

Apresentamos abaixo a análise de consistência interna do instrumento (IVHO). Essa análise ocorreu por meio da técnica do α (Alfa) de Cronbach, tendo sido efetuada nas duas amostras com trabalhadores do Polo Industrial de Manaus (amostra 2) e com trabalhadores que aderiram espontaneamente à versão online na Plataforma Concerto (amostra 3). Além da verificação da consistência interna item-total (do instrumento nas duas amostras), julgou-se também relevante verificar a consistência interna item-subfator, para demonstrar eventuais áreas de fragilidade do instrumento. Os resultados estão apresentados na tabela a seguir.

Subfatores	Itens	α da Amostra 2		α da Amostra 3	
		α	Nível	α	Nível
Interativa	4, 13, 15, 22, 33, 37, 53, 54, 55	0,536	Baixa	0,617	Moderada
Normativa	1, 3, 16, 21, 35, 36, 44, 46, 52	0,705	Moderada	0,732	Moderada
Suprapessoal	2, 8, 14, 23, 32, 34, 38, 43, 45	0,752	Alta	0,695	Moderada
Existência	6, 7, 17, 20, 26, 29, 39, 47, 51	0,316	Baixa	0,461	Baixa
Experimentação	5, 10, 18, 25, 28, 31, 40, 42, 48	0,651	Moderada	0,469	Baixa
Realização	9, 11, 12, 24, 27, 30, 41, 49, 50	0,643	Moderada	0,690	Moderada
Autoconhecimento	19, 56	Não foi possível aferir essa escala devido o			

Teste Completo	valor negativo da covariância.			
	0,891	Alta	0,812	Alta

Tabela 53 – Alfas de Cronbach dos itens nas amostras 2 e 3.

Fonte: Pesquisa de Campo.

Quanto maior o valor de α maior a confiabilidade do instrumento. Freitas (2005) aponta o valor de α até 0,3 como de muito baixa confiabilidade, de 0,3 a 0,6 a confiabilidade é considerada baixa, entre 0,6 e 0,75 considera-se moderada a confiabilidade, de 0,75 a 0,90 a confiabilidade é alta, e a partir de 0,90 a confiabilidade é muito alta.

Os dados apresentados na tabela acima demonstram uma elevada consistência interna do instrumento, considerando-se o critério item-total, nas duas amostras. Respectivamente 0,891 (versão impressa) e 0,812 (versão eletrônica). Estes dados são sugestivos que as duas formas do teste demonstram características semelhantes. Ao se examinar as consistências internas com o critério item-subfator, observou-se também indicadores moderados e elevados na maioria deles. Evidenciou-se, porém, na Amostra 2 (versão impressa) baixos índices nos subfatores “Interativa, $\alpha=0,536$ ” e “Existência, $\alpha=0,316$ ”. Na Amostra 3 (versão eletrônica), o baixo índice foi identificado apenas na subescala “Experimentação, $\alpha=0,469$ ”.

4.3.4. Poder Discriminativo

Com vistas a verificação do quanto os itens do instrumento estão discriminando os sujeitos com escore geral abaixo e acima da mediana, foi realizada uma nova análise do poder discriminativo a partir dos dados obtidos nas amostras 2 e 3.

A tabela abaixo mostra os resultados das diferenças entre os dois grupos da amostra 2.

		Teste de Levene de comparação de variâncias		Teste t de comparação de médias						
		F	Sig.	t	df	Sig. (bicaudal)	Média da Diferença	Erro Padrão da diferença	95% intervalo de confiança da diferença	
									Baixo	Alto
Item 1	1	2,12	0,148	-2,53	125,00	0,013	-0,68	0,27	-1,22	-0,15
	2			-2,50	113,86	0,014	-0,68	0,27	-1,22	-0,14
Item 2	1	0,06	0,800	-2,61	127,00	0,010	-0,54	0,21	-0,95	-0,13

	2			-2,59	118,22	0,011	-0,54	0,21	-0,95	-0,13
Item 3	1	0,11	0,741	-2,05	128,00	0,042	-0,46	0,22	-0,90	-0,02
	2			-2,05	127,33	0,042	-0,46	0,22	-0,90	-0,02
Item 4	1	0,72	0,397	-3,21	127,00	0,002	-0,92	0,29	-1,48	-0,35
	2			-3,20	123,36	0,002	-0,92	0,29	-1,48	-0,35
Item 5	1	18,67	0,000	-5,04	128,00	0,000	-0,77	0,15	-1,07	-0,47
	2			-4,88	80,34	0,000	-0,77	0,16	-1,08	-0,46
Item 6	1	1,64	0,202	-3,10	127,00	0,002	-0,48	0,16	-0,79	-0,17
	2			-3,06	109,20	0,003	-0,48	0,16	-0,80	-0,17
Item 7	1	0,02	0,896	1,83	128,00	0,070	0,50	0,27	-0,04	1,04
	2			1,82	125,30	0,071	0,50	0,27	-0,04	1,04
Item 8	1	6,08	0,015	-1,34	128,00	0,184	-0,17	0,13	-0,43	0,08
	2			-1,31	102,69	0,193	-0,17	0,13	-0,43	0,09
Item 9	1	1,78	0,184	-3,01	128,00	0,003	-0,62	0,21	-1,03	-0,21
	2			-2,98	114,39	0,004	-0,62	0,21	-1,03	-0,21
Item 10	1	0,13	0,719	-2,00	127,00	0,048	-0,62	0,31	-1,23	-0,01
	2			-2,00	126,76	0,047	-0,62	0,31	-1,23	-0,01
Item 11	1	9,19	0,003	-4,62	128,00	0,000	-0,97	0,21	-1,39	-0,56
	2			-4,51	96,23	0,000	-0,97	0,22	-1,40	-0,54
Item 12	1	7,98	0,005	-5,26	128,00	0,000	-1,10	0,21	-1,52	-0,69
	2			-5,13	93,86	0,000	-1,10	0,21	-1,53	-0,68
Item 13	1	19,37	0,000	-4,96	128,00	0,000	-0,83	0,17	-1,16	-0,50
	2			-4,80	78,34	0,000	-0,83	0,17	-1,18	-0,49
Item 14	1	9,19	0,003	-3,91	128,00	0,000	-0,86	0,22	-1,30	-0,42
	2			-3,84	107,84	0,000	-0,86	0,22	-1,30	-0,42
Item 15	1	7,36	0,008	-2,44	128,00	0,016	-0,54	0,22	-0,98	-0,10
	2			-2,41	111,26	0,018	-0,54	0,22	-0,98	-0,10
Item 16	1	0,04	0,848	-2,57	128,00	0,011	-0,72	0,28	-1,27	-0,17
	2			-2,57	126,51	0,011	-0,72	0,28	-1,27	-0,17
Item 17	1	2,07	0,153	0,88	128,00	0,382	0,19	0,22	-0,24	0,63
	2			0,89	124,10	0,376	0,19	0,22	-0,24	0,63
Item 18	1	5,47	0,021	-4,35	128,00	0,000	-1,12	0,26	-1,63	-0,61
	2			-4,28	108,57	0,000	-1,12	0,26	-1,64	-0,60
Item 19	1	1,88	0,173	2,06	128,00	0,041	0,48	0,23	0,02	0,93
	2			2,08	126,20	0,039	0,48	0,23	0,02	0,93
Item 20	1	1,85	0,176	-1,87	127,00	0,064	-0,38	0,20	-0,78	0,02
	2			-1,86	118,66	0,066	-0,38	0,20	-0,78	0,03
Item 21	1	9,75	0,002	-4,58	128,00	0,000	-0,88	0,19	-1,26	-0,50
	2			-4,47	96,73	0,000	-0,88	0,20	-1,27	-0,49
Item 22	1	5,94	0,016	-4,72	128,00	0,000	-0,72	0,15	-1,02	-0,42
	2			-4,60	88,59	0,000	-0,72	0,16	-1,03	-0,41
Item 23	1	1,21	0,273	-4,69	128,00	0,000	-0,81	0,17	-1,15	-0,47
	2			-4,67	124,24	0,000	-0,81	0,17	-1,15	-0,46
Item 24	1	8,85	0,004	-5,27	128,00	0,000	-0,80	0,15	-1,11	-0,50
	2			-5,13	90,38	0,000	-0,80	0,16	-1,12	-0,49
Item 25	1	2,72	0,102	-6,82	128,00	0,000	-1,15	0,17	-1,48	-0,82
	2			-6,72	109,98	0,000	-1,15	0,17	-1,49	-0,81
Item 26	1	0,41	0,524	-3,48	128,00	0,001	-1,06	0,31	-1,66	-0,46

	2			-3,49	128,00	0,001	-1,06	0,30	-1,66	-0,46
Item 27	1	1,63	0,204	-3,82	128,00	0,000	-0,98	0,26	-1,49	-0,47
	2			-3,79	121,61	0,000	-0,98	0,26	-1,50	-0,47
Item 28	1	1,41	0,237	-4,89	128,00	0,000	-0,98	0,20	-1,38	-0,58
	2			-4,94	126,08	0,000	-0,98	0,20	-1,37	-0,59
Item 29	1	12,11	0,001	-4,81	126,00	0,000	-0,89	0,18	-1,25	-0,52
	2			-4,64	86,42	0,000	-0,89	0,19	-1,27	-0,51
Item 30	1	0,04	0,834	2,17	127,00	0,032	0,58	0,27	0,05	1,11
	2			2,16	125,60	0,032	0,58	0,27	0,05	1,11
Item 31	1	3,61	0,060	-1,37	128,00	0,173	-0,40	0,29	-0,97	0,18
	2			-1,38	127,85	0,170	-0,40	0,29	-0,97	0,17
Item 32	1	0,67	0,415	-4,87	127,00	0,000	-1,05	0,22	-1,47	-0,62
	2			-4,84	119,57	0,000	-1,05	0,22	-1,48	-0,62
Item 33	1	3,52	0,063	-3,80	128,00	0,000	-1,20	0,32	-1,82	-0,57
	2			-3,83	126,65	0,000	-1,20	0,31	-1,82	-0,58
Item 34	1	1,00	0,319	-4,67	127,00	0,000	-1,02	0,22	-1,45	-0,59
	2			-4,67	126,09	0,000	-1,02	0,22	-1,45	-0,59
Item 35	1	2,52	0,115	-6,50	128,00	0,000	-1,33	0,20	-1,73	-0,92
	2			-6,40	110,08	0,000	-1,33	0,21	-1,74	-0,92
Item 36	1	1,65	0,201	-2,92	128,00	0,004	-0,73	0,25	-1,23	-0,23
	2			-2,90	124,13	0,004	-0,73	0,25	-1,23	-0,23
Item 37	1	0,23	0,630	0,56	128,00	0,576	0,16	0,29	-0,41	0,73
	2			0,56	127,65	0,575	0,16	0,29	-0,41	0,73
Item 38	1	0,70	0,403	-4,01	128,00	0,000	-0,72	0,18	-1,08	-0,37
	2			-3,99	124,23	0,000	-0,72	0,18	-1,08	-0,36
Item 39	1	4,32	0,040	-5,24	127,00	0,000	-0,96	0,18	-1,32	-0,60
	2			-5,16	100,70	0,000	-0,96	0,19	-1,33	-0,59
Item 40	1	0,01	0,929	-3,72	127,00	0,000	-1,29	0,35	-1,98	-0,61
	2			-3,73	126,90	0,000	-1,29	0,35	-1,98	-0,61
Item 41	1	0,37	0,545	-5,22	128,00	0,000	-1,08	0,21	-1,49	-0,67
	2			-5,21	124,93	0,000	-1,08	0,21	-1,50	-0,67
Item 42	1	2,32	0,130	-3,85	128,00	0,000	-1,07	0,28	-1,62	-0,52
	2			-3,83	124,50	0,000	-1,07	0,28	-1,63	-0,52
Item 43	1	0,04	0,847	-4,96	128,00	0,000	-0,82	0,17	-1,15	-0,49
	2			-4,92	119,72	0,000	-0,82	0,17	-1,15	-0,49
Item 44	1	1,57	0,213	-5,36	128,00	0,000	-1,04	0,19	-1,42	-0,66
	2			-5,26	104,97	0,000	-1,04	0,20	-1,43	-0,65
Item 45	1	17,06	0,000	-5,04	128,00	0,000	-0,94	0,19	-1,31	-0,57
	2			-4,91	90,89	0,000	-0,94	0,19	-1,33	-0,56
Item 46	1	0,02	0,900	-3,04	128,00	0,003	-0,76	0,25	-1,25	-0,26
	2			-3,03	124,79	0,003	-0,76	0,25	-1,26	-0,26
Item 47	1	0,01	0,920	-3,23	127,00	0,002	-0,69	0,21	-1,11	-0,27
	2			-3,22	125,47	0,002	-0,69	0,21	-1,11	-0,27
Item 48	1	0,04	0,838	-1,79	128,00	0,077	-0,59	0,33	-1,24	0,06
	2			-1,79	127,33	0,076	-0,59	0,33	-1,24	0,06
Item 49	1	8,56	0,004	-4,52	128,00	0,000	-0,72	0,16	-1,04	-0,40
	2			-4,39	86,34	0,000	-0,72	0,16	-1,05	-0,39
Item 50	1	16,60	0,000	-5,57	128,00	0,000	-0,98	0,18	-1,32	-0,63

	2			-5,42	89,06	0,000	-0,98	0,18	-1,33	-0,62
Item 51	1	0,99	0,322	-3,66	128,00	0,000	-0,69	0,19	-1,06	-0,32
	2			-3,65	124,77	0,000	-0,69	0,19	-1,06	-0,31
Item 52	1	3,57	0,061	-4,74	128,00	0,000	-0,98	0,21	-1,39	-0,57
	2			-4,68	112,29	0,000	-0,98	0,21	-1,40	-0,57
Item 53	1	1,99	0,161	-4,73	128,00	0,000	-0,73	0,16	-1,04	-0,43
	2			-4,67	113,02	0,000	-0,73	0,16	-1,05	-0,42
Item 54	1	1,85	0,176	-5,36	127,00	0,000	-1,26	0,23	-1,72	-0,79
	2			-5,32	119,86	0,000	-1,26	0,24	-1,72	-0,79
Item 55	1	4,15	0,044	-2,64	128,00	0,009	-0,78	0,30	-1,37	-0,20
	2			-2,66	126,52	0,009	-0,78	0,29	-1,37	-0,20
Item 56	1	0,31	0,577	-3,90	128,00	0,000	-0,85	0,22	-1,28	-0,42
	2			-3,87	119,09	0,000	-0,85	0,22	-1,29	-0,42
1 – Pode ser assumida variância igual							Possui diferença significativa			
2 – NÃO pode ser assumida variância igual							NÃO possui diferença significativa			

Tabela 54 – Poder discriminativo na amostra 2.

Fonte: Pesquisa de Campo.

É perceptível na tabela 54 que foram poucos itens do instrumento que não diferenciaram as duas porções da amostra. Os itens potencialmente com baixo poder discriminativo de acordo com este método são: 7, 8, 17, 20, 31, 37 e 48. Esses itens devem ser melhor avaliados durante o processo de Análise Fatorial Confirmatória. Esses itens pertencem respectivamente às escalas Existência, Suprapessoal, Existência, Existência, Experimentação, Interativa e Experimentação. Sendo assim, o subfator Existência apresenta três itens com baixo potencial discriminativo, enquanto o subfator Experimentação apresenta dois e os subfatores Suprapessoal e Interativa apresentam um item cada.

A tabela abaixo apresenta uma análise do Poder Discriminativo dos itens da Amostra 3, que se dá por meio das diferenças entre os resultados de dois subgrupos: o primeiro inclui os indivíduos com escore geral abaixo da mediana e o segundo consiste nos sujeitos com escore geral acima da mediada através. A comparação é realizada através do teste *t* de Student.

		Teste de Levene de comparação de variâncias		Teste t de comparação de médias						
		F	Sig.	t	df	Sig. (bicaudal)	Média da Diferença	Erro Padrão da diferença	95% intervalo de confiança da diferença	
									Baixo	Alto
Item 1	1	1,19	0,277	-3,27	128,00	0,001	-0,86	0,26	-1,38	-0,34

	2			-3,27	127,93	0,001	-0,86	0,26	-1,38	-0,34
Item 2	1	0,00	0,989	-2,06	128,00	0,042	-0,34	0,16	-0,66	-0,01
	2			-2,06	127,07	0,042	-0,34	0,16	-0,66	-0,01
Item 3	1	0,01	0,939	-1,12	128,00	0,264	-0,25	0,22	-0,68	0,19
	2			-1,12	127,84	0,264	-0,25	0,22	-0,68	0,19
Item 4	1	0,74	0,391	-2,73	128,00	0,007	-0,75	0,28	-1,30	-0,21
	2			-2,73	127,51	0,007	-0,75	0,28	-1,30	-0,21
Item 5	1	4,19	0,043	-3,59	128,00	0,000	-0,71	0,20	-1,10	-0,32
	2			-3,59	121,97	0,000	-0,71	0,20	-1,10	-0,32
Item 6	1	7,94	0,006	-4,46	128,00	0,000	-1,12	0,25	-1,62	-0,62
	2			-4,46	108,41	0,000	-1,12	0,25	-1,62	-0,62
Item 7	1	0,12	0,733	0,67	128,00	0,505	0,20	0,30	-0,39	0,79
	2			0,67	127,99	0,505	0,20	0,30	-0,39	0,79
Item 8	1	3,55	0,062	-1,32	128,00	0,188	-0,18	0,14	-0,46	0,09
	2			-1,32	120,15	0,188	-0,18	0,14	-0,46	0,09
Item 9	1	0,20	0,658	-3,95	128,00	0,000	-0,89	0,23	-1,34	-0,45
	2			-3,95	122,92	0,000	-0,89	0,23	-1,34	-0,45
Item 10	1	7,73	0,006	0,75	128,00	0,454	0,20	0,27	-0,33	0,73
	2			0,75	121,26	0,454	0,20	0,27	-0,33	0,73
Item 11	1	1,22	0,271	-3,34	128,00	0,001	-0,65	0,19	-1,03	-0,26
	2			-3,34	125,70	0,001	-0,65	0,19	-1,03	-0,26
Item 12	1	0,08	0,781	-4,32	128,00	0,000	-0,85	0,20	-1,23	-0,46
	2			-4,32	124,56	0,000	-0,85	0,20	-1,23	-0,46
Item 13	1	1,17	0,281	-3,35	128,00	0,001	-0,49	0,15	-0,78	-0,20
	2			-3,35	124,98	0,001	-0,49	0,15	-0,78	-0,20
Item 14	1	6,95	0,009	-3,51	128,00	0,001	-0,71	0,20	-1,11	-0,31
	2			-3,51	116,26	0,001	-0,71	0,20	-1,11	-0,31
Item 15	1	0,34	0,559	-4,01	128,00	0,000	-1,03	0,26	-1,54	-0,52
	2			-4,01	126,33	0,000	-1,03	0,26	-1,54	-0,52
Item 16	1	1,88	0,173	-3,78	128,00	0,000	-1,34	0,35	-2,04	-0,64
	2			-3,78	127,45	0,000	-1,34	0,35	-2,04	-0,64
Item 17	1	0,00	0,945	1,95	128,00	0,054	0,42	0,21	-0,01	0,84
	2			1,95	128,00	0,054	0,42	0,21	-0,01	0,84
Item 18	1	0,00	0,947	-4,25	128,00	0,000	-1,03	0,24	-1,51	-0,55
	2			-4,25	127,13	0,000	-1,03	0,24	-1,51	-0,55
Item 19	1	0,54	0,462	3,54	128,00	0,001	0,91	0,26	0,40	1,42
	2			3,54	127,63	0,001	0,91	0,26	0,40	1,42
Item 20	1	6,45	0,012	-4,26	128,00	0,000	-0,89	0,21	-1,31	-0,48
	2			-4,26	111,77	0,000	-0,89	0,21	-1,31	-0,48
Item 21	1	1,29	0,258	-4,11	128,00	0,000	-1,12	0,27	-1,66	-0,58
	2			-4,11	124,57	0,000	-1,12	0,27	-1,66	-0,58
Item 22	1	0,08	0,773	-4,09	128,00	0,000	-0,57	0,14	-0,84	-0,29
	2			-4,09	127,79	0,000	-0,57	0,14	-0,84	-0,29
Item 23	1	8,63	0,004	-3,97	128,00	0,000	-0,85	0,21	-1,27	-0,42
	2			-3,97	109,74	0,000	-0,85	0,21	-1,27	-0,42
Item 24	1	4,16	0,044	-5,38	128,00	0,000	-0,85	0,16	-1,16	-0,54
	2			-5,38	120,47	0,000	-0,85	0,16	-1,16	-0,53
Item 25	1	0,10	0,754	-3,53	128,00	0,001	-0,51	0,14	-0,79	-0,22

	2			-3,53	126,39	0,001	-0,51	0,14	-0,79	-0,22
Item 26	1	1,17	0,282	-1,72	128,00	0,088	-0,54	0,31	-1,16	0,08
	2			-1,72	126,87	0,088	-0,54	0,31	-1,16	0,08
Item 27	1	0,06	0,808	-2,57	128,00	0,011	-0,62	0,24	-1,09	-0,14
	2			-2,57	127,21	0,011	-0,62	0,24	-1,09	-0,14
Item 28	1	2,52	0,115	-3,32	128,00	0,001	-0,78	0,24	-1,25	-0,32
	2			-3,32	124,85	0,001	-0,78	0,24	-1,25	-0,32
Item 29	1	6,14	0,015	-3,76	128,00	0,000	-0,68	0,18	-1,03	-0,32
	2			-3,76	113,25	0,000	-0,68	0,18	-1,03	-0,32
Item 30	1	7,43	0,007	1,40	128,00	0,164	0,37	0,26	-0,15	0,89
	2			1,40	123,02	0,165	0,37	0,26	-0,15	0,89
Item 31	1	0,11	0,735	-0,89	128,00	0,377	-0,26	0,29	-0,85	0,32
	2			-0,89	127,90	0,377	-0,26	0,29	-0,85	0,32
Item 32	1	0,73	0,393	-4,04	128,00	0,000	-0,75	0,19	-1,12	-0,39
	2			-4,04	123,82	0,000	-0,75	0,19	-1,12	-0,38
Item 33	1	2,36	0,127	-2,50	128,00	0,014	-0,72	0,29	-1,30	-0,15
	2			-2,50	126,64	0,014	-0,72	0,29	-1,30	-0,15
Item 34	1	3,81	0,053	-3,85	128,00	0,000	-0,85	0,22	-1,28	-0,41
	2			-3,85	116,82	0,000	-0,85	0,22	-1,28	-0,41
Item 35	1	0,07	0,791	-4,23	128,00	0,000	-0,91	0,21	-1,33	-0,48
	2			-4,23	127,04	0,000	-0,91	0,21	-1,33	-0,48
Item 36	1	0,00	0,960	-4,86	128,00	0,000	-0,94	0,19	-1,32	-0,56
	2			-4,86	127,13	0,000	-0,94	0,19	-1,32	-0,56
Item 37	1	0,81	0,369	-1,08	128,00	0,281	-0,26	0,24	-0,74	0,22
	2			-1,08	125,50	0,281	-0,26	0,24	-0,74	0,22
Item 38	1	0,00	0,947	-4,74	128,00	0,000	-0,86	0,18	-1,22	-0,50
	2			-4,74	121,21	0,000	-0,86	0,18	-1,22	-0,50
Item 39	1	0,00	0,955	-4,55	128,00	0,000	-0,74	0,16	-1,06	-0,42
	2			-4,55	126,05	0,000	-0,74	0,16	-1,06	-0,42
Item 40	1	0,13	0,724	-3,74	128,00	0,000	-1,11	0,30	-1,69	-0,52
	2			-3,74	126,40	0,000	-1,11	0,30	-1,69	-0,52
Item 41	1	0,13	0,715	-3,45	128,00	0,001	-0,80	0,23	-1,26	-0,34
	2			-3,45	127,78	0,001	-0,80	0,23	-1,26	-0,34
Item 42	1	1,12	0,291	-0,79	128,00	0,430	-0,18	0,23	-0,65	0,28
	2			-0,79	127,51	0,430	-0,18	0,23	-0,65	0,28
Item 43	1	1,80	0,182	-3,96	128,00	0,000	-0,58	0,15	-0,88	-0,29
	2			-3,96	123,39	0,000	-0,58	0,15	-0,88	-0,29
Item 44	1	0,00	0,972	-4,32	128,00	0,000	-0,85	0,20	-1,23	-0,46
	2			-4,32	127,72	0,000	-0,85	0,20	-1,23	-0,46
Item 45	1	0,45	0,504	-3,04	128,00	0,003	-0,54	0,18	-0,89	-0,19
	2			-3,04	127,96	0,003	-0,54	0,18	-0,89	-0,19
Item 46	1	0,78	0,378	-3,43	128,00	0,001	-0,85	0,25	-1,33	-0,36
	2			-3,43	128,00	0,001	-0,85	0,25	-1,33	-0,36
Item 47	1	0,35	0,554	-4,80	128,00	0,000	-1,28	0,27	-1,80	-0,75
	2			-4,80	127,52	0,000	-1,28	0,27	-1,80	-0,75
Item 48	1	0,07	0,789	0,00	128,00	1,000	0,00	0,31	-0,61	0,61
	2			0,00	127,97	1,000	0,00	0,31	-0,61	0,61
Item 49	1	0,13	0,719	-4,39	128,00	0,000	-0,69	0,16	-1,00	-0,38

	2			-4,39	124,80	0,000	-0,69	0,16	-1,00	-0,38
Item 50	1	0,33	0,567	-5,28	128,00	0,000	-1,00	0,19	-1,37	-0,63
	2			-5,28	125,74	0,000	-1,00	0,19	-1,37	-0,63
Item 51	1	3,39	0,068	-5,36	128,00	0,000	-1,03	0,19	-1,41	-0,65
	2			-5,36	111,56	0,000	-1,03	0,19	-1,41	-0,65
Item 52	1	1,58	0,212	-4,03	128,00	0,000	-1,29	0,32	-1,93	-0,66
	2			-4,03	126,45	0,000	-1,29	0,32	-1,93	-0,66
Item 53	1	0,09	0,765	-4,98	128,00	0,000	-0,94	0,19	-1,31	-0,57
	2			-4,98	113,77	0,000	-0,94	0,19	-1,31	-0,57
Item 54	1	0,02	0,895	-2,64	128,00	0,009	-0,65	0,24	-1,13	-0,16
	2			-2,64	127,15	0,009	-0,65	0,24	-1,13	-0,16
Item 55	1	9,50	0,003	-1,58	128,00	0,117	-0,43	0,27	-0,97	0,11
	2			-1,58	121,71	0,117	-0,43	0,27	-0,97	0,11
Item 56	1	0,96	0,329	-2,37	128,00	0,019	-0,62	0,26	-1,13	-0,10
	2			-2,37	127,63	0,019	-0,62	0,26	-1,13	-0,10
1 – Pode ser assumida variância igual							Possui diferença significativa			
2 – NÃO pode ser assumida variância igual							NÃO possui diferença significativa			

Tabela 55 – Poder discriminativo na amostra 3.

Fonte: Pesquisa de Campo.

Comparando-se os resultados esta Amostra 3 com a Amostra 2, essa segunda avaliação demonstrou mais problemas de diferenciação entre os grupos nos itens: 3, 7, 8, 10, 17, 26, 30, 31, 37 e 48. É interessante notar que os itens pouco discriminativos da amostra 2 demonstraram também a mesma inconsistência na amostra 3 (à exceção do item 20), sendo acrescidos quatro itens para avaliação mais aprofundada no inventário. Esses itens pertencem respectivamente às escalas Normativa, Existência, Suprapessoal, Experimentação, Existência, Existência, Realização, Experimentação, Interativa e Experimentação. Isso implica no pouco potencial discriminativo de três itens do subfator Existência, dois do subfator Experimentação, e um item em cada um dos demais subfatores (Normativa, Suprapessoal, Realização e Interativa).

Um aspecto que parece relevante destacar é a presença de vários dos itens invertidos na lista de itens pouco discriminativos do instrumento, sendo o de número 19 no instrumento o único que não aparece nessa lista, pertencente à subescala Autoconhecimento.

4.3.5. Análise Fatorial Confirmatória

Para que seja realizada a Análise Fatorial Confirmatória é necessário um modelo prévio a ser comparado com os dados coletados. No caso do instrumento elaborado, o modelo foi colocado como abaixo.

Esse modelo apresenta os seis subfatores do instrumento. Cada subfator englobando os nove itens que fazem referência a ele.

Para apresentar os resultados da Análise Fatorial Confirmatória serão apresentados os seguintes índices estatísticos das duas amostras estudadas: χ^2 (Qui-Quadrado), razão χ^2/gl (Grau de Liberdade), Índice de Bondade de Ajuste Relativo ao grau de liberdade (AGFI), Índice de ajuste comparativo (CFI), Índice de Tucker Lewis (TLI), índice de ajuste normalizado (NFI), e Raiz média dos quadrados dos erros de aproximação (RMSEA).

As primeiras avaliações do modelo são realizadas a partir de *medidas de ajuste absoluto* que fornecem medidas absolutas da qualidade do modelo. Sua primeira medida estatística é o χ^2 , que deve ser avaliado segundo os graus de liberdade da amostra estudada, através da razão entre χ^2 e os graus de liberdade. O índice aceitável para essa razão é de até 3 (HAIR, *et. al.*, 2007).

O Índice de Tucker Lewis (TLI) e o Índice de ajuste normalizado (NFI) são *medidas de ajuste incremental* que ponderam o ajuste do incremental da amostra quando comparado a uma amostra nula. Seu nível recomendado é de 0,90 para aceitação do modelo (HAIR, *et. al.*, 2007).

As *medidas de ajuste parcimonioso* apuram o nível de parcimônia do modelo avaliando o ajuste de acordo com os graus de liberdade e qual o nível necessário para alcançar aquele nível de ajuste. A medida é o Índice de bondade de ajuste relativo ao grau de liberdade (AGFI), que prevê um nível maior que 0,90 para adequação do modelo (HAIR, *et. al.*, 2007).

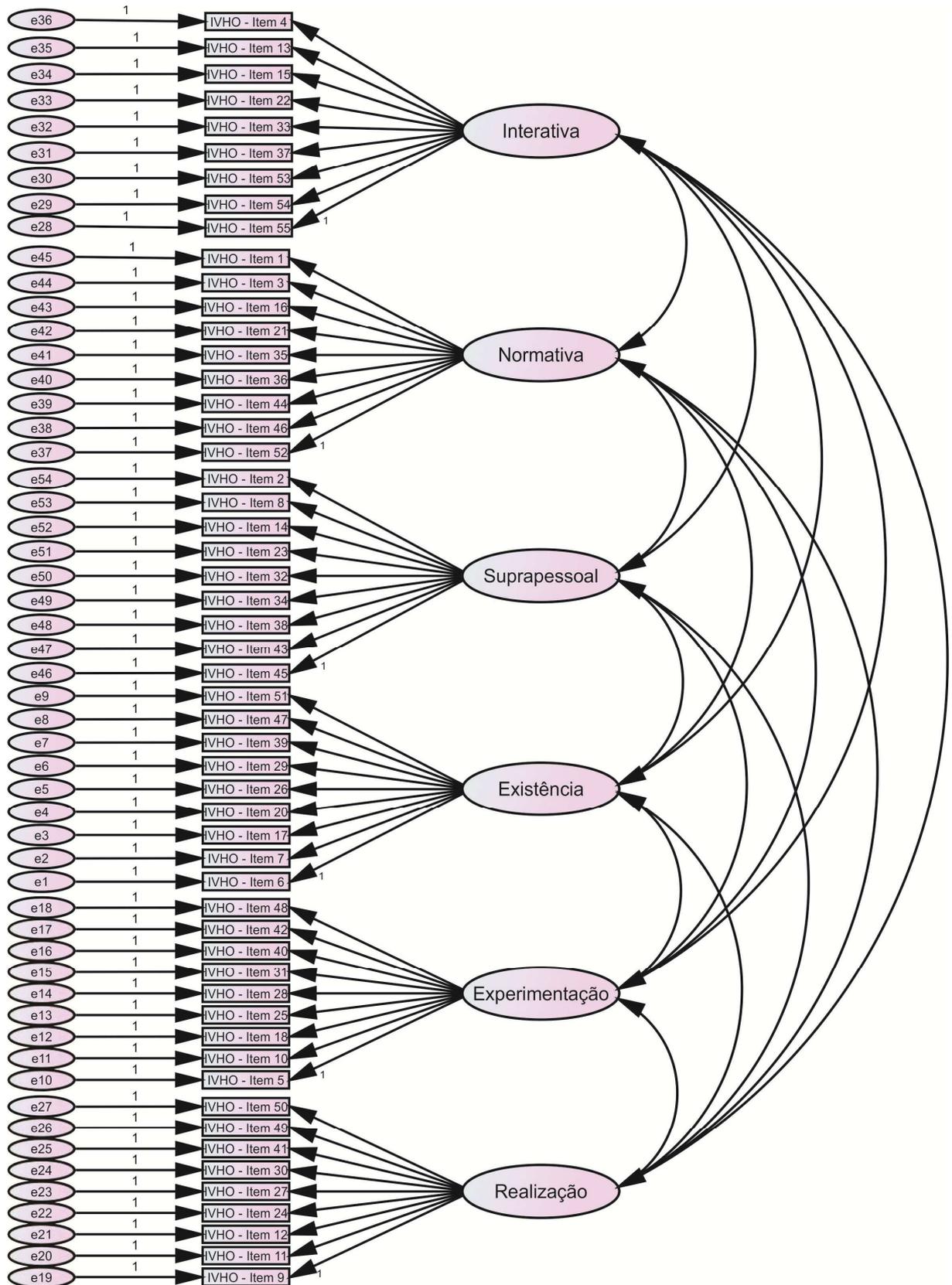


Figura 5 – Modelo transposto do IVHO para análise fatorial confirmatória.

Fonte: Pesquisa de Campo.

Já a raiz média dos quadrados dos erros de aproximação (RMSEA) afere a diferença média por grau de liberdade que é esperada da amostra. Seus valores aceitáveis são abaixo de 0,08 (HAIR, *et. al.*, 2007).

	Modelo	χ^2	χ^2/gl	AGFI	CFI	TLI	NFI	RMSEA
Amostra 2	6 fatores (54 itens)	2433,441	1,787	0,526	0,431	0,402	0,266	0,083
Amostra 3	6 fatores (54 itens)	4697,2	1,662	0,588	0,509	0,484	0,307	0,071

Tabela 56 – Estatísticas de ajustes do IVHO de acordo com os itens das amostras 2 e 3 (todos os itens).

Fonte: Pesquisa de Campo.

De acordo com a medida de ajuste absoluto ($\chi^2/\text{gl} < 3$), a análise fatorial confirmatória pode ser considerada como um bom ajuste a realidade para as duas amostras. Porém, as medidas de ajuste incremental e ajuste parcimonioso não demonstram resultados promissores, apontando todos os seus índices fora do valor aceitável. Outro índice que se apresenta de maneira ajustada é o RMSEA (WMSEA<0,08), porém, esse ajuste só pode ser visualizado na Amostra 3.

Os índices acima apresentaram-se, em sua maioria, como não ajustados. Estima-se que os principais motivos para esse resultado sejam a presença de itens com baixo poder discriminativo no instrumento e as amostras pouco representativas da população como um todo. Visando solucionar esses problemas, se faz necessária a eliminação ou substituição dos itens com baixo poder discriminativo, bem como posterior aplicação da nova versão do instrumento com amostras maiores (acima de 200 pessoas).

4.3.6. Indicadores de validade de critério (tipo concorrente)

A seguir serão executados estudos de correlação através da técnica do r de Pearson entre o IVHO e três outros instrumentos, são eles: a Escala Vasquez-Hutz de Avaliação de Desempenho (EVHAD) e o Teste Zulliger.

4.3.6.1. Correlação IVHO/EVHAD

As tabelas a seguir demonstram os índices de correlação entre o instrumento elaborado no presente trabalho (Amostra 1, realizada com colaboradores de uma empresa do ramo da educação e pesquisa) e as escalas da EVHAD. Essa escala busca a identificação do desempenho do colaborador a partir de sete competências, são elas: Foco na Produtividade, Foco no Cliente, Trabalho em Equipe, Negociação com Assertividade, Foco nos Resultados, Habilidades Técnicas e Manejo do Estresse Situacional (HUTZ, VASQUEZ, 2008).

É uma escala de avaliação tipo 180 graus, dessa maneira o colaborador se autoavalia (AAD) e seu superior imediato o também o avalia (AD). Com essa escala é possível a avaliação do desempenho do indivíduo, da equipe de trabalho e entre setores da empresa, com objetivo de embasar as mudanças e tomadas de decisões gerenciais (HUTZ, VASQUEZ, 2008).

Abaixo segue uma descrição dos fatores da escala retirados do manual do instrumento (HUTZ, VASQUEZ, 2008):

Foco na Produtividade – Apresenta bom ritmo, rendimento. Sabe distribuir sua energia e tempo com organização e disciplina. Tende ao cumprimento de normas, metas e prazos.

Foco no cliente – Apresenta características como saber ouvir, falar e se apresentar com boa postura, clareza na comunicação com objetividade e precisão nas informações recebidas e dadas. Tende a conferir informações, ser responsável pelo processo em progresso, dar retorno das informações, e demonstrar iniciativa para captar e reter clientes.

Foco nos resultados – Demonstra flexibilidade, empenho na busca de soluções, distribuição estratégica de atividades e busca de informações para agir. Tende ao comprometimento com resultados, estabelecimento de prioridades, e ter a capacidade de dizer não.

Trabalho em equipe – Denota comunicação eficaz com respeito à hierarquia e empenho em integrar-se à equipe. Tende a ser empático nas relações por saber ouvir e entender os limites no contato interpessoal. Demonstra ser prestativo.

Negociação com assertividade – Apresenta clareza na percepção e negociação, com tendência ao convencimento, assertividade, ponderação, uso do bom senso e dominância no atendimento.

Habilidades técnicas – Apresenta pontos fortes na formação, experiência, capacidade de aprendizagem e adequação das habilidades à realidade da empresa.

Manejo do estresse situacional – Demonstra autocontrole racional com boa resistência à frustração. Em geral, sabe lidar com pressão situacional com tónus, perseverança e equilíbrio emocional em situações diversas.

O procedimento utilizado para realizar a análise de correlação entre os instrumentos é o r de Pearson. Nessa avaliação o nível de correlação deve ser avaliado de acordo com a maneira como as variáveis se relacionam assim como a direção que elas se relacionam. Quanto mais próxima de 1, maior a correlação. E o sinal de positivo ou negativo indica se essa correlação é direta (sinal positivo) ou inversa (sinal negativo).

Abaixo se encontra a tabela com os índices de correlação entre os principais subfatores do IVHO e as escalas apresentadas no EVHAD na auto avaliação.

	INTERATIVA		NORMATIVA		SUPRAPESSOAL		EXISTÊNCIA		EXPERIÊNCIA		REALIZAÇÃO		Auto conhecimento		Score Geral	
	Correlação de Pearson	Sig. (2-tailed)														
EVHAD - AAD Foco na Produtividade	0,247*	0,033	0,233*	0,044	0,466*	0,000	0,545*	0,000	0,349*	0,002	0,489*	0,000	0,127	0,277	0,503*	0,000

	INTERATIVA		NORMATIVA		SUPRAPESSOAL		EXISTÊNCIA		EXPERIÊNCIA		REALIZAÇÃO		Auto conhecimento		Escore Geral	
	Correlação de Pearson	Sig. (2-tailed)														
EVHAD - AAD Foco no Cliente	0,317**	0,006	0,265*	0,022	0,533**	0,000	0,552**	0,000	0,324**	0,005	0,511**	0,000	0,161	0,169	0,538**	0,000
EVHAD - AAD Trabalho em Equipe	,305**	0,008	0,132	0,257	0,419**	0,000	0,412**	0,000	0,282*	0,014	0,308**	0,007	0,132	0,257	0,393**	0,000
EVHAD - AAD Negociação com Assertividade	0,198	0,089	0,125	0,284	,487**	0,000	,443**	0,000	,373**	0,001	,405**	0,000	0,138	0,239	,433**	0,000
EVHAD - AAD Foco nos Resultados	0,289*	0,012	0,074	0,528	0,456**	0,000	0,469**	0,000	0,396**	0,000	0,365**	0,001	0,017	0,884	0,432**	0,000
EVHAD - AAD Habilidades Técnicas	0,163	0,163	0,09	0,444	0,445**	0,000	0,422**	0,000	0,201	0,084	0,238*	0,039	0,110	0,348	0,327**	0,004
EVHAD - AAD Manejo do Estr. Situac.	0,215	0,064	0,196	0,092	0,459**	0,000	0,405**	0,000	0,319**	0,005	0,387**	0,001	0,109	0,353	0,426**	0,000
EVHAD - AAD Escore Geral de Desempenho	0,276*	0,016	0,181	0,121	0,534**	0,000	0,527**	0,000	0,363**	0,001	0,437**	0,000	0,130	0,267	0,494**	0,000

** Correlação significativa ao nível de 0.01 (bicaudal).

* Correlação significativa ao nível de 0.05 (bicaudal).

Correlação moderada positiva
Correlação fraca positiva

Tabela 57 – Correlação entre os fatores do IVHO (Amostra 1) e o EVHAD (r de Pearson).

Fonte: Pesquisa de Campo.

Foram encontradas várias correlações significativas entre o IVHO e o EVHAD auto respondido (AAD), ainda que estas correlações não se demonstrem elevadas. Todas as variáveis que apresentam correlação são positivas, o que indica que quanto mais proeminente a característica aferida pelo IVHO, maior também é a proeminência da característica medida pelo EVHAD (auto referido). Quanto à classificação das correlações, pode-se perceber que grande parte delas está em nível de correlações fracas positivas (destacadas em vermelho). As correlações moderadas positivas apresentadas nessa análise são entre Foco no na Produtividade (EVHAD) X Existência (IVHO); Foco na Produtividade (EVHAD) X Escore Total (IVHO); Foco no Cliente (EVHAD) X Suprapessoal (IVHO); Foco no Cliente (EVHAD) X Existência (IVHO); Foco no Cliente (EVHAD) X Realização (IVHO); Foco no

Cliente (EVHAD) X Escore Geral (IVHO); Escore Geral de Desempenho (EVHAD) X Suprapessoal (IVHO); e Escore Geral de Desempenho (EVHAD) X Existência (IVHO).

Para entender melhor o quanto um instrumento pode prever as características do outro, foi realizada uma Análise de Regressão Linear. Essa é uma técnica que busca investigar o efeito que uma variável exerce sobre outra e a força de sua associação. Essa força é aferida através do valor de R^2 e R^2 ajustado. O R^2 demonstra a intensidade da correlação na amostra avaliada enquanto o R^2 ajustado oferece uma estimativa da população (DANCEY & REIDY, 2006).

A tabela abaixo expõe os dados da Análise de Regressão Linear entre os subfatores do IVHO e as escalas do EVHAD (auto aplicado).

Indicadores EVHAD	INTERATIVA		NORMATIVA		SUPRAPESSOAL		EXISTÊNCIA		EXPERIÊNCIA		REALIZAÇÃO		AUTO CONHECIMENTO		Escore Geral	
	R^2	R^2 ajustado	R^2	R^2 ajustado	R^2	R^2 ajustado	R^2	R^2 ajustado	R^2	R^2 ajustado	R^2	R^2 ajustado	R^2	R^2 ajustado	R^2	R^2 ajustado
AAD Foco na Produtividade	0,061	0,048	0,054	0,041	0,217	0,216	0,297	0,287	0,122	0,11	0,239	0,229	0,016	0,003	0,253	0,243
AAD Foco no Cliente	0,1	0,088	0,07	0,057	0,284	0,274	0,305	0,295	0,105	0,092	0,261	0,251	0,026	0,012	0,29	0,28
AAD Trabalho em Equipe	0,093	0,081	0,018	0,004	0,176	0,164	0,17	0,159	0,079	0,067	0,095	0,083	0,018	0,004	0,155	0,143
AAD Negociação com Assertividade	0,039	0,026	0,016	0,002	0,237	0,227	0,197	0,186	0,139	0,127	0,164	0,153	0,019	0,005	0,187	0,176
AAD Foco nos Resultados	0,083	0,071	0,005	-0,008	0,207	0,197	0,22	0,209	0,157	0,145	0,133	0,122	0	-0,013	0,186	0,175
AAD Habilidades Técnicas	0,026	0,013	0,008	-0,006	0,198	0,187	0,178	0,167	0,04	0,027	0,057	0,044	0,012	-0,001	0,107	0,095
AAD Manejo do Estr. Situac.	0,046	0,033	0,038	0,025	0,21	0,199	0,164	0,153	0,102	0,089	0,15	0,138	0,012	-0,002	0,181	0,17
AAD Escore Geral de Desempenho	0,076	0,064	0,033	0,019	0,285	0,275	0,278	0,268	0,132	0,12	0,191	0,18	0,017	0,003	0,244	0,234

Tabela 58 – Análise de Regressão Linear das escalas do EVHAD (auto aplicado) sobre os subfatores do IVHO.

Fonte: Pesquisa de Campo.

A Análise de Regressão Linear demonstrou que os subfatores do IVHO Suprapessoal e Existência apresentam poder preditivo em todos os fatores da EVHAD-AAD. O subfator Suprapessoal evidenciou poder preditivo entre 16,4 % e 27,5% das escalas, enquanto o subfator Existência confirmou poder preditivo entre 15,3% e 29,5%.

O subfator Realização do IVHO apresentou poder preditivo de 22,9% sobre o Foco na Produtividade (EVHAD-AAD), 25,1% sobre o Foco no Cliente (EVHAD-AAD), 15,3% sobre a Negociação com Assertividade (EVHAD-AAD) e 18% sobre o Escore Geral de Desempenho (EVHAD-AAD).

O Escore Geral (IVHO) também foi uma pontuação a oferecer diversas correlações com as escalas da EVHAD-AAD. A exceção do fator Habilidades Técnicas (EVHAD-AAD) sobre a qual expôs baixo poder preditivo (9,5%), esse subfator do IVHO exibiu sobre as demais escalas poder preditivo entre 14,3% a 28%.

É importante salientar que o fato de os índices se apresentarem sem destaque não significa que nenhum poder preditivo foi encontrado. Porém, estas correlações exibiram percentual abaixo de 14%, portanto, não foram relatadas.

Para melhor visualização dos dados expostos na tabela 58, podem ser observados abaixo (gráficos de 1 a 27) nos os gráficos de dispersão simples entre os subfatores do IVHO e da EVHAD que apresentaram poder preditivo maior que 14%.

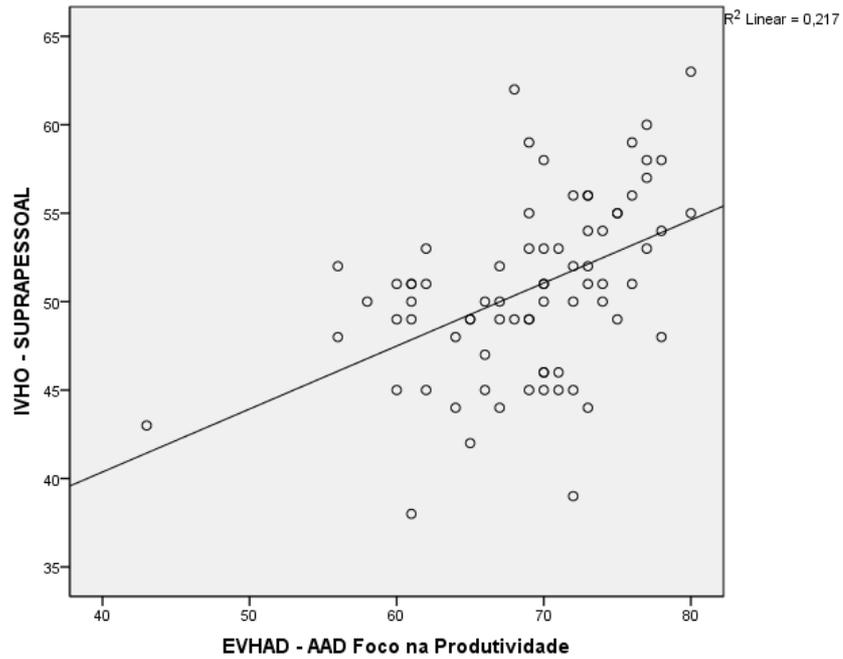


Gráfico 1 – Gráfico de dispersão simples entre Suprapessoal (IVHO) e Foco na Produtividade (EVHAD-AAD).

Fonte: Pesquisa de Campo.

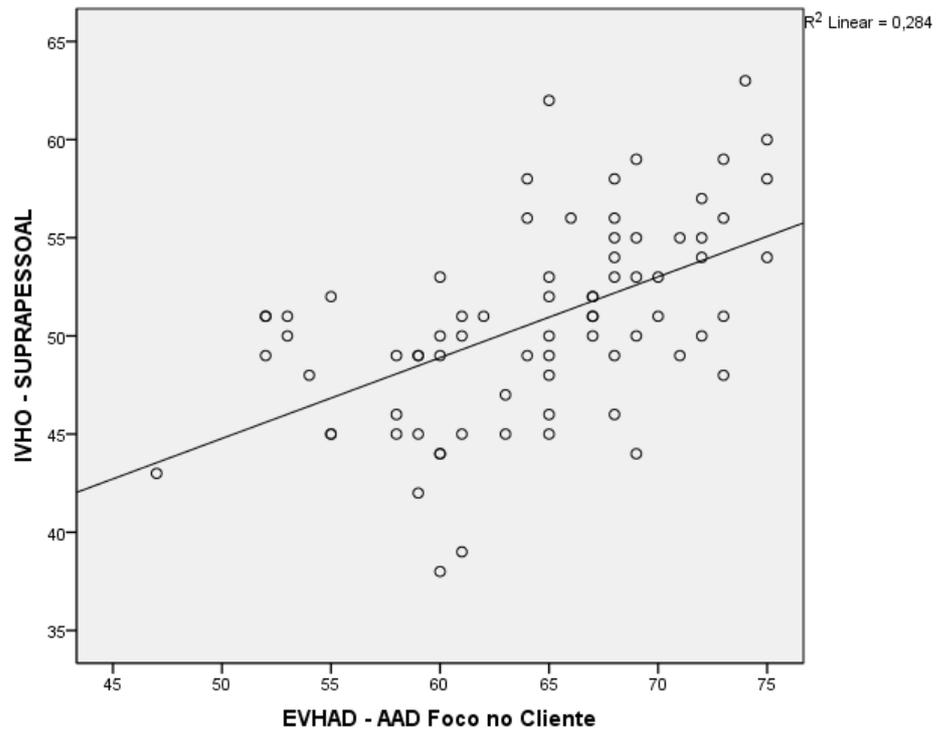


Gráfico 2 – Gráfico de dispersão simples entre Suprapessoal (IVHO) e Foco no Cliente (EVHAD-AAD).

Fonte: Pesquisa de Campo.

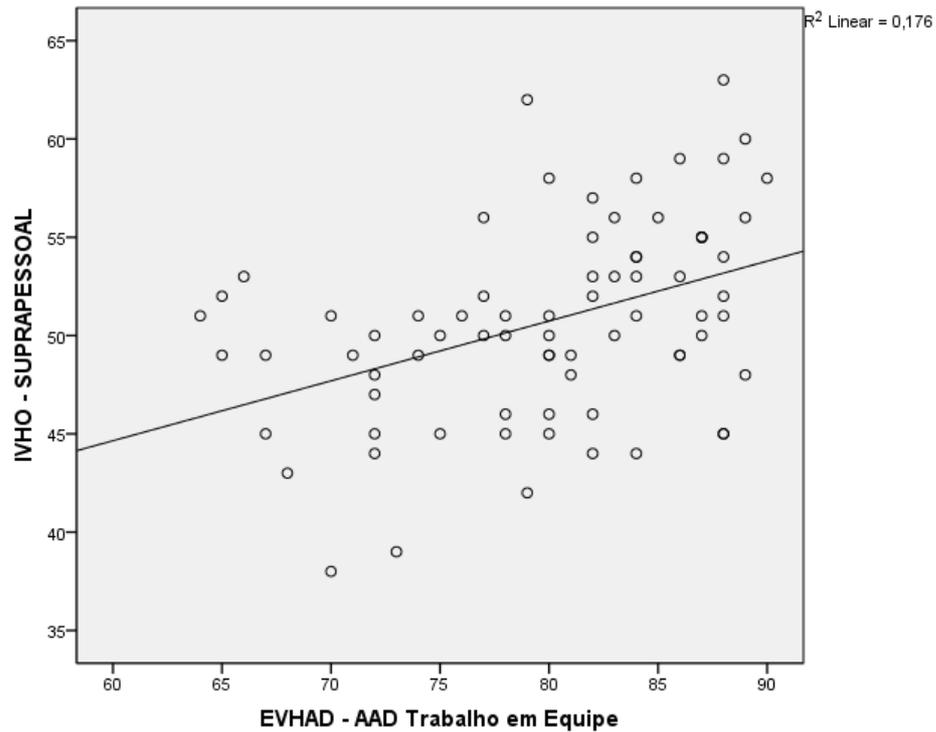


Gráfico 3 – Gráfico de dispersão simples entre Suprapessoal (IVHO) e Trabalho em Equipe (EVHAD-AAD).

Fonte: Pesquisa de Campo.

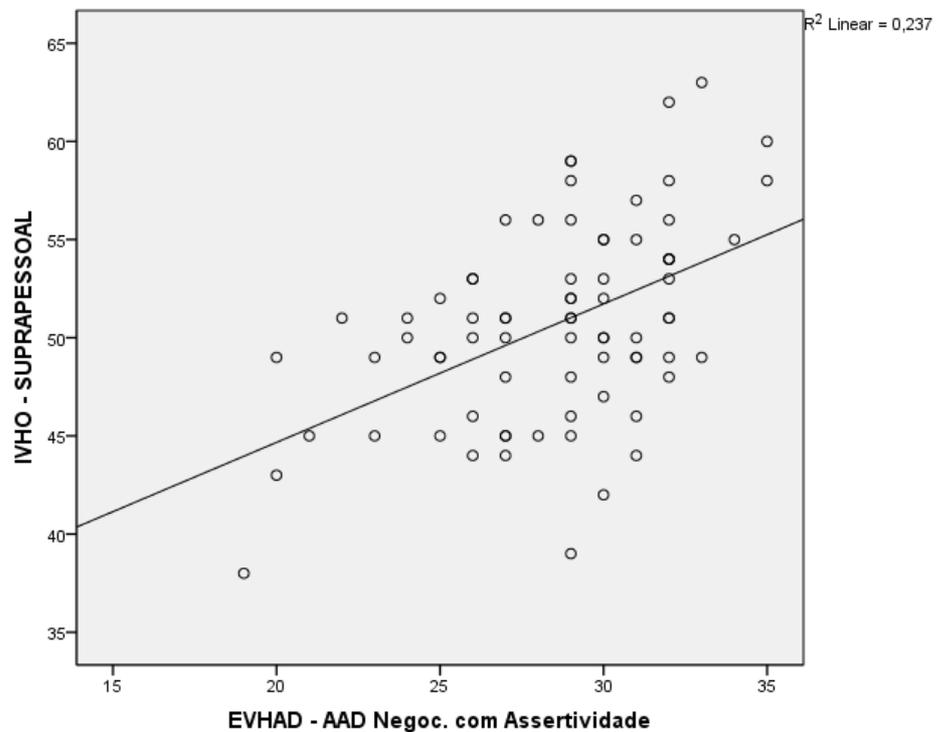


Gráfico 4 – Gráfico de dispersão simples entre Suprapessoal (IVHO) e Negociação com Assertividade (EVHAD-AAD).

Fonte: Pesquisa de Campo.

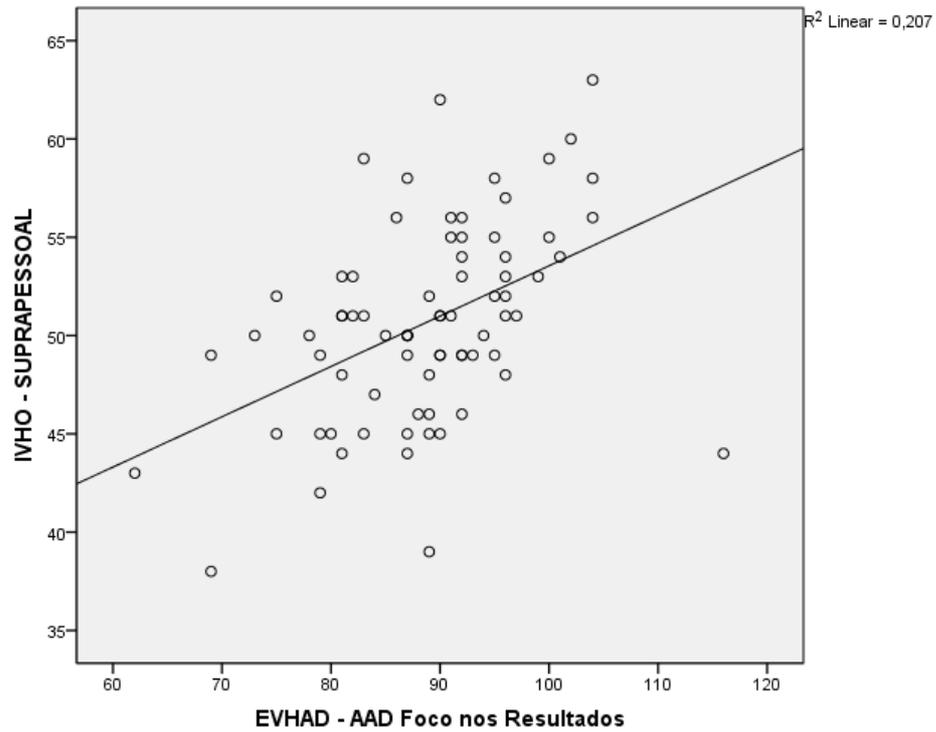


Gráfico 5 – Gráfico de dispersão simples entre Suprapessoal (IVHO) e Foco nos Resultados (EVHAD-AAD).

Fonte: Pesquisa de Campo.

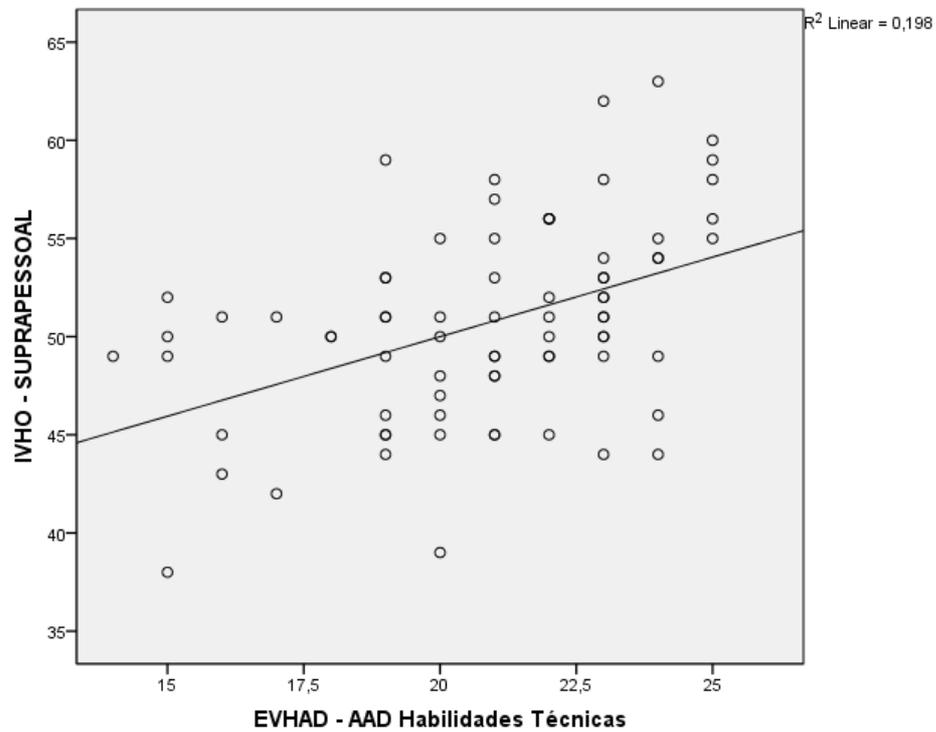


Gráfico 6 – Gráfico de dispersão simples entre Suprapessoal (IVHO) e Habilidades Técnicas (EVHAD-AAD).

Fonte: Pesquisa de Campo.

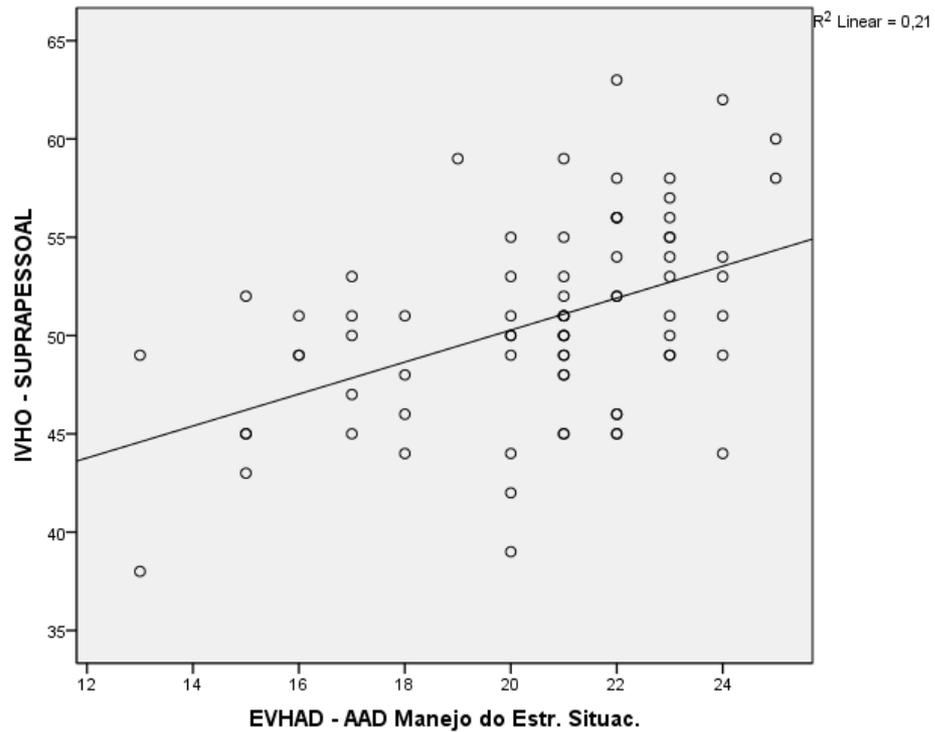


Gráfico 7 – Gráfico de dispersão simples entre Suprapessoal (IVHO) e Manejo do Estresse Situacional (EVHAD-AAD).

Fonte: Pesquisa de Campo.

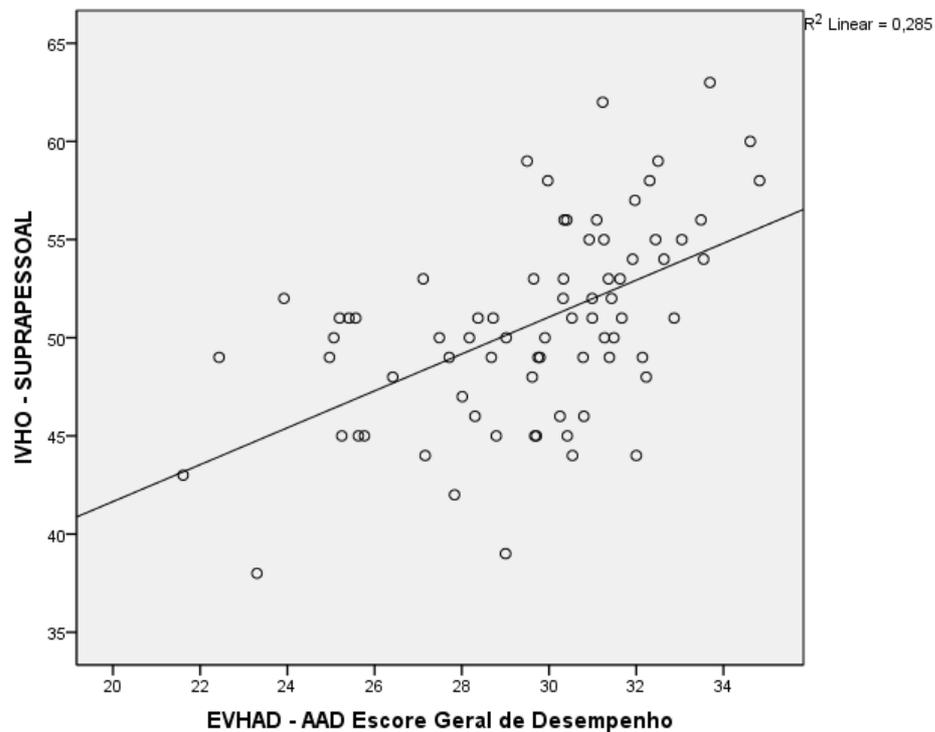


Gráfico 8 – Gráfico de dispersão simples entre Suprapessoal (IVHO) e Escore Geral dos Resultados (EVHAD-AAD).

Fonte: Pesquisa de Campo.

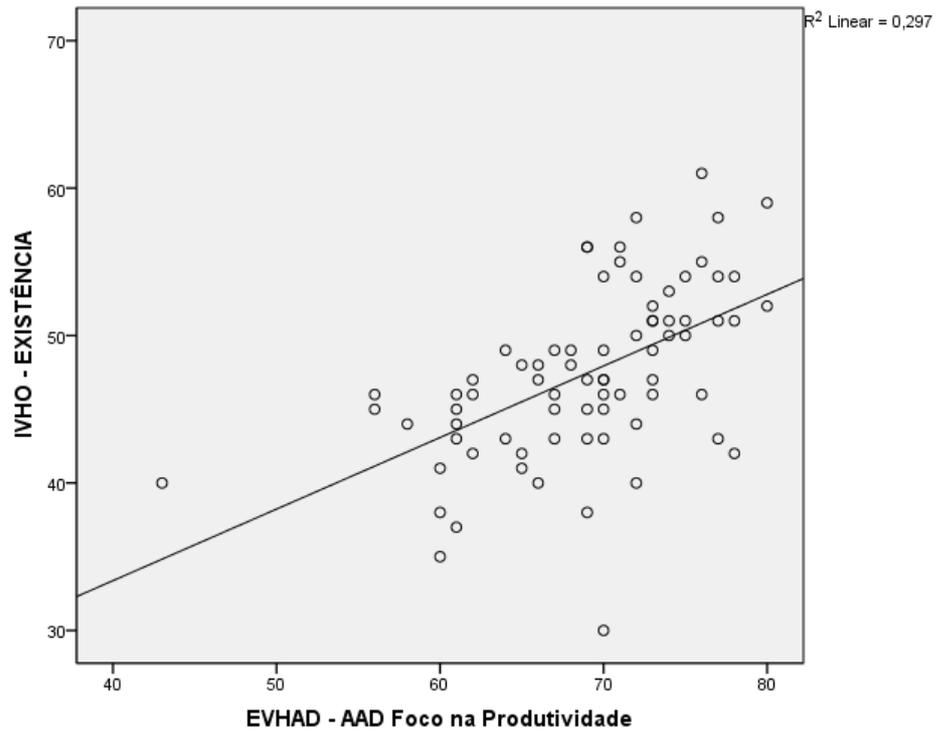


Gráfico 9 – Gráfico de dispersão simples entre Existência (IVHO) e Foco na Produtividade (EVHAD-AAD).

Fonte: Pesquisa de Campo.

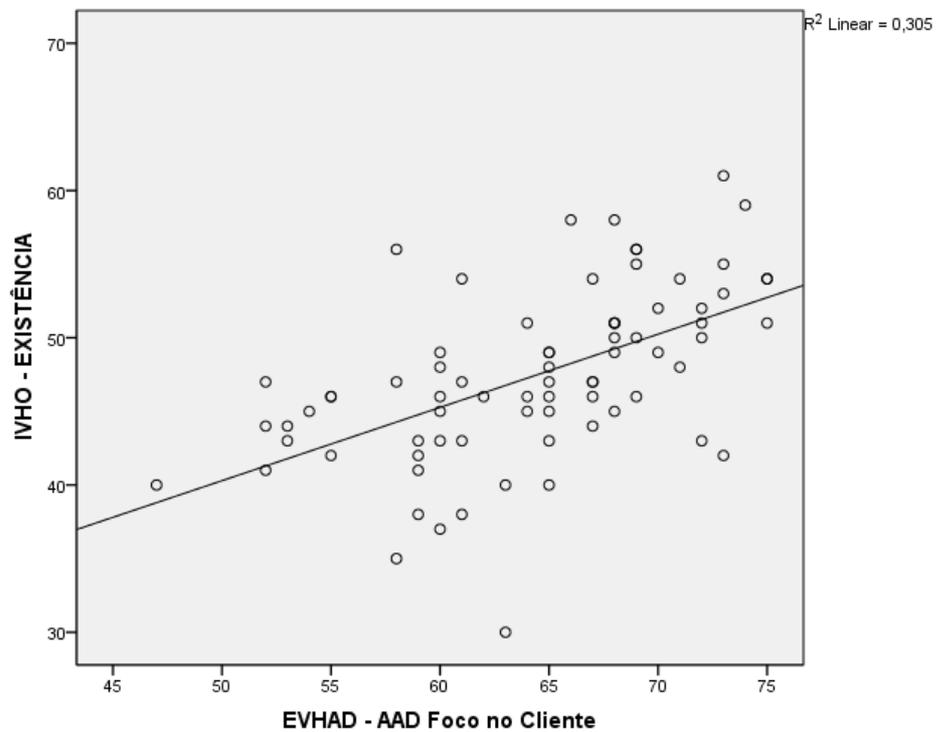


Gráfico 10 – Gráfico de dispersão simples entre Existência (IVHO) e Foco no Cliente (EVHAD-AAD).

Fonte: Pesquisa de Campo.

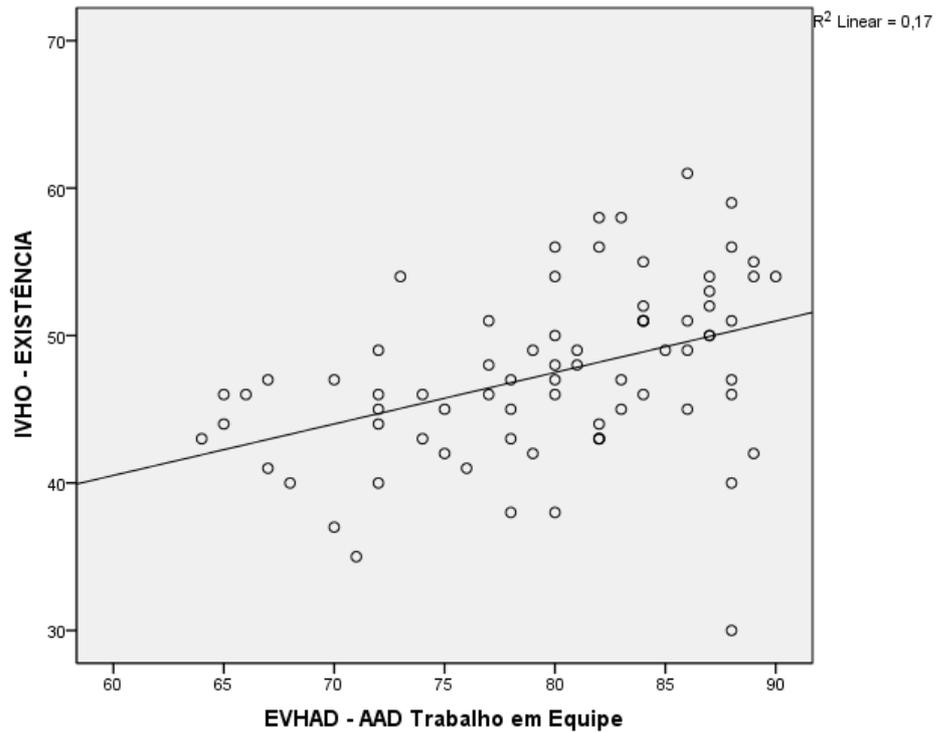


Gráfico 11 – Gráfico de dispersão simples entre Existência (IVHO) e Trabalho em Equipe (EVHAD-AAD).

Fonte: Pesquisa de Campo.

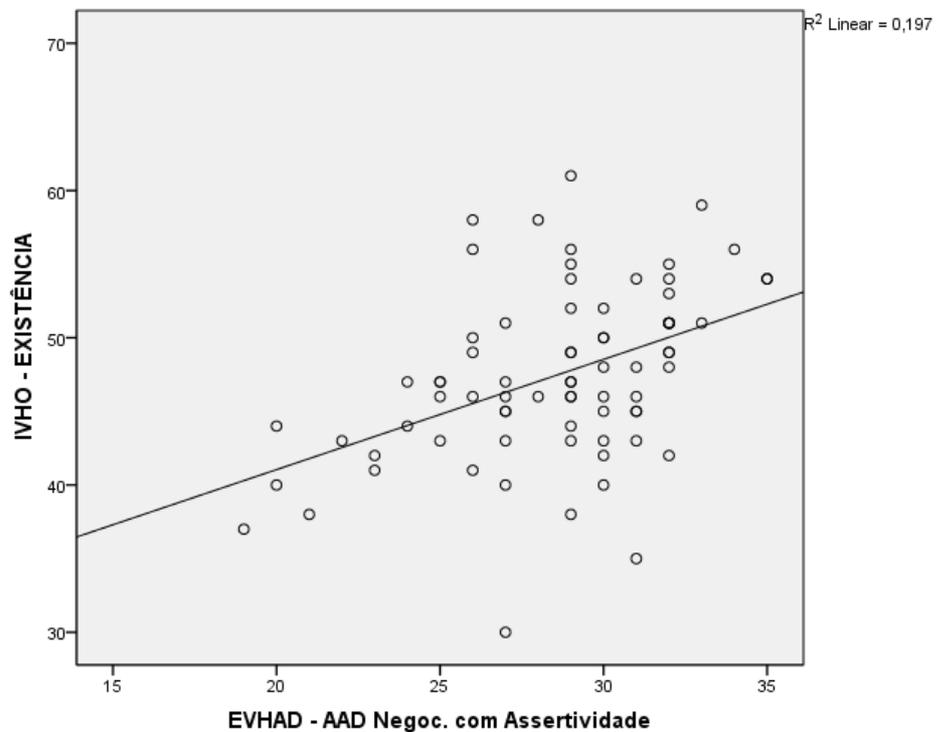


Gráfico 12 – Gráfico de dispersão simples entre Existência (IVHO) e Negociação com Assertividade (EVHAD-AAD).

Fonte: Pesquisa de Campo.

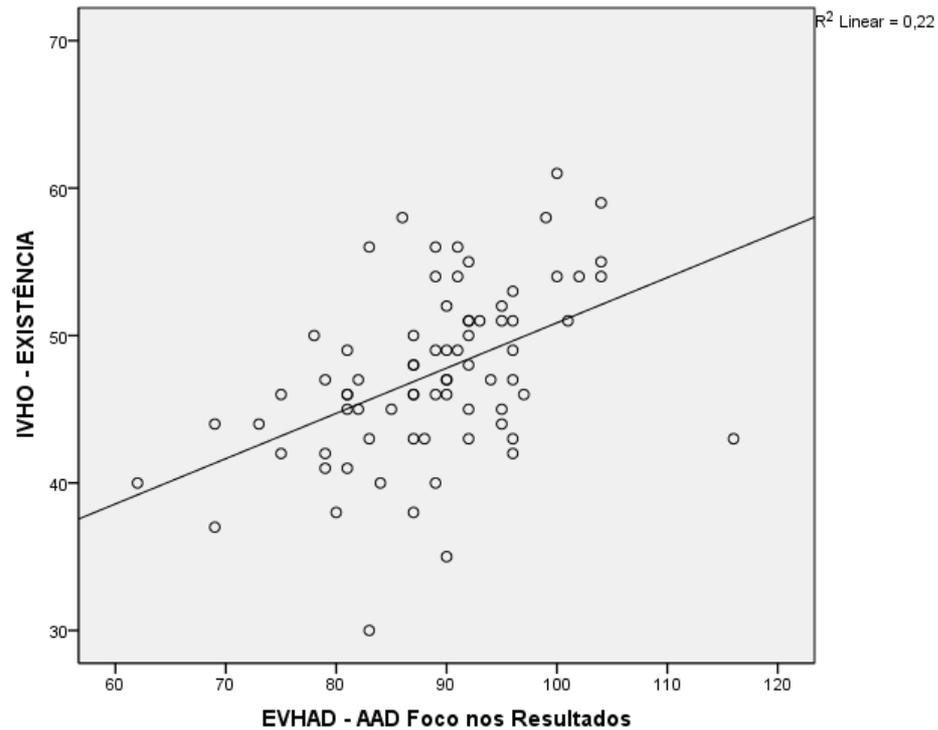


Gráfico 13 – Gráfico de dispersão simples entre Existência (IVHO) e Foco nos Resultados (EVHAD-AAD).

Fonte: Pesquisa de Campo.

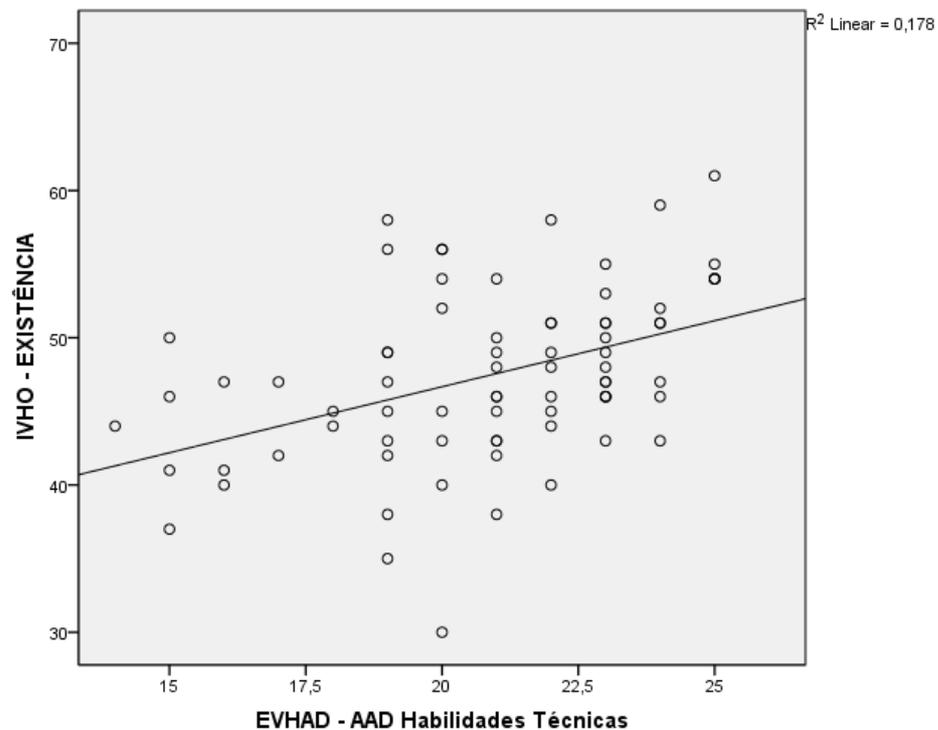


Gráfico 14 – Gráfico de dispersão simples entre Existência (IVHO) e Habilidades Técnicas (EVHAD-AAD).

Fonte: Pesquisa de Campo.

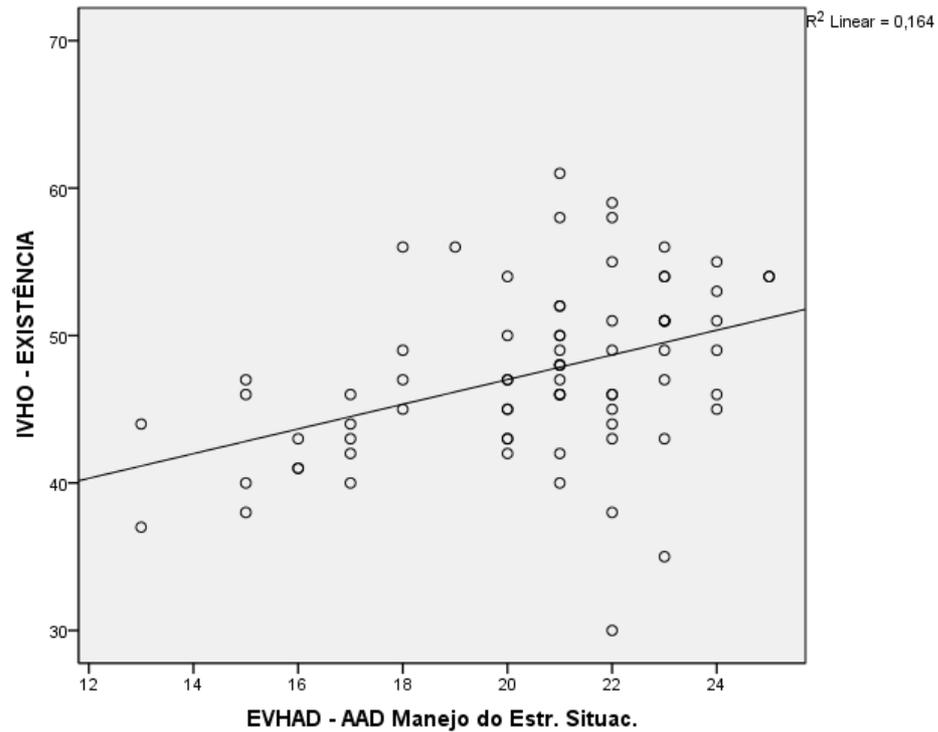


Gráfico 15– Gráfico de dispersão simples entre Existência (IVHO) e Manejo do Estresse Situacional (EVHAD-AAD).

Fonte: Pesquisa de Campo.

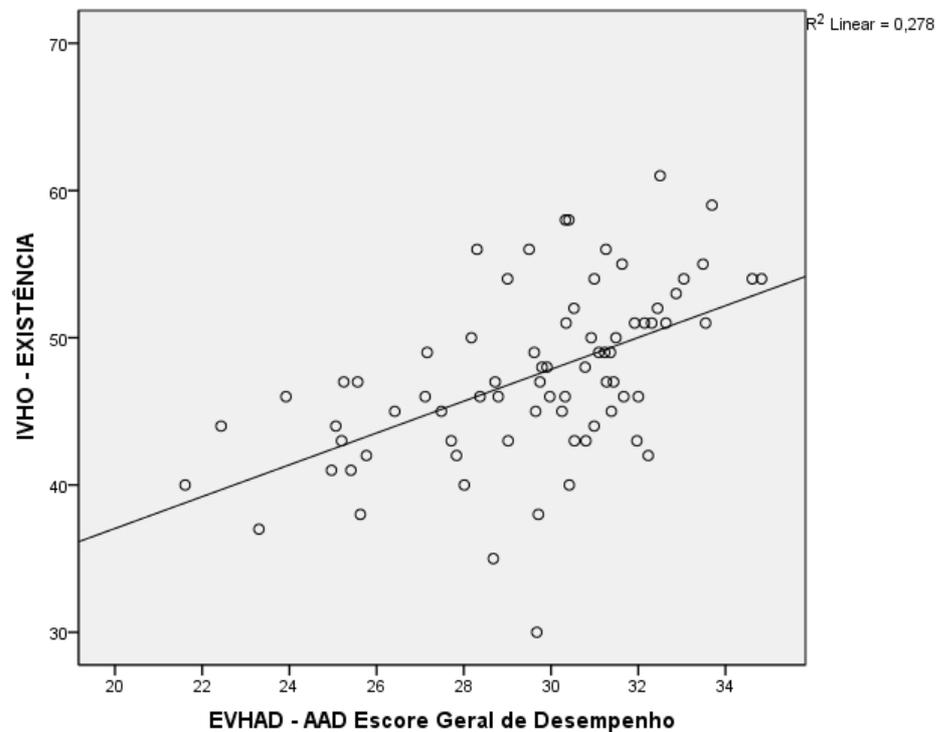


Gráfico 16 – Gráfico de dispersão simples entre Suprapessoal (IVHO) e Escore Geral de Desempenho (EVHAD-AAD).

Fonte: Pesquisa de Campo.

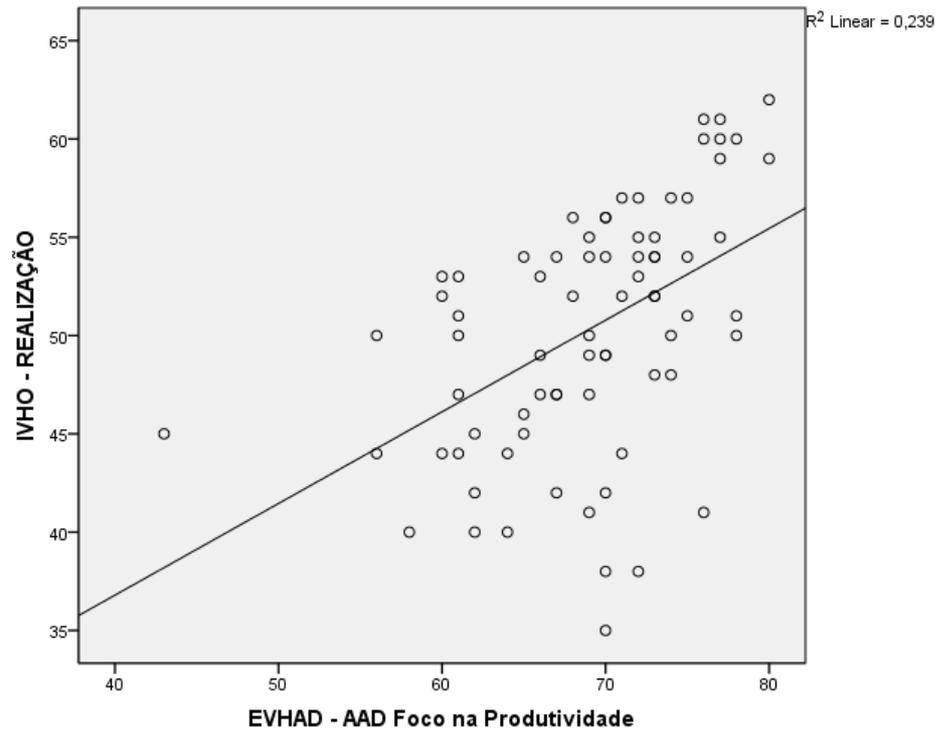


Gráfico 17 – Gráfico de dispersão simples entre Realização (IVHO) e Foco na Produtividade (EVHAD-AAD).

Fonte: Pesquisa de Campo.

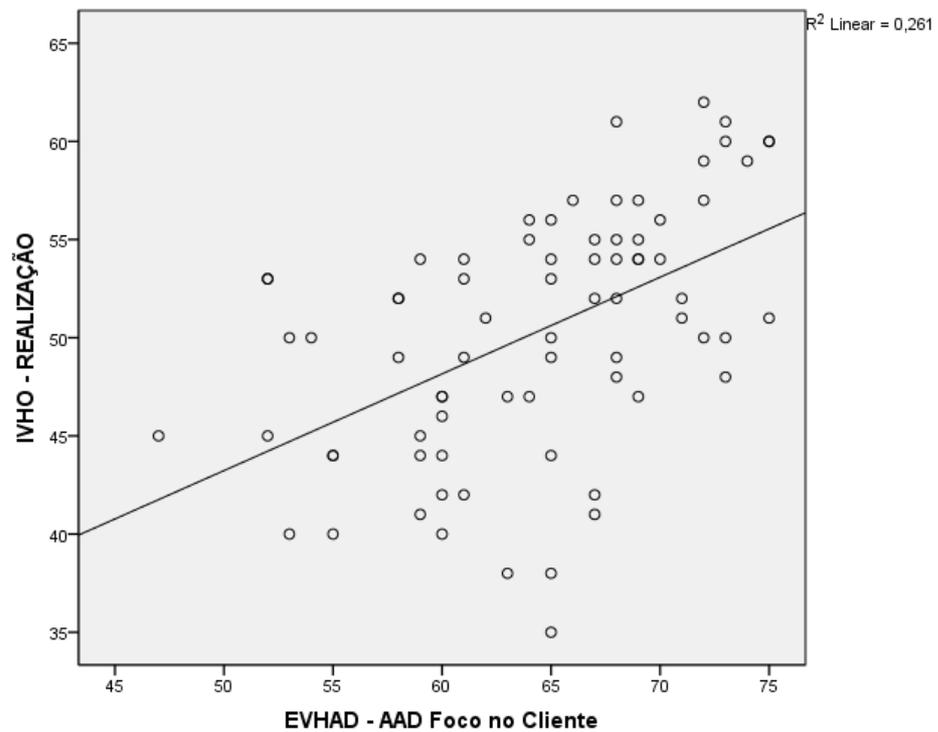


Gráfico 18 – Gráfico de dispersão simples entre Realização (IVHO) e Foco nos Clientes (EVHAD-AAD).

Fonte: Pesquisa de Campo.

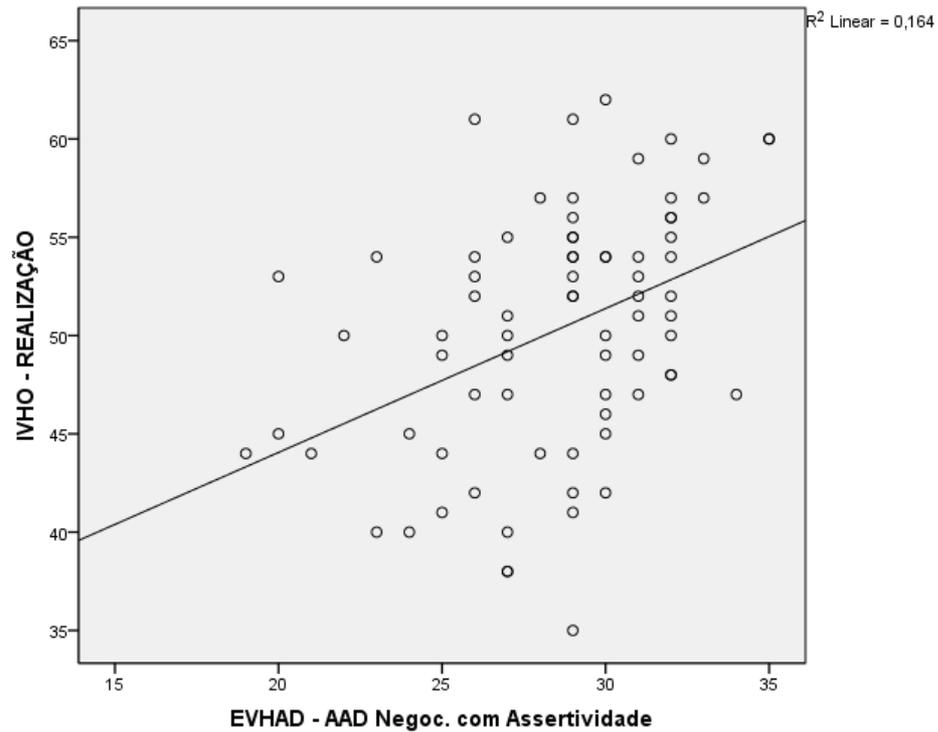


Gráfico 19 – Gráfico de dispersão simples entre Realização (IVHO) e Negociação com Assertividade (EVHAD-AAD).

Fonte: Pesquisa de Campo.

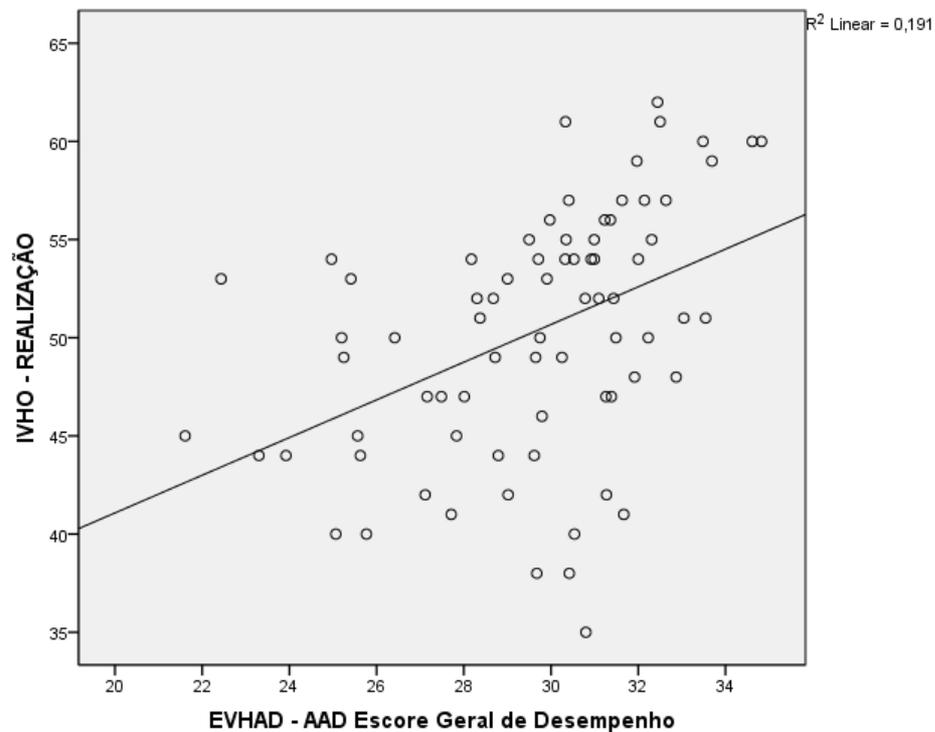


Gráfico 20 – Gráfico de dispersão simples entre Suprapessoal (IVHO) e Escore Geral de Desempenho (EVHAD-AAD).

Fonte: Pesquisa de Campo.

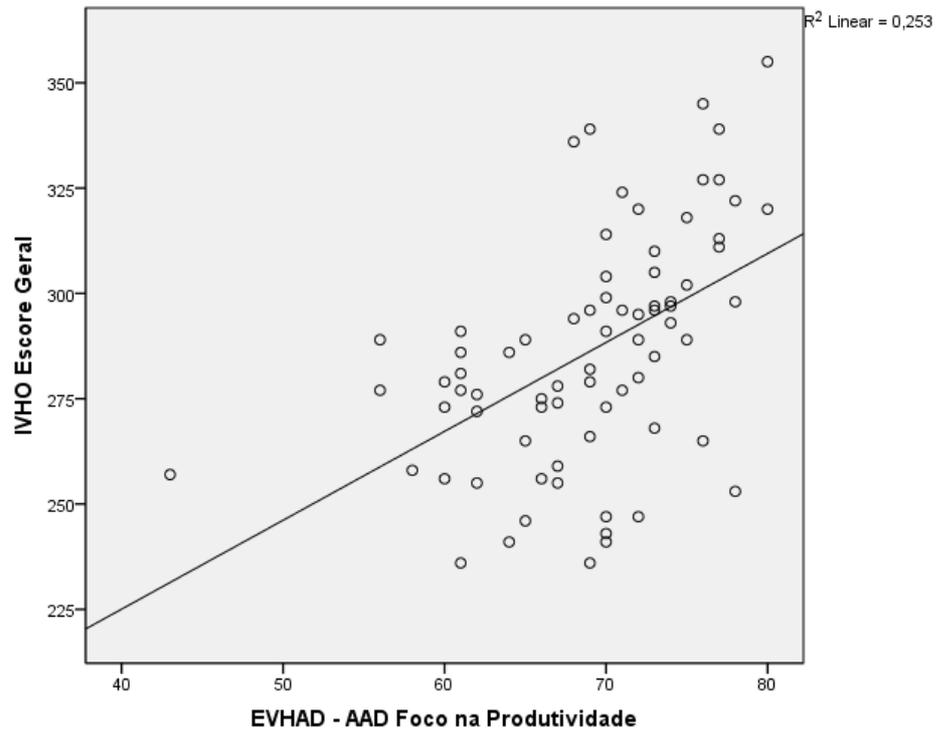


Gráfico 21 – Gráfico de dispersão simples entre Escore Geral (IVHO) e Foco na Produtividade (EVHAD-AAD).

Fonte: Pesquisa de Campo.

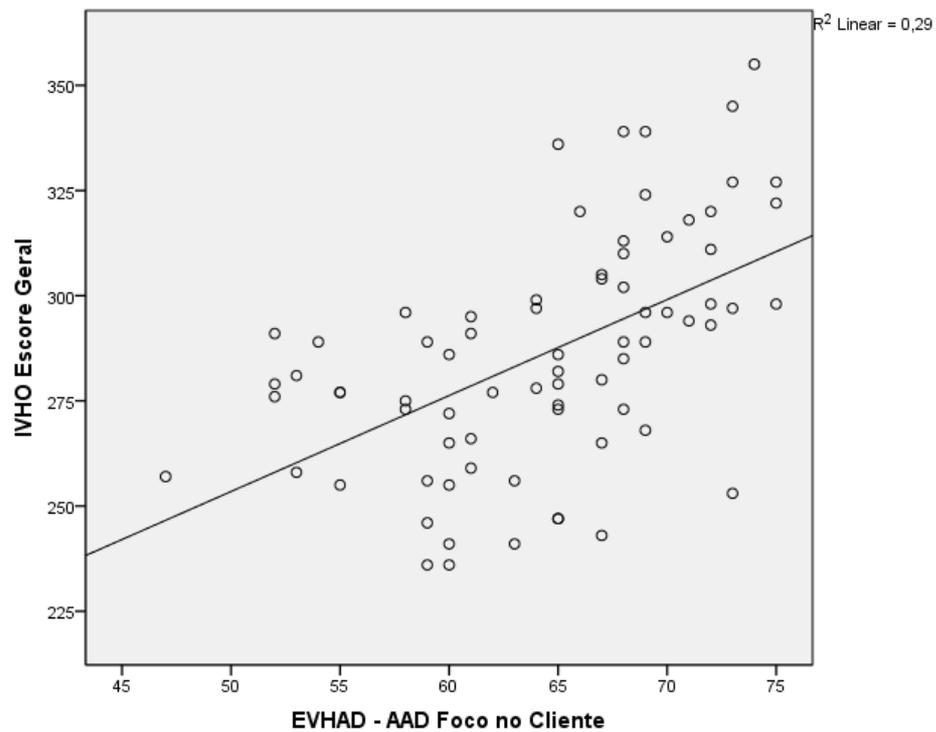


Gráfico 22 – Gráfico de dispersão simples entre Escore Geral (IVHO) e Foco no Cliente (EVHAD-AAD).

Fonte: Pesquisa de Campo.

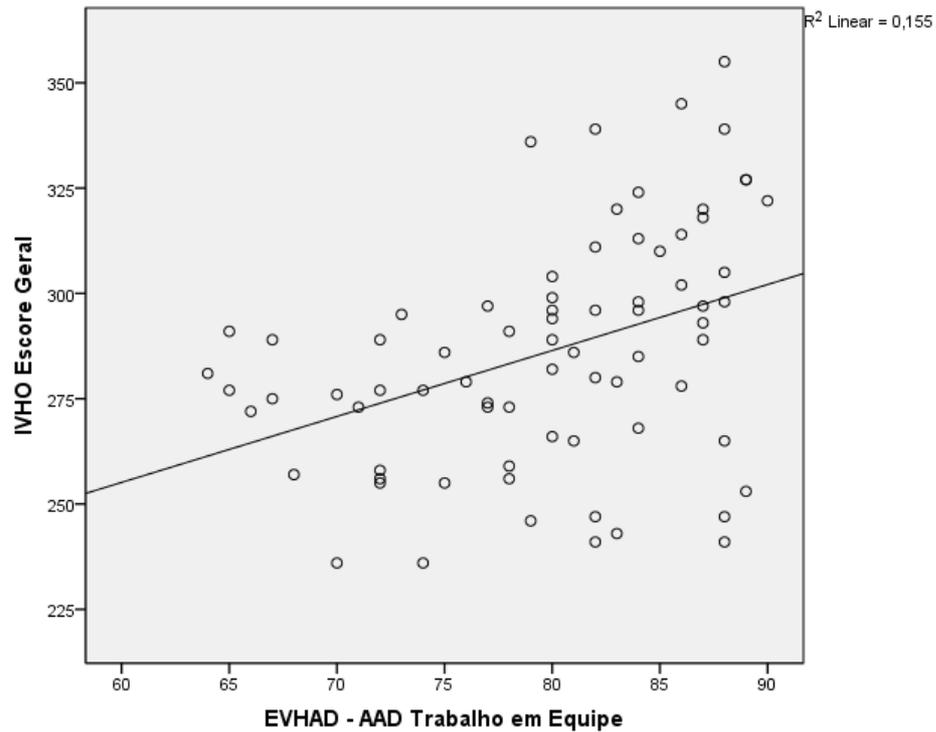


Gráfico 23 – Gráfico de dispersão simples entre Escore Geral (IVHO) e Trabalho em Equipe (EVHAD-AAD).

Fonte: Pesquisa de Campo.

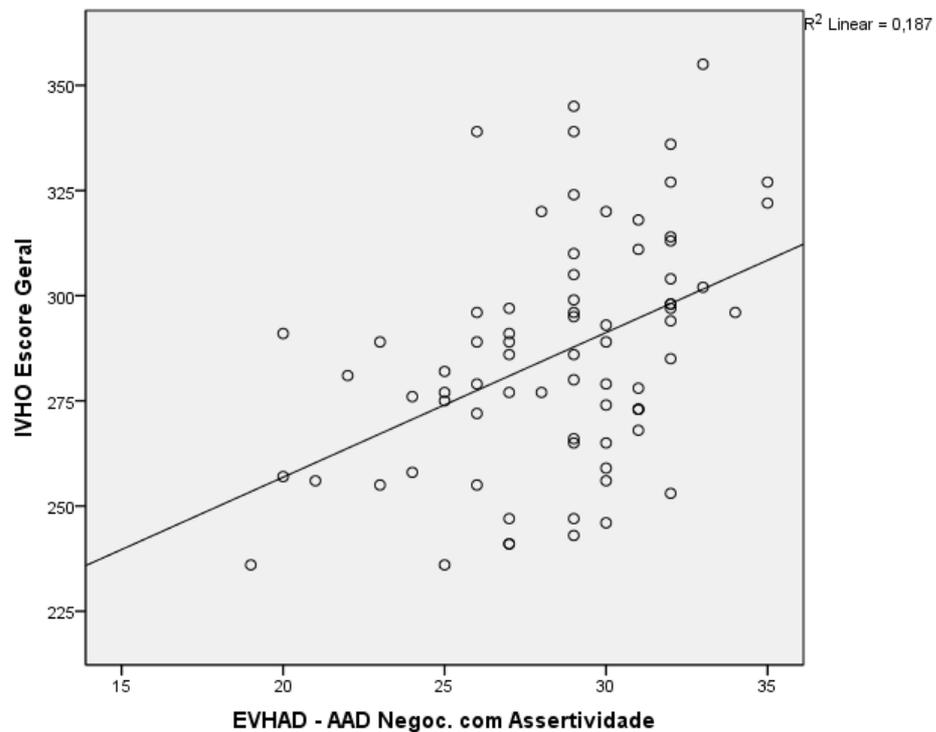


Gráfico 24 – Gráfico de dispersão simples entre Escore Geral (IVHO) e Negociação com Assertividade (EVHAD-AAD).

Fonte: Pesquisa de Campo.

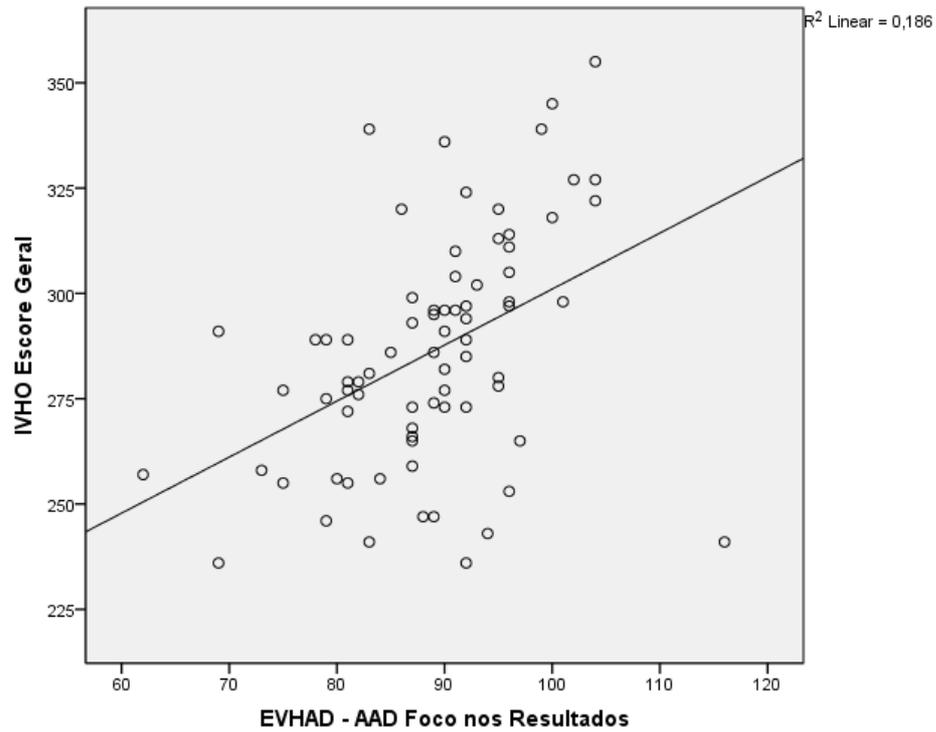


Gráfico 25– Gráfico de dispersão simples entre Escore Geral (IVHO) e Foco nos Resultados (EVHAD-AAD).

Fonte: Pesquisa de Campo.

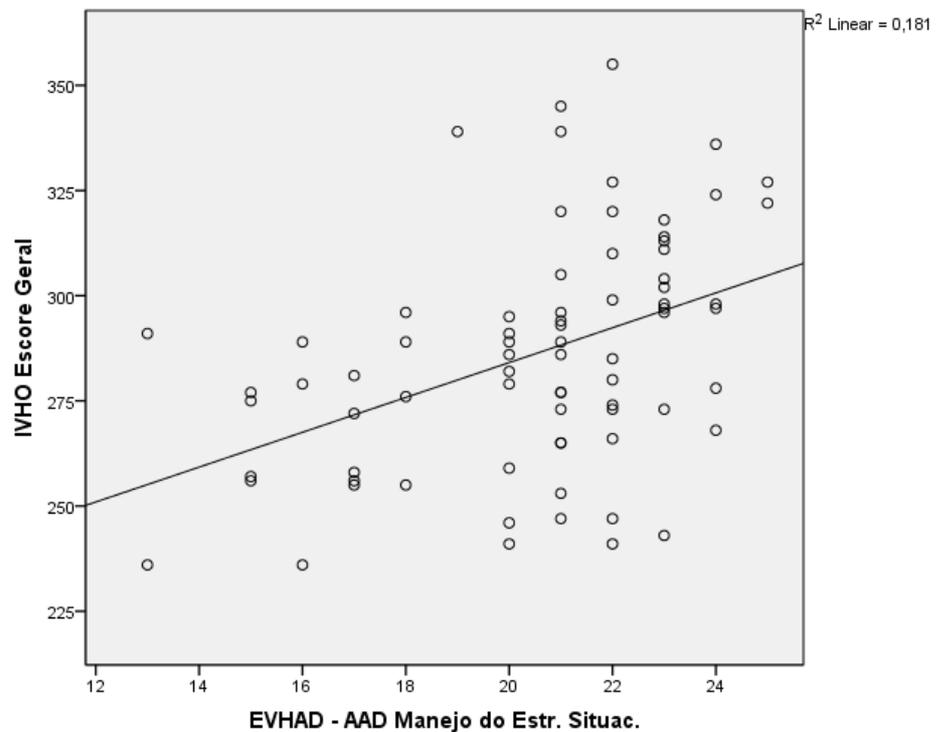


Gráfico 26 – Gráfico de dispersão simples entre Escore Geral (IVHO) e Manejo do Estresse Situacional (EVHAD-AAD).

Fonte: Pesquisa de Campo.

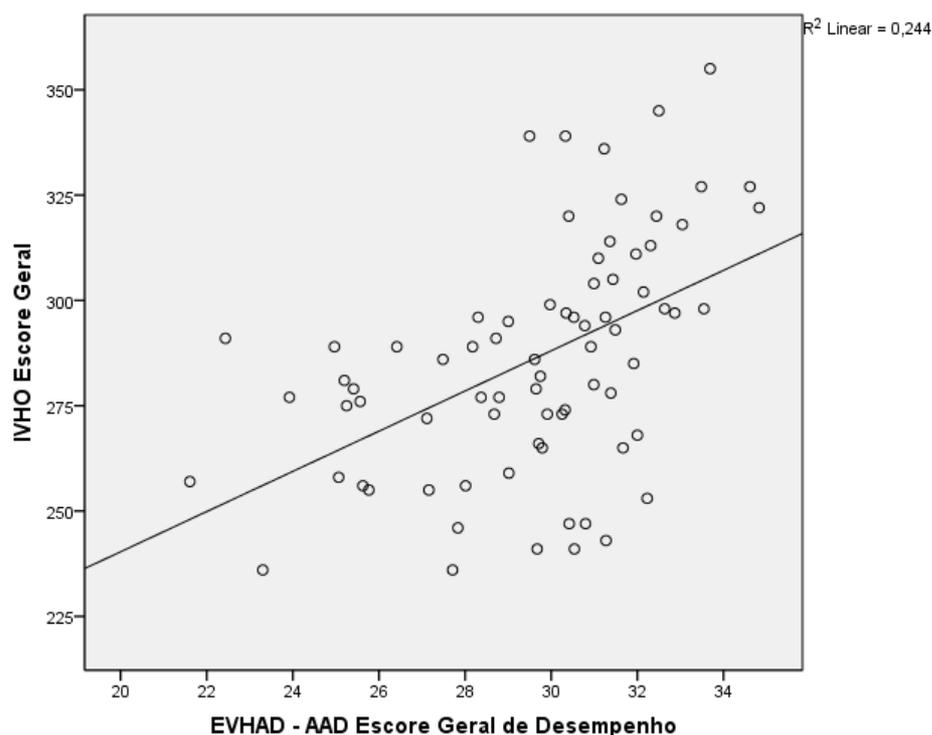


Gráfico 27 – Gráfico de dispersão simples entre Score Geral (IVHO) e Score Geral de Desempenho (EVHAD-AAD).

Fonte: Pesquisa de Campo.

Faz-se importante salientar que o poder preditivo entre os subfatores desses instrumentos podem ser explicados hipoteticamente. Essas hipóteses serão explanadas a seguir.

O primeiro subfator do IVHO a demonstrar índices de poder preditivo acima de 14% sobre subfatores da EVHAD é o Suprapessoal, que aponta poder discriminativo sobre todos os subfatores da EVHAD. O indivíduo proeminente nesse subfator denota tendência a busca pela maturidade profissional, pela beleza e pelo conhecimento atualizado do que está a sua volta. Essas são características que podem elevar a qualidade do trabalho executado no ambiente organizacional, elevando assim, o desempenho do colaborador.

Outro subfator do IVHO a informar poder preditivo acima de 14% com todos os subfatores da EVHAD é o Existência. A proeminência nesse subfator implica na busca pela estabilidade pessoal, dos requisitos mínimos de sobrevivência e da saúde (englobando o bem-estar geral). Levando-se em consideração o papel central que o trabalho apresenta na vida de

uma pessoa, principalmente no que diz respeito ao atendimento das expectativas financeiras que podem auxiliar na manutenção da saúde e na obtenção para os requisitos mínimos de sobrevivência, pode-se inferir que o desempenho pode ser correlacionado ao subfator Existência por essa característica. Além disso, a manutenção de um mesmo emprego, implica na conservação da certa estabilidade, o que também é uma característica do subfator Existência.

O último subfator do IVHO, Realização, apresentou poder preditivo sobre as escalas Foco na Produtividade, Foco no Cliente e Negociação Assertiva do EVHAD. Podem ser notadas algumas características em comum nesses subfatores tais como: a tendência ao cumprimento de regras (Foco na Produtividade), a vontade de influenciar outras pessoas (Foco no Cliente) e a clareza na percepção ao ser pragmático nas decisões (Negociação com Assertividade). Além dessas características que podem aumentar a tendência do poder preditivo entre os subfatores dos dois instrumentos, a proeminência do subfator Realização demonstra a vontade do indivíduo no alcance de autoestima pelo que faz bem. Esse fato pode influenciar no maior esforço no ambiente de trabalho, aumentando seu desempenho.

Os resultados exibidos acima fazem referência aos dados obtidos na versão auto aplicada da EVHAD. A próxima tabela vem demonstrar os índices de correlação entre os principais subfatores do IVHO e os fatores da EVHAD na avaliação realizada pelo superior imediato.

	INTERATIVA		NORMATIVA		SUPRAPESSOAL		EXISTÊNCIA		EXPERIÊNCIA		REALIZAÇÃO		Auto conhecimento		Escore Geral	
	Correlação de Pearson	Sig. (2-tailed)														
EVHAD - AD Foco na Produtividade	-0,126	0,28	0,007	0,951	0,067	0,568	-0,014	0,907	0,048	0,682	0,149	0,201	0,033	0,776	0,033	0,781

	INTERATIVA		NORMATIVA		SUPRAPESSOAL		EXISTÊNCIA		EXPERIÊNCIA		REALIZAÇÃO		Auto conhecimento		Escore Geral	
	Correlação de Pearson	Sig. (2-tailed)														
EVHAD - AD Foco no Cliente	-0,093	0,428	0,093	0,429	0,179	0,123	0,141	0,228	0,166	0,154	0,201	0,085	0,112	0,341	0,155	0,185
EVHAD - AD Trabalho em Equipe	-0,107	0,361	0,026	0,826	0,123	0,292	0,032	0,788	0,074	0,529	0,162	0,164	0,065	0,582	0,07	0,55
EVHAD - AD Negoc. com Assertividade	-0,027	0,818	0,085	0,469	0,132	0,261	0,034	0,772	0,123	0,294	0,147	0,208	0,073	0,534	0,111	0,341
EVHAD - AD Foco nos Resultados	-0,127	0,276	-0,024	0,84	0,087	0,459	-0,041	0,724	0,025	0,834	0,121	0,301	0,095	0,415	0,01	0,934
EVHAD - AD Habilidades Técnicas	-0,099	0,397	0,047	0,692	0,259	0,025	0,06	0,609	0,171	0,144	0,231*	0,046	0,151	0,195	0,146	0,211
EVHAD - AD Manejo do Est. Situac.	0,048	0,682	0,094	0,422	0,235	0,043	0,106	0,366	0,132	0,258	0,163	0,163	0,011	0,926	0,168	0,15
EVHAD - AD Escore Geral de Desempenho	-0,078	0,504	0,053	0,65	0,175	0,133	0,052	0,66	0,118	0,315	0,185	0,112	0,083	0,48	0,112	0,338

** Correlação significativa ao nível de 0.01 (bicaudal).

* Correlação significativa ao nível de 0.05 (bicaudal).

Correlação moderada positiva
Correlação fraca positiva

Tabela 59 – Correlação entre os fatores do IVHO (Amostra 1) e o EVHAD (r de Pearson).

Fonte: Pesquisa de Campo.

Quanto à segunda parte do teste EVHAD, que é respondida pelos superiores imediatos do respondente, pode-se observar que o nível de correlação com o IVHO foi destacadamente diferente da análise anterior, pois apresentou poucas correlações positivas. Foram elas: Habilidades Técnicas (EVHAD) X Suprapessoal (IVHO); Manejo do Estresse Situacional (EVHAD) X Suprapessoal (IVHO); e Habilidades Técnicas (RVHAD) X Realização (IVHO).

Na tabela abaixo serão apresentados os dados de uma Análise de Regressão Linear visando o entendimento do poder preditivo de um instrumento sobre o outro.

Indicadores EVHAD	INTERATIVA		NORMATIVA		SUPRAPESSOAL		EXISTÊNCIA		EXPERIÊNCIA		REALIZAÇÃO		AUTO CONHECIMENTO		Escore Geral	
AD Foco na Produtividade	0,016	0,002	0	-0,014	0,004	-0,009	0	-0,014	0,002	-0,011	0,022	0,009	0,001	-0,013	0,001	-0,013
AD Foco no Cliente	0,009	-0,005	0,009	-0,005	0,032	0,019	0,02	0,006	0,028	0,014	0,04	0,027	0,012	-0,001	0,024	0,011
AD Trabalho em Equipe	0,011	-0,002	0,001	-0,013	0,015	0,002	0,001	-0,013	0,005	-0,008	0,026	0,013	0,004	-0,009	0,005	-0,009
AD Negoc. com Assertividade	0,001	-0,013	0,007	-0,006	0,017	0,004	0,001	-0,013	0,015	0,002	0,022	0,008	0,005	-0,008	0,012	-0,001
AD Foco nos Resultados	0,016	0,003	0,001	-0,013	0,008	-0,006	0,002	-0,012	0,001	-0,013	0,015	0,001	0,009	-0,004	0	-0,014
AD Habilidades Técnicas	0,01	-0,004	0,002	-0,012	0,067	0,054	0,004	-0,01	0,029	0,016	0,053	0,04	0,023	0,01	0,021	0,008
AD Manejo do Est. Situac.	0,002	-0,011	0,009	-0,005	0,055	0,042	0,011	-0,002	0,017	0,004	0,027	0,013	0	-0,014	0,028	0,015
AD Escore Geral de Desempenho	0,006	-0,007	0,003	-0,011	0,031	0,017	0,002	-0,011	0,014	0	0,034	0,021	0,007	-0,007	0,013	0

Tabela 60 – Análise de Regressão Linear das escalas do EVHAD (auto aplicado) sobre os subfatores do IVHO.
Fonte: Pesquisa de Campo.

A análise regressão linear entre IVHO e EVHAD (respondido pelo superior imediato) diferentemente da EVHAD auto respondido, não apresenta correlações significativas. Estima-se que tamanha diferença entre as correlações e poder preditivo nas versões (auto aplicada e de análise por um terceiro) ocorra devido a natureza distinta dessas avaliações. Ou seja, estes dados reforçam o fato de que seria inadequado pretender realizar a avaliação de uma pessoa a partir apenas do julgamento de outrem. Além disso, demonstra ineficácia na tentativa de correlacionar um instrumento de auto relato de uma característica (IVHO – Valores Humanos) com um teste de relato de terceiros de outro construto (EVHAD - Desempenho).

É importante perceber que as análises realizadas nesse segmento do presente trabalho se deram de maneira preliminar devido o caráter exploratório nesse campo de estudo.

	INTERATIVA		NORMATIVA		SUPRAPESSOAL		EXISTÊNCIA		EXPERIÊNCIA		REALIZAÇÃO		Auto conhecimento		Escore Geral	
	Correlação de Pearson	Sig. (2-tailed)														
$\Sigma H+Hd$	0,154	0,075	0,180*	0,036	0,163	0,059	0,1	0,249	-0,03	0,732	0,133	0,123	-0,021	0,806	0,13	0,132
$\Sigma(H)+(Hd)$	-0,04	0,644	0,082	0,342	0,009	0,921	0,005	0,95	0,077	0,374	0,026	0,768	-0,071	0,415	0,033	0,702
$\Sigma A+Ad$	0,057	0,513	0,171*	0,048	0,123	0,155	0,088	0,312	0,128	0,139	0,106	0,221	-0,07	0,423	0,128	0,138
$\Sigma(A)+(Ad)$	-0,073	0,397	0,002	0,985	0,013	0,881	-0,098	0,259	-0,048	0,581	-0,057	0,508	0,052	0,553	-0,043	0,617
ΣAt	-0,049	0,574	-0,085	0,325	-0,046	0,599	0,107	0,219	0,001	0,986	-0,028	0,744	0,052	0,553	-0,026	0,76
ΣObj	0,08	0,358	0,045	0,605	0,083	0,339	0,118	0,174	0,046	0,596	0,084	0,332	-0,081	0,352	0,081	0,35
ΣNat	0,033	0,708	-0,017	0,849	0,085	0,328	-0,003	0,971	-0,089	0,307	0,029	0,736	-0,109	0,209	0,006	0,941

** Correlação significativa ao nível de 0.01 (bicaudal).

* Correlação significativa ao nível de 0.05 (bicaudal).

Correlação moderada positiva
Correlação fraca positiva

Tabela 61 – Correlação entre os fatores do IVHO (Amostra 2) e o Z-Teste (r de Pearson).

Fonte: Pesquisa de Campo.

A análise demonstra algumas fracas correlações positivas. Mesmo sendo uma correlação fraca entende-se que algumas características de cada um dos subfatores do IVHO esteja correlacionados às categorias do Zulliger.

A somatória das respostas globais (ΣG) está correlacionada com os subfatores Existência e Realização. As respostas globais relacionam-se ao pensamento abstrato, visão de conjunto, capacidade de síntese e senso de organização, ou seja, inteligência dirigida ao abstrato. Essas características podem ser correlacionadas ao subfator Existência por ele necessitar do controle do que está a sua volta e, para isso, necessita da visão do todo. O subfator Realização, por sua vez, sugere a necessidade de inteligência abstrata para que seja possível a compreensão de questões baseadas em hierarquia e competência pessoal.

A somatória dos detalhes (ΣF) encontrados está sendo correlacionada com os subfatores Suprapessoal e Existência. Essa característica do Zulliger expressa o concreto, a percepção da realidade objetiva, dando ênfase à rigorosidade e exigência na forma como vê o mundo. O subfator Suprapessoal pode estar correlacionado a essa categoria devido a sua tendência a organização mental clara e objetiva, e o Existência parece estar correlacionado devido a sua necessidade de inteligência posta em prática para evitar riscos à saúde e bem estar em geral.

A categorização do comentário sobre cores que estão sendo mostradas (ΣFC) na figura representada no Zulliger implica na maneira como os laços afetivos ocorrem, apresentando relacionamento afetivo adequado e maduro, com reação emocional e capacidade de dar e receber afetos adequadamente controlados. Essa categoria pode estar correlacionada ao subfator Existência pela necessidade que o indivíduo proeminente nesse subfator ter em vista o seu bem-estar como um todo, o que inclui a necessidade de socialização.

A categoria do Zulliger em que a pessoa demonstra conteúdo humano (H+Hd) está ligada a adequada capacidade de relacionamento interpessoal. O subfator Normativa pode estar correlacionado a ele devido a sua tendência ao seguimento de regras pré-estabelecidas em todos os aspectos, inclusive no social. Isso pode levar a um bom relacionamento interpessoal por respeitar as normas de convivência.

A última categoria do Zulliger a apresentar correlação foi a de demonstração de conteúdo animal (A+Ad), que está relacionada a estereotipia de pensamento, a pouca flexibilidade e a pouca capacidade de adaptação. Sua correlação com o subfator Normativa pode estar conectada a necessidade em ter regras para seguir que o indivíduo proeminente nesse subfator possui.

4.3.7. Normas intragrupo (tabelas percentílicas)

Como comentado anteriormente, as normas intragrupo utilizam o desempenho de grupos de pessoas específicos e o toma por base para interpretar os escores dos demais respondentes do teste. Abaixo estão as tabelas percentílicas (em forma de percentil) que servirão de base para a interpretação dos resultados do instrumento.

Foram criadas tabelas percentílicas para as escalas do IVHO em suas duas amostras 2 e 3 separadamente, colaboradores do Polo Industrial de Manaus e respondentes da versão *online*, respectivamente.

Abaixo pode ser apreciada a tabela percentílica dos subfatores do IVHO relativa ao da amostra 2.

Interativa		Normativa		Suprapessoal		Existência		Experimentação		Realização		Auto conhecimento		Escore Geral	
Escore	Percentil	Escore	Percentil	Escore	Percentil	Escore	Percentil	Escore	Percentil	Escore	Percentil	Escore	Percentil	Escore	Percentil
19	<1	14	<1	16	<1	24	<1	17	<1	19	<1	2	<1	109	<1
26	<1	33	1	37	1	34	1	26	1	31	<1	3	<1	205	<1
34	1	34	1	41	4	35	1	28	3	40	3	4	<1	230	2
35	2	35	1	42	6	38	5	31	6	41	5	5	3	236	3
36	2	39	5	43	8	39	7	32	8	42	6	6	10	241	5
39	7	40	7	44	11	40	11	33	10	44	12	7	26	242	5
40	10	41	9	45	15	41	16	34	13	45	16	8	51	244	6
41	13	42	12	46	19	42	22	35	16	46	20	9	75	255	13
42	17	43	15	47	24	43	29	36	19	47	25	10	91	258	15
43	21	44	18	48	29	44	37	37	23	48	31	11	98	259	16
44	26	45	22	49	35	45	45	38	28	49	37			260	16
45	32	46	27	50	42	46	54	39	32	50	44			263	19
46	39	47	32	51	48	47	63	40	37	51	50			264	20
47	45	48	37	52	55	48	71	41	42	52	57			265	21
48	52	49	43	53	61	49	78	42	48	53	64			266	22
49	59	50	49	54	67	50	84	43	53	54	70			267	23
50	66	51	55	55	73	51	88	44	59	55	75			269	25
51	72	52	60	56	78	52	92	45	64	56	81			270	26
52	77	53	66	57	83	53	95	46	69	57	85			271	27
53	82	54	71	58	87	54	97	47	73	58	88			272	29
54	86	55	76	59	90			48	78	59	91			273	30
56	92	56	80	60	93			49	81	60	94			274	31
57	95	57	84	62	96			50	85	61	96			275	32
60	98	58	87					51	88					276	34

Interativa		Normativa		Suprapessoal		Existência		Experimentação		Realização		Auto conhecimento		Escore Geral	
Escore	Percentil	Escore	Percentil	Escore	Percentil	Escore	Percentil	Escore	Percentil	Escore	Percentil	Escore	Percentil	Escore	Percentil
		59	90					52	90					277	35
		60	92					53	92					278	36
		62	96					54	94					279	37
		63	97					55	96					280	39
								56	97					281	40
								58	98					282	42
														283	43
														284	44
														285	46
														286	47
														287	48
														288	50
														289	51
														290	53
														291	54
														292	56
														293	57
														294	58
														295	59
														296	61
														297	62
														298	64
														299	65
														302	69
														303	70
														305	72
														307	75
														308	76
														309	77
														311	79
														312	80
														314	82
														315	83
														316	84
														317	84
														318	85
														321	87
														322	88
														323	89
														324	90
														326	91
														327	91
														328	92
														329	92

Interativa		Normativa		Suprapessoal		Existência		Experimentação		Realização		Auto conhecimento		Escore Geral	
Escore	Percentil	Escore	Percentil	Escore	Percentil	Escore	Percentil	Escore	Percentil	Escore	Percentil	Escore	Percentil	Escore	Percentil
59	98	59	98											270	44
		60	98											271	46
														273	49
														274	51
														275	53
														276	55
														277	56
														278	58
														279	60
														280	61
														281	63
														282	65
														283	66
														284	68
														285	70
														286	71
														287	73
														288	74
														290	77
														291	78
														292	79
														293	81
														295	83
														296	84
														299	87
														300	88
														301	89
														303	90
														304	91
														307	93
														308	94
														309	94
														312	96
														318	98
														320	98
														347	>99

Tabela 63 - Tabela percentilica do IVHO com base na amostra 3.

Fonte: Pesquisa de Campo.

As tabelas acima demonstram de forma detalhada a posição percentilica precisa para cada escore bruto no IVHO, para colaboradores do Pólo Industrial de Manaus (amostra 2) e dos respondentes online (amostra 3). Os desempenhos estão classificados em faixas diagnósticas, que a partir da tabela acima podem ser identificados na coluna “Percentil”:

Desempenho Inferior (P1-P5); Desempenho Médio Inferior (P6-P25); Desempenho Médio (P26-P70); Desempenho Médio Superior (P71-P90); Desempenho Superior (P91-P95); Desempenho Muito Superior (P>95).

5. CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo a elaboração de um instrumento psicológico para examinar a proeminência dos valores humanos no ambiente organizacional. A preparação de um teste psicológico é um processo longo e trabalhoso, do qual fazem parte muitas etapas, sendo todas elas importantes para a que o instrumento final seja de qualidade (PASQUALI, 1998; MILLER, MCINTIRE, LOVIER, 2011).

Dessa maneira, baseando-se em uma das teorias mais atuais, consistentes e parcimoniosas sobre o tema valores humanos, o instrumento foi elaborado tendo por base a Teoria Funcionalista dos Valores Humanos. Essa teoria não somente preenche os critérios descritos anteriormente, como também inclui as vantagens de possuir muitos trabalhos publicados em varias partes do mundo nos últimos anos. Os passos iniciais da concepção do teste foram cumpridos ao se definir uma matriz de especificações do instrumento, a partir dos pressupostos teóricos proposto na teoria, e a partir de então, a definição operacional dos descritores, e dos itens.

Outro aspecto importante nesse processo foi a observância dos critérios para elaboração de itens proposto por Pasquali (1998), buscando a melhor qualidade possível de cada item do instrumento.

Com essa etapa finalizada, o instrumento em si estava construído e foi dado a ele o nome de Inventário de Valores Humanos nas Organizações (IVHO). Ainda assim, vários

passos se fizeram necessários para que pudesse ser aperfeiçoado e considerado pronto para aplicação.

O aperfeiçoamento da ferramenta foi um dos focos principais desse trabalho, sendo necessária a implementação de várias análises para que houvesse progresso no que diz respeito a qualidade dos itens e adequação deles à teoria trabalhada. Inicialmente foram realizadas a análise de juízes e análise semântica dos itens, gerando itens melhores e mais ajustados que foram reavaliados após realizada uma aplicação piloto. Esses processos originaram um melhor ajustamento dos itens a teoria e mais compreensíveis por parte dos respondentes.

Em busca de uma melhor compreensão do construto foi incluída a subescala de Autoconhecimento. O entendimento inicial era que essa escala poderia influenciar de alguma forma no escore geral desse instrumento. Isso porque em um instrumento de auto avaliação, presume-se que a pessoa que se conhece melhor pode ter uma melhor precisão nas respostas, enquanto aquelas pessoas que tem menos consciência de si próprias podem se identificar com os itens de todos os fatores de maneira exagerada. Apesar dessa tentativa de compreensão, observou-se pelos resultados que esta subescala não agregou informações relevantes como esperado. Além disso, não se verificou distribuição normal de sua variância e nem poder discriminativo dos itens.

Assim como em Gouveia (2009) os resultados apresentados das correlações analisadas neste trabalho indicam que a Teoria Funcionalista dos Valores Humanos é aplicável à gestão de pessoas e às organizações. Isso porque foi estabelecido, através da análise de regressão, poder preditivo moderado (R^2 ajustado até 30%) dos marcadores de desempenho no trabalho sobre as funções valorativas aferidas pelo instrumento de valores.

Por outro lado, a correlação indicada pela integração das colocações de Tamayo (1998) e Gomes (2011) entre os construtos valores humanos e personalidade não foi

evidenciada no presente estudo. Foram encontradas apenas fracas correlações positivas entre alguns dos subfatores do IVHO. Hipotetiza-se que provavelmente a não correlação com a características de personalidade esteja associada ao fato de que o IVHO é um instrumento que foi desenvolvido especificamente para o ambiente organizacional enquanto o Zulliger avalia a personalidade sob quaisquer circunstância, portanto com uma abrangência muito maior. Dessa maneira, se faz premente o enriquecimento deste estudo através de outras pesquisas circundando o mesmo tema, porém, utilizando outros instrumentos de avaliação da personalidade, buscando eventuais associações entre os construtos.

Outra análise importante na concepção de um instrumento psicológico, segundo Erthal (2009), Pupulim (2009) e Pasquali (2010) é a de consistência interna dos itens (α de Cronbach). O presente instrumento apresentou boa consistência interna em suas duas versões, com alpha de Cronbach 0,891 e 0,812 para amostra 2 e para amostra 3. Esses autores enfatizam também a importância da análise do poder discriminativo dos itens, que assegura a capacidade deles serem capazes de discriminar os respondentes e sua habilidade, diferenciando uns dos outros. Essa análise demonstrou resultados positivos em grande parte do instrumento (47 de 54 itens na amostra 1 e 44 de 54 itens na amostra 2).

Apesar dos excelentes indicadores do IVHO, ainda observou-se que a Análise Fatorial Confirmatória não demonstrou as associações esperadas nos subfatores do instrumento. No entanto, levamos em consideração também, na presente análise, o número reduzido de componentes nas Amostras 2 e 3, (em torno de 130 pessoas), que de certa forma restringem os poderes informativos com esta técnica.

Urbina (2007), Pasquali (2010) e Erthal (2009) lembram a importância dos estudos de validade para um novo instrumento a ser elaborado e reforçam que uma das etapas desse processo é a elaboração de normas para a interpretação dos resultados obtidos por esse instrumento. Durante este trabalho, foi possível a elaboração de tabelas percentílicas para o

IVHO para dois extratos da população, a saber: colaboradores de empresas do Pólo Industrial de Manaus na versão impressa e para trabalhadores em geral na versão eletrônica. A partir dessas tabelas é possível uma melhor compreensão dos resultados obtidos neste instrumento, para cada indivíduo.

Urbina (2007) e Ertal (2009) ainda colocam que outra maneira de verificar a validade do instrumento é o procedimento conhecido como validação de critério, em que são analisadas as correlações existentes entre o instrumento a ser validado e um instrumento com validade comprovada. Neste trabalho, essa análise foi realizada entre o IVHO e o EVHAD que apresentou alto poder preditivo dos subfatores Suprapessoal e Existência (IVHO) sobre todos os subfatores da EVHAD; do subfator Realização (IVHO) sobre os subfatores Foco na Produtividade, Foco no Cliente, Negociação com Assertividade da EVHAD; e do Escore Geral do IVHO com todos os subfatores a exceção do Habilidades Técnicas do EVHAD.

Apesar de evidenciado a necessidade de novos estudos com o IVHO, sobretudo com ampliação das amostras, pode-se observar que a Teoria Funcionalista dos Valores está se demonstrando extremamente útil e aplicável ao contexto organizacional, sendo portanto, um instrumental teórico muito importante para dar suporte a construção de instrumentos que auxiliem psicólogos também no campo de gestão de pessoas, na melhoria da vida no contexto organizacional, na promoção de pessoas e ambientes laborativos.

REFERÊNCIAS¹

- BABBIE, E. **The basis of social research**. 5.ed. Belmont, CA: Wadsworth, 2011.
- CAMPOS, D. C. D. **Atuando em psicologia do trabalho, psicologia organizacional e recursos humanos**. 1. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2008.
- CHAVES, S. S. S. **Valores como preditores do bem-estar subjetivo**. 2003. 144f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Centro de Ciências Humanas, Letras e Arte, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- COELHO JÚNIOR, L.L. **Uso potencial de drogas em estudantes do ensino médio: suas correlações com as prioridades axiológicas**. 2001. 156f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Centro de Ciências Humanas, Letras e Arte, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.
- COZBY, P. C. **Methods in Behavioral Research**. 10.ed. Fullerton, CA: McGraw-Hill, 2008.
- DIGMAN, J. M. **Historical Antecedents of the Five-Factor Model**. In: COSTA, P. T.; WIDIGER, T. A. (Ed.). *Personality Disorders and the Five-Factor Model of Personality*. Washington, DC: American Psychological Association (APA), 1993. Cap.2. p. 13-18.
- ERTHAL, T. C. **Manual de Psicometria**. 8. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2009.
- FIGUEIREDO, Vera L. M.; PINHEIRO, Sílvia; NASCIMENTO, Elizabeth do. **Teste de inteligência WISC-III adaptando para a população brasileira**. *Psicol. esc. educ.*, Campinas, v. 2, n. 2, 1998.
- FISCHOFF, B. **Value Elicitation**. In HECHTER, M.; NADEL, L.; MICHOD, R. E. (orgs.). *The origin of values*. New York, NY: Aldine de Gruyter, 1993. P. 187-214.

¹ BARBALHO, C. R. S. MORAES, S. O. *Guia para normalização de relatórios técnicos científicos*. s. ed. Manaus: EdUA, 2004.

FORMIGA, N. S. **Condutas anti-sociais e delitivas**: Uma explicação baseada nos valores humanos. 2002. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Centro de Ciências Humanas, Letras e Arte, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.

FREITAS, André Luís Policani; RODRIGUES, Sidilene Gonçalves. **A avaliação da confiabilidade de questionários**: uma análise utilizando o Alfa de Cronbach. XII SIMPEP, Bauru, SP, Brasil, v. , s. ed., nov. 2005.

GOMES, A. I. A. S. D. B. **A escolha de parceiro (a) ideal por hetero e homossexuais**: uma leitura a partir dos valores e traços de personalidade. 2011. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Centro de Ciências Humanas, Letras e Arte, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.

GOUVEIA, V. V. **La naturaleza de los valores descriptores del individualismo y del colectivismo**: Una comparación intra e intercultural. 1998. Tese (Doutorado em Psicologia Social). Universidade Complutense de Madri, Madri, Espanha.

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

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

GOUVEIA, V. V.; MILFONT, T. L.; FISCHER, R.; COELHO, J. A. P. de M. **Teoria Funcionalista dos Valores Humanos**: Aplicações para Organizações. *Revista de Administração Mackenzie*, São Paulo, v. 10, n. 3, Mai - Jun 2009.

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

GUERRA, V. M. **Bases valorativas do liberalismo sexual**. 2005. 182f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Centro de Ciências Humanas, Letras e Arte, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.

GÜNTER, H. **Como elaborar um questionário**. s.ed. Brasília, DF: UnB Laboratório de Psicologia Experimental, 2003. (Série: Planejamento de Pesquisa nas Ciências Sociais, Nº 1)

HALL, C. S.; LINDZEY, G.; CAMPBELL, J. B. **Teorias da Personalidade**. Tradução de VERONESE, M. A. V. 4. ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 2000. (4).

HECHTER, M. **Value research in the social and behavioral sciences**. In HECHTER, M.; NADEL, L.; MICHOD, R. E. (orgs.). *The origin of values*. New York, NY: Aldine de Gruyter, 1993. p.1-28.

HITT, M. A.; MILLER, C. C.; COLELLA, A. **Comportamento organizacional: uma abordagem estratégica**. Tradução de SOUZA, T. C. P. D. 1. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2007.

HUTZ, C. S.; NUNES, C. H.; SILVEIRA, A. D. *et al.* **O desenvolvimento de marcadores para a avaliação da personalidade no modelo dos cinco grandes fatores**. *Psicologia: Reflexão e Crítica* [S.I.], v. 11, p. 395-411, 1998.

HUTZ, Claudio Simon; VASQUÉZ, Ana Cláudia Souza. **Manual da escala Vasquéz-Hutz de avaliação do desempenho**. 1. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

INGLEHART, R. **The silent revolution: changing values and political styles among Western publics**. Princeton, NJ: Princeton University Press, 1977.

KLUCKHOHN, C. **Values and value orientations in the theory of action**. In: T. Parsons & E. Shils (Eds.). *Toward a general theory of action*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1951. p. 388-433.

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

MARTÍNEZ, J. J. V. **Procedimentos de escala para a medição de valores**. In: ROS, M.; GOUVEIA, V. V. (orgs.). *Psicologia Social dos Valores Humanos: desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados*. São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2006. p. 151-180.

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

MILLER, L. A.; MCINTIRE, S. A.; LOVIER, R. L. **Foundations of Psychological Testing: a practical approach**. 3. ed. s. l. :Sage Publications, 2011.

MINICUCCI, A. **Teste de Liderança Situacional (TLS)**: manual. São Paulo: Vetor, 2002.

MORAES, Rosangela Dutra. **Recrutamento e seleção de pessoas nas organizações de trabalho**. 5-30 de jun de 2007. 15 páginas. Notas de Aula.

NUNES, C. H. S. S. **Construção, normatização e validação das escalas de socialização e extroversão no modelo dos Cinco Grandes Fatores**. (2005). 203 f. (Doctor) - Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2005.

NUNES, C. H. S. S.; PRIMI, R. **Impacto do tamanho da amostra na calibração de itens e estimativa de escores por teoria de resposta ao item**. *Revista Avaliação Psicológica*, s. 2, s. 4, 2005. pág. 141-153.

OLIVEIRA, G. F. **Satisfação com a vida entre profissionais da saúde: correlatos demográficos e laborais**. *Revista Bioética*, s.l., v. 17, n. 2, 2009. Pág. 319 – 334.

OLIVEIRA, Mariza Silva. **Autocuidado da mulher na reabilitação da mastectomia: estudo de validação de aparência e conteúdo de uma tecnologia educativa**. 2006. 115f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Faculdade de Farmácia, Odontologia e Enfermagem, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza.

PASQUALI, L. **Princípios de elaboração de escalas psicológicas**. *Rev. Psiq. Clín.*, s.l., v. 5, v. 25, 206-213, 1998.

_____. **Escalas Psicométricas**. In: PASQUALI, L. (org.). *Instrumentos Psicológicos: manual prático*. s. ed. Brasília: LabPAM, IBAPP, 1999.

_____. **Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas**. s. ed. Porto Alegre: ArtMed, 2010.

PAWLOWSKI, Josiane; TRENTINI, Clarissa Marcelli; BANDEIRA, Denise Ruschel. **Discutindo procedimentos psicométricos a partir da análise de um instrumento de avaliação neuropsicológica breve**. *Psico-USF (Impr.)*, Itatiba, v. 12, n. 2, Dec. 2007 .

PIMENTEL, C. E. **Valores humanos, preferência musical, identificação grupal e comportamento anti-social**. 2004. 200f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Centro de Ciências Humanas, Letras e Arte, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.

RABELO, I. S. A.; LEME, I. F. A. D. S.; ROSSETTI, M. O. *et al.* **Aplicação das Escalas de Personalidade EFS e EFEx no contexto organizacional.** *Avaliação Psicológica* [S.I.], v. 1, n. 8, p. 109-117, 2009.

ROKEACH, M.. **The nature of human values.** s. ed. New York: Free Press, 1973.

ROS, M. **Psicologia Social dos Valores:** uma perspectiva histórica. *In:* ROS, M.; GOUVEIA, V. V. (orgs.). *Psicologia Social dos Valores Humanos:* desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados. São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2006. p. 23-53.

SCHULTZ, D. P.; SCHULTZ, E. S. **História da Psicologia Moderna.** Tradução de CUCCIO, S. S. M. 9. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

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

URBINA, Susana. **Fundamentos da Testagem Psicológica.** s. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

VAZ, Cícero E. **Z-teste: Técnica de Zulliger:** forma coletiva. 2.ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

YAMADA, Beatriz Farias Alves; SANTOS, Vera Lúcia Conceição de Gouveia. **Construção e Validação do Índice de Qualidade de Vida de Ferrans & Powers - Versão Feridas.** 43 ed. Rev. Esc. Enferm. USP: São Paulo, 2009.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. **Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho.** *In:* ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. *Psicologia, Organização e Trabalho no Brasil.* Porto Alegre: ArtMed, 2004.

APÊNDICES

APÊNDICE A – MODELO DE FORMULÁRIO ENVIADO AOS JUÍZES

INVENTÁRIO DE VALORES HUMANOS NAS ORGANIZAÇÕES - IVHO ANÁLISE DOS ITENS POR JUÍZES

INSTRUÇÕES:

O **Inventário de Valores Humanos Nas Organizações (IVHO)** tem como objetivo investigar os valores humanos individuais de colaboradores dentro das organizações. Este exame está constituído por 54 itens. É baseado na Teoria Funcionalista dos Valores Humanos e pressupõe que nossos valores pessoais guiam as nossas ações e dão expressão às nossas necessidades. Esta Teoria opera com duas grandes dimensões: 1) Os *tipos de motivadores*: que é expresso através de três fatores (motivadores sociais, centrais e motivadores pessoais); 2) O *tipo de orientação*: que classifica os valores como humanitários ou materialistas. Desta matriz bidimensional emergem seis subfatores gerados a partir da sua combinação: interacional, normativa, suprapessoal, existência, experimentação e realização. Cada subfator é, ainda, subdividido em três descritores, melhores especificados na tabela abaixo:

		Tipo de Orientação		
		Social	Central	Pessoal
Tipo de Motivador	Humanista	<p>Interacional</p> <p><u>Afetividade</u>: As relações próximas e familiares são enfatizadas, assim como o compartilhamento de cuidados, afetos e pesares.</p> <p><u>Convivência</u>: É centrado na dimensão pessoa-grupo e tem um sentido de socialização.</p> <p><u>Apoio social</u>: Expressa a segurança no sentido de não se sentir sozinho no mundo e receber ajuda quando a necessite.</p>	<p>Suprapessoal</p> <p><u>Beleza</u>: Representa necessidades de estética. Significa uma apreciação da beleza como um critério transcendental.</p> <p><u>Conhecimento</u>: Tem caráter extra-social e representa as necessidades cognitivas. Enfatizam um conhecimento atualizado e saber mais sobre temas pouco compreensíveis.</p> <p><u>Maturidade</u>: Enfatiza o sentido de auto-satisfação de uma pessoa que se considera útil como ser humano. Tende a apresentar uma orientação social que transcende pessoas ou grupos específicos.</p>	<p>Experimentação</p> <p><u>Emoção</u>: Necessidade fisiológica de excitação e busca de experiências arriscadas. A ênfase é dada ao risco, que necessita estar sempre presente. São pessoas menos conformadas às regras sociais que buscam aventuras.</p> <p><u>Prazer</u>: Necessidade orgânica de satisfação, em um sentido amplo (comer ou beber por prazer, ter diversão).</p> <p><u>Sexualidade / sublimação</u>: Representa a necessidade fisiológica do sexo. Obter prazer sexual.</p>
	Pragmático	<p>Normativa</p> <p><u>Obediência</u>: Evidencia a importância de cumprir os deveres e obrigações diárias, além de respeitar aos pais e os mais velhos. São pessoas conformadas à hierarquia social tradicionalmente imposta.</p> <p><u>Religiosidade / ordem social / dogmatismo</u>: Reconhece a existência de uma entidade superior, através da qual as pessoas podem lograr a certeza e a harmonia social para a vida pacífica.</p> <p><u>Tradição</u>: Diz respeito aos padrões morais seculares e contribui para aumentar a harmonia na sociedade. Os indivíduos precisam respeitar símbolos e padrões culturais.</p>	<p>Existência</p> <p><u>Saúde</u>: A ideia é não estar doente. Lida com a incerteza ocasionada pelas doenças. É um indivíduo orientado a manter um estado ótimo de saúde.</p> <p><u>Estabilidade Social</u>: Enfatiza uma vida planejada e organizada.</p> <p><u>Sobrevivência</u>: Representa as necessidades mais básicas como comer e beber. Resulta letal a privação dessas necessidades por um longo período de tempo.</p>	<p>Realização</p> <p><u>Poder</u>: Não tem noção do poder socialmente constituído. É provavelmente o valor menos socialmente desejado entre aquelas pessoas com orientação social horizontal.</p> <p><u>Prestígio</u>: Enfatiza a importância do contexto social. A questão é ter uma imagem pública. Indivíduos reconhecem a importância dos demais, desde que isso resulte no seu próprio benefício.</p> <p><u>Êxito</u>: Enfatiza ser eficiente e alcançar metas. Indivíduos possuem ideia clara de sucesso e se orientam nessa direção.</p>



Universidade Federal do Amazonas
Faculdade de Psicologia
Laboratório de Avaliação Psicológica



Este instrumento está sendo desenvolvido no Laboratório de Avaliação Psicológica do Amazonas (UFAM), como parte da pesquisa de Mestrado em Psicologia de Luciana Chaves Cavalcante, orientada pelo Prof. José Humberto da Silva Filho.

Ao ler cada item, solicitamos ao Juiz que assinale o quanto cada um deles parece estar pertinente ao respectivo fator/descritor e ao ambiente organizacional, e também se está semanticamente adequado a uma população com Ensino Médio Completo. Solicitamos também sugestões de alteração no texto, se for o caso.

Desde já agradecemos a sua participação como juiz na elaboração deste instrumento.

Manaus, 15 de Novembro de 2012.

Prof. José Humberto da Silva Filho
Orientador

Orientanda mestrado

Luciana Chaves Cavalcante

INVENTÁRIO DE VALORES HUMANOS NAS ORGANIZAÇÕES - IVHO

IDENTIFICAÇÃO DO JUIZ CONVIDADO	
Nome:	Titulação:
Filiação (instituição a qual está vinculado):	Data da Análise:

**Imagine que você trabalha em uma empresa onde você pode se expressar da maneira como você realmente é.
Quais desses comportamentos descreveriam sua maneira de agir no ambiente de trabalho?**

Descrições	Itens	Pertinência do Item ao seu descritor e ao contexto organizacional	Adequação semântica
Afetividade	55. Estabeleço amizades duradouras que não se restringem ao ambiente de trabalho. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	56. Interajo com meus colegas sobre assuntos pessoais. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	57. Compartilho meus êxitos e dificuldades com amigos do trabalho. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
Convivência	58. Prefiro trabalhar em equipe. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	59. Gosto de ter momentos de lazer com colegas de trabalho fora do horário de expediente. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	60. Aprecio me reunir com colegas de trabalho em eventos comemorativos. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:

Descritores	Itens	Pertinência do Item ao seu descritor e ao contexto organizacional	Adequação semântica
Apoio Social	61. Sinto-me à vontade para oferecer ajuda aos meus colegas. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	62. Se necessário, solicito ajuda aos meus colegas no trabalho. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	63. É importante para mim receber apoio dos meus colegas. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
Obediência	64. Prefiro ter regras estabelecidas para execução do meu trabalho. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	65. Sinto-me desconfortável quando não é possível cumprir com minhas obrigações. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	66. Prefiro seguir as orientações do meu superior ainda que pense em uma solução diferente. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
Religiosidade (Dogmatismo/ordem social)	67. Se me sinto injustiçado busco me respaldar nas normas e regulamentos da empresa. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	68. Confiar no meu líder é fundamental nos momentos adversos. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	69. Incomoda-me quando as normas e regulamentos da empresa são negligenciados. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
Tradição	70. Admiro empresas que mantêm sua tradição através das gerações. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:

Descritores	Itens	Pertinência do Item ao seu descritor e ao contexto organizacional	Adequação semântica
	71. Aprecio empresas que adequam o ambiente de trabalho à cultura regional. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	72. Gosto de seguir as tradições da empresa. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
Beleza	73. A estética de um trabalho é tão importante quanto o seu conteúdo. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	74. Acho importante que a aparência do meu trabalho seja apreciada. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	75. Priorizo uma boa apresentação pessoal no ambiente de trabalho. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
Conhecimento	76. Atualizo-me constantemente acerca da minha área de trabalho. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	77. Na minha área profissional, busco informações sobre as quais a maioria das pessoas não se interessam. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	78. Gosto de me sentir desafiado intelectualmente. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
Maturidade	79. Sinto-me realizado profissionalmente. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:

Descritores	Itens	Pertinência do Item ao seu descritor e ao contexto organizacional	Adequação semântica
	80. Acho importante que meu trabalho tenha relevância social. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	81. Meu trabalho possibilita o desenvolvimento das minhas potencialidades. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
Saúde	82. Mesmo que não esteja me sentindo bem disposto, procuro dar continuidade às minhas atividades. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	83. Admiro empresas que investem em promoção de saúde no trabalho. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	84. Mantenho um cuidado constante com a minha saúde para não me prejudicar profissionalmente. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
Estabilidade Pessoal	85. Gosto de fazer um planejamento regular do meu trabalho. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	86. Manter meu espaço de trabalho organizado é essencial para eu desempenhar minha função. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	87. Gosto de ter conhecimento antecipado das atividades que serão desenvolvidas em meu trabalho. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
Sobrevivência	88. A qualidade do meu trabalho NÃO depende de uma boa noite de sono. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:

Descritores	Itens	Pertinência do Item ao seu descritor e ao contexto organizacional	Adequação semântica
	89. Não prejudico o horário das minhas refeições em função do trabalho. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	90. Preocupo-me em observar a minha segurança no ambiente de trabalho. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
Emoção	91. Gosto de assumir riscos em minha função profissional. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	92. Gosto de explorar as diversas possibilidades da minha função. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	93. Gosto de ter liberdade para escolher como realizar as minhas tarefas. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
Prazer	94. NÃO me importo em executar tarefas pouco prazerosas. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	95. Escolhi esta atividade profissional principalmente pelo prazer que ela me traz. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	96. Minhas atividades de lazer NÃO são deixadas de lado em função do trabalho. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
Sexualidade	97. Manter uma vida sexual satisfatória traz benefícios no desempenho das minhas funções. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	98. Meu trabalho NÃO é influenciado pela minha vida sexual. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:

Descritores	Itens	Pertinência do Item ao seu descritor e ao contexto organizacional	Adequação semântica
	99. Meu sucesso no trabalho aumenta meu interesse sexual. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
Poder	100. Gosto de estabelecer padrões a serem seguidos. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	101. NÃO me sinto à vontade para tomar decisões importantes. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	102. Gosto de exercer influência sobre as pessoas no ambiente de trabalho. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
Prestígio	103. Gosto de obter destaque pelo meu desempenho. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	104. Acho importante que minhas atitudes tenham repercussão positiva nos meus colegas. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	105. É importante que meu trabalho traga prestígio pessoal. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
Êxito	106. Só fico satisfeito com meu trabalho quando atinjo os objetivos propostos. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	107. Não gosto de deixar tarefas sem conclusão. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:
	108. Meu sucesso depende da boa execução dos meus afazeres. Muito <input type="checkbox"/> Pouco	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:	Menos <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mais Sugestão de mudança:

APÊNDICE B - MODELO DE TERMO DE CONCORDÂNCIA

Manaus, (DIA) de (MÊS) de (ANO)

Att. Sr. (NOME DO PROPRIETÁRIO OU GERENTE)

Proprietário da Empresa (NOME DA EMPRESA)

Prezado senhor,

Ao cumprimentá-lo, vimos por meio desta, solicitar autorização para desenvolver a pesquisa “**IVHO (Inventário de Valores Humanos nas Organizações): construção, normatização e indicadores de validade**” com vistas a produzir informações acerca do perfil do colaborador de empresas similares.

Ressaltamos que a finalidade do presente documento decorre da necessidade de documentar as pesquisas no Comitê de Ética e Pesquisa com Seres Humanos da UFAM.

Atenciosamente,

Prof. Dr. José Humberto da Silva Filho
Coordenador do Laboratório de Avaliação Psicológica do Amazonas – UFAM
Faculdade de Psicologia – UFAM
E-mail: zehumberto@uol.com.br

De Acordo,

Em ____/____/____

APÊNDICE C – MODELO DO TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

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

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

Esta atividade não traz risco ou sofrimento previsível aos voluntários, e os que eventualmente ocorrerem serão minimizados. Todas as informações serão mantidas em sigilo, divulgando-se os resultados da pesquisa apenas em termos coletivos. A qualquer momento você poderá desistir de participar da pesquisa, sem qualquer implicação ou prejuízo a si próprio.

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

O pesquisador se coloca disponível para eventuais dúvidas e necessidades, através do telefone 92-3305-4117 ou do endereço Av. Gen. Rodrigo Octávio Jordão Ramos, 3000, Campus Universitário. Bairro Coroado I. CEP 69077-000. Manaus/AM. Ou no Comitê de Ética em Pesquisa da UFAM no endereço R. Terezina, 495 – Adrianópolis, CEP: 69057-070 – Manaus – AM, ou pelo telefone (92) 3305-5130.

Atenciosamente,

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

Luciana Chaves Cavalcante
luci_ana.cavalcante@hotmail.com
Orientanda (Mestranda em Psicologia)

Eu, _____
RG nº _____ abaixo assinado, declaro estar ciente da pesquisa a ser realizada, e aceito participar da mesma.

Assinatura: _____

_____, ____/____/____
cidade

data

**APÊNCIDE D – MODELO DO FORMULÁRIO DE EVOLUÇÃO ESCOLAR E DE SAÚDE
E CLASSIFICAÇÃO SÓCIO-ECONÔMICA**

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

“Formulário de Evolução Escolar e de Saúde e Classificação Socioeconômica”

Sexo: () Masculino () Feminino Data de Nascimento: ____/____/____

Idade: ____anos Cidade de Nascimento: _____/ Estado: ____

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

Idade em que começou a trabalhar? ____ Empresa onde trabalha: _____

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

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

Indicadores de classificação econômica familiar atual, marcar com X:

Casa do chefe financeiro:

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

Chefe financeiro:

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

Somatório Atual e Classe:

Outras Observações: _____

Examinador _____

_____, Data: ____/____/____

Cidade

Inventário de Valores Humanos nas Organizações

Autores: Luciana Chaves Cavalcante
José Humberto da Silva-Filho

Versão de
Validação

Caderno de Aplicação



Responda o questionário abaixo de acordo com a maneira como você age no dia-a-dia em seu ambiente de trabalho. Nos casos apresentados, não existe uma maneira certa ou errada de agir. Portanto, as respostas não serão julgadas como certas ou erradas, apenas como você se expressa realmente no seu cotidiano. Marque na Folha de Respostas, com um “X”, a opção que melhor caracteriza a sua maneira de agir no ambiente de trabalho conforme as alternativas apresentadas a seguir:

- 1 – Nada característico
- 2 – Muito pouco característico
- 3 – Pouco Característico
- 4 – Indiferente
- 5 – Característico
- 6 – Muito característico
- 7 – Totalmente característico

IVHO

INVENTÁRIO DE VALORES HUMANOS NAS ORGANIZAÇÕES

1. Admiro empresas que mantêm sua tradição através das gerações.
2. Estou sempre bem informado.
3. Altero minhas prioridades para atender a um pedido de meu chefe.
4. Estabeleço amizades duradouras com colegas de trabalho que NÃO se limitam a esse ambiente.
5. Gosto de novidades e desafios no meu trabalho.
6. Faço planejamento do meu trabalho regularmente.
7. Minha produção no trabalho é a mesma independente da quantidade e qualidade de sono que tenha obtido.
8. Trato todas as pessoas com respeito no meu ambiente de trabalho.
9. Gosto de estabelecer padrões e modelos a serem seguidos.
10. Incomoda-me executar atividades pouco prazerosas.

-
11. Somente fico satisfeito quando atinjo meus objetivos no trabalho.
 12. É importante que meu desempenho seja destacado dentro e fora do ambiente de trabalho.
 13. Sinto-me à vontade para ajudar os colegas.
 14. A estética de um trabalho é tão importante quanto o seu conteúdo.
 15. Prefiro trabalhar em grupo.
 16. Se me sinto injustiçado no trabalho, busco conforto na minha fé.
 17. Dou continuidade às minhas atividades mesmo que NÃO esteja me sentindo bem disposto.
 18. Manter uma vida sexual satisfatória traz benefícios no desempenho das minhas funções.
 19. NÃO tenho dificuldade para descrever minhas características.
 20. Manter meu espaço de trabalho organizado é essencial para o bom desempenho de minha função.

-
21. Confiar num ser superior é fundamental nos momentos de dificuldades profissionais.
 22. A boa convivência com os colegas é importante para o desenvolvimento do meu trabalho.
 23. Aprecio o conhecer curiosidades sobre minha área profissional que outras pessoas normalmente não se interessam.
 24. Acho importante que minhas ações tenham repercussão positiva em meus colegas e superiores.
 25. É importante que os afazeres de minha profissão sejam prazerosos.
 26. NÃO prejudico o horário das minhas refeições em função do trabalho.
 27. NÃO deixo tarefas sem conclusão.
 28. Em geral, busco alternativas antes de executar as atividades de minha função.
 29. Admiro empresas que investem na promoção de saúde no trabalho.
 30. Prefiro NÃO tomar decisões que influenciem nas escolhas de outras pessoas.

-
31. Minha concentração no trabalho pode se alterada pelos pensamentos nas minhas experiências sexuais.
 32. Acho importante que meu trabalho tenha relevância social.
 33. Meus amigos e familiares sabem sobre os acontecimentos do meu ambiente de trabalho.
 34. Acho importante que o aspecto visual seja apreciado no meu trabalho.
 35. Acho importante que as tradições da empresa sejam seguidas pelos meus colegas trabalho.
 36. Incomodo-me se não conseguir cumprir uma orientação dada por meu chefe ou superior.
 37. NÃO peço ajuda aos colegas de trabalho.
 38. Priorizo uma boa apresentação pessoal no ambiente de trabalho.
 39. Preocupo-me em observar aspectos que me tragam segurança no ambiente de trabalho.
 40. Meu sucesso no trabalho aumenta meu interesse sexual.

-
41. O reconhecimento e o prestígio pessoal contribui para minhas escolhas profissionais.
 42. Prefiro escolher livremente como realizar as minhas tarefas.
 43. É importante que meu trabalho possibilite o desenvolvimento de minhas potencialidades.
 44. Gosto de manter as tradições da empresa.
 45. Gosto de atividades que me desafiam intelectualmente.
 46. Sigo as orientações do meu chefe ainda que pense em uma solução melhor.
 47. Mantenho cuidado constante com a minha saúde para NÃO me prejudicar profissionalmente.
 48. Minhas atividades de lazer NÃO são deixadas de lado em função do trabalho.
 49. Procuro exercer bem minhas tarefas para obter sucesso profissional.
 50. Gosto de servir de referência no ambiente de trabalho.

-
51. Gosto de ter conhecimento prévio das atividades que serão desenvolvidas em meu trabalho.
 52. A fé me ajuda no desempenho do meu trabalho.
 53. Considero importante receber apoio dos colegas de trabalho.
 54. Participo de reuniões com colegas de trabalho em eventos comemorativos.
 55. Gosto de compartilhar assuntos de minha vida pessoal com meus colegas de trabalho.
 56. Sempre penso sobre as minhas características.

-Fim-

Desenvolvimento



APÊNDICE F – FOLHA DE RESPOSTAS DO IVHO



Inventário de Valores Humanos nas Organizações

Autores: Luciana Chaves Cavalcante
José Humberto da Silva-Filho

Versão de
Validação Preliminar

Nome: _____	Data: ____/____/____
Sexo: _____	Idade: _____

Folha de Respostas

1	2	3	4	5	6	7
Nada característico	Muito pouco característico	Pouco característico	Indiferente	Característico	Muito característico	Totalmente característico

1.	1	2	3	4	5	6	7
2.	1	2	3	4	5	6	7
3.	1	2	3	4	5	6	7
4.	1	2	3	4	5	6	7
5.	1	2	3	4	5	6	7
6.	1	2	3	4	5	6	7
7.	1	2	3	4	5	6	7
8.	1	2	3	4	5	6	7
9.	1	2	3	4	5	6	7
10.	1	2	3	4	5	6	7
11.	1	2	3	4	5	6	7
12.	1	2	3	4	5	6	7
13.	1	2	3	4	5	6	7
14.	1	2	3	4	5	6	7
15.	1	2	3	4	5	6	7
16.	1	2	3	4	5	6	7
17.	1	2	3	4	5	6	7
18.	1	2	3	4	5	6	7
19.	1	2	3	4	5	6	7

20.	1	2	3	4	5	6	7
21.	1	2	3	4	5	6	7
22.	1	2	3	4	5	6	7
23.	1	2	3	4	5	6	7
24.	1	2	3	4	5	6	7
25.	1	2	3	4	5	6	7
26.	1	2	3	4	5	6	7
27.	1	2	3	4	5	6	7
28.	1	2	3	4	5	6	7
29.	1	2	3	4	5	6	7
30.	1	2	3	4	5	6	7
31.	1	2	3	4	5	6	7
32.	1	2	3	4	5	6	7
33.	1	2	3	4	5	6	7
34.	1	2	3	4	5	6	7
35.	1	2	3	4	5	6	7
36.	1	2	3	4	5	6	7
37.	1	2	3	4	5	6	7
38.	1	2	3	4	5	6	7

39.	1	2	3	4	5	6	7
40.	1	2	3	4	5	6	7
41.	1	2	3	4	5	6	7
42.	1	2	3	4	5	6	7
43.	1	2	3	4	5	6	7
44.	1	2	3	4	5	6	7
45.	1	2	3	4	5	6	7
46.	1	2	3	4	5	6	7
47.	1	2	3	4	5	6	7
48.	1	2	3	4	5	6	7
49.	1	2	3	4	5	6	7
50.	1	2	3	4	5	6	7
51.	1	2	3	4	5	6	7
52.	1	2	3	4	5	6	7
53.	1	2	3	4	5	6	7
54.	1	2	3	4	5	6	7
55.	1	2	3	4	5	6	7
56.	1	2	3	4	5	6	7

Resultado											
INT	Afet			SUPR	Bel			EXPER	Em		
	Conv				Conh				Pr		
	ApSo				Matur				Sex		
NORM	Obed			EXIST	Saú			REAL	Pod		
	Relig				EstPes				Prest		
	Trad				Sobr				Êx		

APÊNDICE G – FOLHA DE RESPOSTAS COM PERGUNTAS DO IVHO



IVHO INVENTÁRIO DE VALORES HUMANOS NAS ORGANIZAÇÕES

Nome: _____ Data: ____/____/____

Responda o questionário abaixo de acordo com a maneira como você age no dia-a-dia em seu ambiente de trabalho. Nos casos apresentados, não existe uma maneira certa ou errada de agir. Portanto, as respostas não serão julgadas como certas ou erradas, apenas como você se expressa realmente no seu cotidiano. Marque com um “X” a opção que melhor caracteriza a sua maneira de agir no ambiente de trabalho conforme as alternativas apresentadas a seguir:

1	2	3	4	5	6	7
Nada característico	Muito pouco característico	Pouco característico	Indiferente	Característico	Muito característico	Totalmente característico

1.	Admiro empresas que mantêm sua tradição através das gerações.	1	2	3	4	5	6	7
2.	Estou sempre bem informado.	1	2	3	4	5	6	7
3.	Altero minhas prioridades para atender a um pedido de meu chefe.	1	2	3	4	5	6	7
4.	Estabeleço amizades duradouras com colegas de trabalho que NÃO se limitam a esse ambiente.	1	2	3	4	5	6	7
5.	Gosto de novidades e desafios no meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
6.	Faço planejamento do meu trabalho regularmente.	1	2	3	4	5	6	7
7.	Minha produção no trabalho é a mesma independente da quantidade e qualidade de sono que tenha obtido.	1	2	3	4	5	6	7
8.	Trato todas as pessoas com respeito no meu ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
9.	Gosto de estabelecer padrões e modelos a serem seguidos.	1	2	3	4	5	6	7
10.	Incomoda-me executar atividades pouco prazerosas.	1	2	3	4	5	6	7
11.	Somente fico satisfeito quando atinjo meus objetivos no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
12.	É importante que meu desempenho seja destacado dentro e fora do ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
13.	Sinto-me à vontade para ajudar os colegas.	1	2	3	4	5	6	7
14.	A estética de um trabalho é tão importante quanto o seu conteúdo.	1	2	3	4	5	6	7
15.	Prefiro trabalhar em grupo.	1	2	3	4	5	6	7
16.	Se me sinto injustiçado no trabalho, busco conforto na minha fé.	1	2	3	4	5	6	7
17.	Dou continuidade às minhas atividades mesmo que NÃO esteja me sentindo bem disposto.	1	2	3	4	5	6	7
18.	Manter uma vida sexual satisfatória traz benefícios no desempenho das minhas funções.	1	2	3	4	5	6	7
19.	NÃO tenho dificuldade para descrever minhas características.	1	2	3	4	5	6	7
20.	Manter meu espaço de trabalho organizado é essencial para o bom desempenho de minha função.	1	2	3	4	5	6	7
21.	Confiar num ser superior é fundamental nos momentos de dificuldades profissionais.	1	2	3	4	5	6	7
22.	A boa convivência com os colegas é importante para o desenvolvimento do meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
23.	Aprecio conhecer curiosidades sobre minha área profissional que outras pessoas normalmente NÃO se interessam.	1	2	3	4	5	6	7
24.	Acho importante que minhas ações tenham repercussão positiva em meus colegas e superiores.	1	2	3	4	5	6	7

1	2	3	4	5	6	7
Nada característico	Muito pouco característico	Pouco característico	Indiferente	Característico	Muito característico	Totalmente característico

25.	É importante que os afazeres de minha profissão sejam prazerosos.	1	2	3	4	5	6	7
26.	NÃO prejudico o horário das minhas refeições em função do trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
27.	NÃO deixo tarefas sem conclusão.	1	2	3	4	5	6	7
28.	Em geral, busco alternativas antes de executar as atividades de minha função.	1	2	3	4	5	6	7
29.	Admiro empresas que investem na promoção de saúde no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
30.	Prefiro NÃO tomar decisões que influenciem nas escolhas de outras pessoas.	1	2	3	4	5	6	7
31.	Minha concentração no trabalho pode ser alterada pelos pensamentos nas minhas experiências sexuais.	1	2	3	4	5	6	7
32.	Acho importante que meu trabalho tenha relevância social.	1	2	3	4	5	6	7
33.	Meus amigos e familiares sabem sobre os acontecimentos do meu ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
34.	Acho importante que o aspecto visual seja apreciado no meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
35.	Acho importante que as tradições da empresa sejam seguidas pelos meus colegas trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
36.	Incomodo-me se NÃO conseguir cumprir uma orientação dada por meu chefe ou superior.	1	2	3	4	5	6	7
37.	NÃO peço ajuda aos colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
38.	Priorizo uma boa apresentação pessoal no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
39.	Preocupo-me em observar aspectos que me tragam segurança no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
40.	Meu sucesso no trabalho aumenta meu interesse sexual.	1	2	3	4	5	6	7
41.	O reconhecimento e o prestígio pessoal contribuem para minhas escolhas profissionais.	1	2	3	4	5	6	7
42.	Prefiro escolher livremente como realizar as minhas tarefas.	1	2	3	4	5	6	7
43.	É importante que meu trabalho possibilite o desenvolvimento de minhas potencialidades.	1	2	3	4	5	6	7
44.	Gosto de manter as tradições da empresa.	1	2	3	4	5	6	7
45.	Gosto de atividades que me desafiam intelectualmente.	1	2	3	4	5	6	7
46.	Sigo as orientações do meu chefe ainda que pense em uma solução melhor.	1	2	3	4	5	6	7
47.	Mantenho cuidado constante com a minha saúde para NÃO me prejudicar profissionalmente.	1	2	3	4	5	6	7
48.	Minhas atividades de lazer NÃO são deixadas de lado em função do trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
49.	Procuro exercer bem minhas tarefas para obter sucesso profissional.	1	2	3	4	5	6	7
50.	Gosto de servir de referência no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
51.	Gosto de ter conhecimento prévio das atividades que serão desenvolvidas em meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
52.	A fé me ajuda no desempenho do meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
53.	Considero importante receber apoio dos colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
54.	Participo de reuniões com colegas de trabalho em eventos comemorativos.	1	2	3	4	5	6	7
55.	Gosto de compartilhar assuntos de minha vida pessoal com meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
56.	Sempre penso sobre as minhas características.	1	2	3	4	5	6	7

-Fim-

APÊNDICE H – MODELO DE RELATÓRIO PSICOLÓGICO ENVIADO PARA RESPONDENTES E EMPRESAS DA AMOSTRA 1

RELATÓRIO PSICOLÓGICO

IDENTIFICAÇÃO:

Interessado: Nome da Empresa

Autor / Relator: Luciana Cavalcante

Finalidade: Planejamento estratégico

CRP: 20/03.617

IDENTIFICAÇÃO DO CANDIDATO:

Avaliado: Nome do Avaliado

Idade: xx anos

Escolaridade: xx anos

Sexo: Sexo do Avaliado

Cargo: Cargo do Avaliado

Estado Civil: Estado Civil do Avaliado

Data de Aplicação: xx/xx/xxxx

DESCRIÇÃO DA DEMANDA:

O presente relatório psicológico foi realizado mediante solicitação da Nome da Empresa em forma de parceria com a Universidade Federal do Amazonas (Laboratório de Avaliação Psicológica do Amazonas da Faculdade de Psicologia) com o objetivo de avaliar seus funcionários e fundamentar o planejamento estratégico da empresa. Cooperativamente, os presentes resultados também passarão a compor um banco de dados empíricos para a dissertação de mestrado da psicóloga Luciana Chaves Cavalcante, sob orientação do prof. Dr. José Humberto da Silva Filho.

Este documento descreve características de comportamento da pessoa avaliada. Este procedimento se propõe a identificar características dos seguintes aspectos: valores humanos, desempenho nas tarefas e tipo de liderança. Vale ressaltar que, devido às características dinâmicas do psiquismo humano, sujeito a mudanças por meio de treino e do próprio amadurecimento pessoal, é recomendável que os presentes resultados sejam considerados pelo período de um ano.

PROCEDIMENTOS:

Os dados do presente relatório foram colhidos por meio de três instrumentos de avaliação das características individuais, numa única sessão, de forma coletiva, com duração média de uma hora e trinta minutos, conduzida por duas psicólogas (UFAM/FUCAPI). Foram adotados os seguintes instrumentos:

Inventário de Valores Humanos nas Organizações (IVHO)

É um instrumento que visa à avaliação das tendências de comportamento organizacional de acordo com os valores humanos que servem como guias individuais, baseando-se na Teoria Funcionalista dos Valores Humanos. As respostas podem ser classificadas de acordo com a combinação de seis fatores distintos. Este instrumento encontra-se em processo de validação, o que significa que os resultados aqui encontrados são preliminares e por isso devem ser analisados com cautela (Luciana Chaves Cavalcante e José Humberto da Silva Filho – LAP/UFAM).

Escala Vasquez-Hutz de Avaliação de Desempenho (EVHAD)

É uma ferramenta voltada para os setores e serviço de atendimento em geral e pretende identificar o desempenho do colaborador em sete competências: a) Foco na Produtividade; b) Foco no Cliente; c) Trabalho em Equipe; d) Negociação com Assertividade; e) Foco nos Resultados; f) Habilidades Técnicas; g) Manejo do Estresse Situacional. Foi construído como forma de apoio à tomada de decisão através da análise do desempenho, que se constitui pelo comportamento do funcionário frente à expectativa ou a um padrão de comportamento estabelecido pela organização, sendo importante a observação da defasagem (*gap*) entre a

visão do funcionário e da organização quanto à sua competência, sendo a análise deste *gap* o foco deste teste. Este instrumento possibilita uma análise individual, resultados por equipe e entre setores (Ana Cláudia Souza Vazquez e Claudio Simon Hutz).

ANÁLISE DOS RESULTADOS:

Esta análise foi realizada com base nas instruções dos manuais dos testes EVHAD e TLS. Os resultados do IVHO (em fase de validação) foram analisados de acordo com o proposto pelos autores. Inicialmente apresentaremos os resultados obtidos com o IVHO.

Inventário de Valores Humanos nas Organizações (IVHO)

Os resultados encontrados com este instrumento serão demonstrados em dois níveis.

No primeiro nível, será demonstrado o resultado com base nas características mais proeminentes (Normas de Critério). No segundo nível, será demonstrado o resultado, comparando cada característica com o seu grupo de referência, ou seja, comparando com os outros colegas, com base em uma métrica (Percentil) de varia de 0-100 (Normas Intragrupo).

Nível 1: Normas relativas ao critério (características mais proeminentes):

Tipo de Orientação					
Social	xx%	Central	xx%	Pessoal	xx%

Pessoas com tendência aos **valores sociais** possuem foco interpessoal, dando preferência ao trabalho em grupo. Seus comportamentos estarão voltados para a reunião das pessoas e para o convívio com os demais, sentem-se confortáveis em trabalhos que essas características sejam necessárias.

Os **valores centrais** são considerados a base organizadora dos valores, sendo compatíveis com os valores pessoais e sociais. Eles representam as necessidades mais básicas e mais elevadas do ser humano. Os indivíduos com esses valores necessitam que essas necessidades sejam supridas em seu ambiente de trabalho.

Indivíduos com **valores pessoais** como característica tendem a se comportar de maneira individualista, focando no que é intrapessoal. Seu estilo de trabalhar segue essa característica, tendendo ao trabalho mais individual, em que não seja necessário o relacionamento exacerbado com outras pessoas.

Tipo de Motivador			
Humanitário (Idealista)	xx%	Materialista (Pragmático)	xx%

Os **valores idealistas** se baseiam em ideias e princípios abstratos. No ambiente de trabalho, esses indivíduos são guiados por visões mais amplas das situações, o que lhes caracteriza como sujeitos mais abertos a mudanças, sem dar valor excessivo aos bens materiais. Tende a executar com maior facilidade tarefas que envolvam recompensas emocionais.

Os **valores materialistas** estão conectados a ideias práticas, com uma orientação voltada para metas particulares e normas em vigor. No ambiente de trabalho, isso se caracteriza por pessoas que dão prioridade a sua existência e às condições que podem assegurar-la, sendo, por isso, mais voltadas para recompensas materiais.

Normas Preliminares Relativas a Critério					
Característica	%	Característica	%	Característica	%
Interativa	xx%	Suprapessoal	xx%	Experimentação	xx%
Normativa	xx%	Existência	xx%	Realização	xx%
Percentual Total – 100%					

Nível 2: Normas intragrupo (posição percentílica em relação ao grupo)

Normas Preliminares Intragrupo

Característica	Percentil	Característica	Percentil	Característica	Percentil
Interativa	XX	Suprapessoal	XX	Experimentação	XX
Normativa	XX	Existência	XX	Realização	XX

* As notas percentis acima se referem a uma métrica entre 0-100 (zero e cem) representando o desempenho do respondente em comparação aos colegas da FUCAPI avaliados nesta ocasião.

Subfator com maior percentual: Descrição do subfator apresentado. Descrição do subfator apresentado. Descrição do subfator apresentado. Descrição do subfator apresentado. Descrição do subfator apresentado.

Subfator com 2º maior percentual: Descrição do subfator apresentado. Descrição do subfator apresentado. Descrição do subfator apresentado. Descrição do subfator apresentado. Descrição do subfator apresentado.

Subfator com 3º maior percentual: Descrição do subfator apresentado. Descrição do subfator apresentado. Descrição do subfator apresentado. Descrição do subfator apresentado. Descrição do subfator apresentado.

Escala Vasquez-Hutz de Avaliação do Desempenho (EVHAD)

Competência	Autoavaliação	Avaliação do superior
Foco na Produtividade	XX	XX
Foco no Cliente	XX	XX
Foco nos Resultados	XX	XX
Trabalho em Equipe	XX	XX
Negociação com Assertividade	XX	XX
Habilidades Técnicas	XX	XX
Manejo do Estresse Situacional	XX	XX
Escore Geral de Desempenho	XX	XX

* As notas percentis acima se referem a uma métrica entre 0-100 (zero e cem) representando o desempenho do respondente em comparação às normas do manual.

Seus vetores de desempenho que tendem a obter maior destaque em sua visão são: Descrição apresentada no manual do subfator com maior percentil. Descrição apresentada no manual do subfator com 2º maior percentil.

Seu superior direto demonstra perceber seus vetores de desempenho de destaque como sendo: Descrição apresentada no manual do subfator com maior percentil. Descrição apresentada no manual do subfator com 2º maior percentil.

INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES:

Documento privado e confidencial, protegido pelo Código de Ética do Psicólogo (RESOLUÇÃO CFP Nº 010/05) disponibilizado na forma impressa em apenas uma via: para o respondente, com quem se compartilha no momento da entrega a responsabilidade pela manutenção do seu caráter sigiloso.

Manaus, xx de xxxxxxxx de xxxx



Luciana Chaves Cavalcante
Psicóloga (CRP 20/03.617)



Dr. José Humberto da Silva Filho
Psicólogo (CRP 20/03750)

RELATÓRIO PSICOLÓGICO

IDENTIFICAÇÃO:

Interessado: Nome da empresa

Finalidade: Planejamento estratégico

Autor / Relator: Luciana Cavalcante

Autor/Relator: José Humberto da Silva Filho

CPR: 20/03.617

CRP: 20/03.750

IDENTIFICAÇÃO DO CANDIDATO:

Avaliado: Nome do Avaliado

Idade: xx anos

Escolaridade: xx anos

Sexo: Sexo do Avaliado

Cargo: Cargo do Avaliado

Estado Civil: Estado Civil do Avaliado

Data de Aplicação: xx/xx/xxxx

DESCRIÇÃO DA DEMANDA:

O presente relatório psicológico foi realizado mediante necessidade da Empresa *Nome da Empresa* em parceria com a Universidade Federal do Amazonas (Laboratório de Avaliação Psicológica do Amazonas da Faculdade de Psicologia) buscando avaliar seus funcionários e basear o planejamento estratégico da empresa. Em cooperação, os presentes resultados também passarão a compor um banco de dados empíricos para a dissertação de mestrado da psicóloga Luciana Chaves Cavalcante, sob orientação do Prof. Dr. José Humberto da Silva Filho.

Este documento descreve características de comportamento da pessoa avaliada. Este procedimento se propõe a identificar características dos seguintes aspectos: valores humanos, desempenho nas tarefas e personalidade. Vale ressaltar que, devido às características dinâmicas do psiquismo humano, sujeito a mudanças por meio de treino e do próprio amadurecimento pessoal, é recomendável que os presentes resultados sejam considerados pelo período de um ano.

PROCEDIMENTOS:

Os dados aqui descritos foram obtidos por meio de dois instrumentos de avaliação das características individuais, numa única sessão, de forma coletiva, com duração média de uma hora, conduzida por psicólogas e finalistas do curso de psicologia. Foram adotados os seguintes instrumentos:

Inventário de Valores Humanos nas Organizações (IVHO)

É um instrumento que visa à avaliação das tendências de comportamento organizacional de acordo com os valores humanos que servem como guias individuais, baseando-se na Teoria Funcionalista dos Valores Humanos. As respostas podem ser classificadas de acordo com a combinação de seis fatores. Esta ferramenta está em processo de validação, o que significa que os resultados aqui encontrados são preliminares e por isso devem ser avaliados com cautela (Luciana Chaves Cavalcante e José Humberto da Silva Filho – LAP/UFAM).

Técnica de Zulliger (Z-Teste)

A Técnica de Zulliger é uma avaliação projetiva baseada em manchas de tinta não estruturadas, que pretende analisar os aspectos funcionais e dinâmicos da personalidade através da verificação das percepto-associações emitidas pelos indivíduos (Cícero Vaz).

ANÁLISE DOS RESULTADOS:

Esta análise foi realizada com base nas instruções do manual do Z-Teste. Os resultados do IVHO (em fase de validação) foram analisados de acordo com o proposto pelos autores.

Inventário de Valores Humanos nas Organizações (IVHO)

Os resultados encontrados com este instrumento serão demonstrados em dois níveis.

No primeiro nível, será demonstrado o resultado com base nas características mais proeminentes (Normas de Critério). No segundo nível, será demonstrado o resultado, comparando cada característica com o seu grupo de referência, ou seja, comparando com os outros colegas, com base em uma métrica (Percentil) de varia de 0-100 (Normas Intragrupo).

Nível 1: Normas relativas ao critério (características mais proeminentes):

Tipo de Orientação					
Social	xx%	Central	xx%	Pessoal	xx%

Pessoas com tendência aos **valores sociais** possuem foco interpessoal, dando preferência ao trabalho em grupo. Seus comportamentos estarão voltados para a reunião das pessoas e para o convívio com os demais, sentem-se confortáveis em trabalhos que essas características sejam necessárias.

Os **valores centrais** são considerados a base organizadora dos valores, sendo compatíveis com os valores pessoais e sociais. Eles representam as necessidades mais básicas e mais elevadas do ser humano. Os indivíduos com esses valores necessitam que essas necessidades sejam supridas em seu ambiente de trabalho.

Indivíduos com **valores pessoais** como característica tendem a se comportar de maneira individualista, focando no que é intrapessoal. Seu estilo de trabalhar segue essa característica, tendendo ao trabalho mais individual, em que não seja necessário o relacionamento exacerbado com outras pessoas.

Tipo de Motivador			
Humanitário (Idealista)	xx%	Materialista (Pragmático)	xx%

Os **valores idealistas** se baseiam em ideias e princípios abstratos. No ambiente de trabalho, esses indivíduos são guiados por visões mais amplas das situações, o que lhes caracteriza como sujeitos mais abertos a mudanças, sem dar valor excessivo aos bens materiais. Tende a executar com maior facilidade tarefas que envolvam recompensas emocionais.

Os **valores materialistas** estão conectados a ideias práticas, com uma orientação voltada para metas particulares e normas em vigor. No ambiente de trabalho, isso se caracteriza por pessoas que dão prioridade a sua existência e às condições que podem assegurá-la, sendo, por isso, mais voltadas para recompensas materiais.

Normas Preliminares Relativas a Critério					
Característica	%	Característica	%	Característica	%
Interativa	xx%	Suprapessoal	xx%	Experimentação	xx%
Normativa	xx%	Existência	xx%	Realização	xx%
Percentual Total – 100%					

Nível 2: Normas intragrupo (posição percentilica em relação ao grupo)

Normas Preliminares Intragrupo					
Característica	Percentil	Característica	Percentil	Característica	Percentil
Interativa	xx	Suprapessoal	xx	Experimentação	xx
Normativa	xx	Existência	xx	Realização	xx

* As notas percentis acima se referem a uma métrica entre 0-100 (zero e cem) representando o desempenho do respondente em comparação a colegas de empresas manauaras.

Subfator com maior percentual: Descrição do subfator apresentado. Descrição do subfator apresentado.

Subfator com maior 2º percentual: Descrição do subfator apresentado. Descrição do subfator apresentado. Descrição do subfator apresentado. Descrição do subfator apresentado. Descrição do subfator apresentado.

Técnica Zulliger (Z-Teste)

Descrição das características de personalidade em destaque na técnica aplicada.

INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES:

Documento privado e confidencial, protegido pelo Código de Ética do Psicólogo (RESOLUÇÃO CFP Nº 010/05) disponibilizado na forma impressa em apenas uma via: para o respondente, com quem se compartilha no momento da entrega a responsabilidade pela manutenção do seu caráter sigiloso.

Manaus, xx de xxxxxxxx de xxxx



Luciana Chaves Cavalcante
Psicóloga (CRP 20/03.617)



Dr. José Humberto da Silva Filho
Psicólogo (CRP 20/03.750)

APÊNDICE J – MODELO DE RELATÓRIO PSICOLÓGICO ENVIADO PARA RESPONDENTES E EMPRESAS DA AMOSTRA 3

RELATÓRIO PSICOLÓGICO

IDENTIFICAÇÃO:

Interessado: Nome do Avaliado

Autor / Relator: Luciana Cavalcante

CPR: 20/03.617

Autor/Relator: José Humberto da Silva Filho

CRP: 20/03.750

IDENTIFICAÇÃO DO CANDIDATO:

Voluntário: Nome do Avaliado

Idade: xx anos

Sexo: Sexo do Avaliado

Estado Civil: Estado Civil do Avaliado

Escolaridade: xx anos

Cargo: Cargo do Avaliado

Data de Aplicação: xx/xx/xxxx

PROCEDIMENTOS:

Este relatório é uma devolutiva da sua participação voluntária na Pesquisa "IVHO (Inventário de Valores Humanos nas Organizações): construção, padronização e indicadores de validade" da psicóloga e mestranda em Psicologia Luciana Chaves Cavalcante, sob orientação do Prof. Dr. José Humberto da Silva-Filho.

Os dados aqui descritos foram obtidos por meio de um instrumento de avaliação das características individuais, numa única sessão *online*, com duração média de 30 (trinta) minutos. Foram adotados os seguintes instrumentos:

Inventário de Valores Humanos nas Organizações (IVHO)

É um instrumento que visa à avaliação das tendências de comportamento organizacional de acordo com os valores humanos que servem como guias individuais, baseando-se na Teoria Funcionalista dos Valores Humanos. As respostas podem ser classificadas de acordo com a combinação de seis fatores. Esta ferramenta está em processo de validação, o que significa que os resultados aqui encontrados são preliminares e por isso devem ser avaliados com cautela (Luciana Chaves Cavalcante e José Humberto da Silva Filho – LAP/UFAM).

ANÁLISE DOS RESULTADOS:

Os resultados do IVHO (em fase de validação) foram analisados de acordo com o proposto pelos autores.

Inventário de Valores Humanos nas Organizações (IVHO)

Os resultados encontrados com este instrumento serão demonstrados em dois níveis.

No primeiro nível, será demonstrado o resultado com base nas características mais proeminentes (Normas de Critério). No segundo nível, será demonstrado o resultado, comparando cada característica com o seu grupo de referência, ou seja, comparando com os outros colegas, com base em uma métrica (Percentil) de varia de 0-100 (Normas Intragrupo).

Nível 1: Normas relativas ao critério (características mais proeminentes):

Tipo de Orientação					
Social	xx%	Central	xx%	Pessoal	xx%

Pessoas com tendência aos **valores sociais** possuem foco interpessoal, dando preferência ao trabalho em grupo. Seus comportamentos estarão voltados para a reunião das pessoas e para o convívio com os demais, sentem-se confortáveis em trabalhos que essas características sejam necessárias.

Os **valores centrais** são considerados a base organizadora dos valores, sendo compatíveis com os valores pessoais e sociais. Eles representam as necessidades mais básicas e mais elevadas do ser humano. Os indivíduos com esses valores necessitam que essas necessidades sejam supridas em seu ambiente de trabalho.

Indivíduos com **valores pessoais** como característica tendem a se comportar de maneira individualista, focando no que é intrapessoal. Seu estilo de trabalhar segue essa característica, tendendo ao trabalho mais individual, em que não seja necessário o relacionamento exacerbado com outras pessoas.

Tipo de Motivador			
Humanitário (Idealista)	xx%	Materialista (Pragmático)	xx%

Os **valores idealistas** se baseiam em ideias e princípios abstratos. No ambiente de trabalho, esses indivíduos são guiados por visões mais amplas das situações, o que lhes caracteriza como sujeitos mais abertos a mudanças, sem dar valor excessivo aos bens materiais. Tende a executar com maior facilidade tarefas que envolvam recompensas emocionais.

Os **valores materialistas** estão conectados a ideias práticas, com uma orientação voltada para metas particulares e normas em vigor. No ambiente de trabalho, isso se caracteriza por pessoas que dão prioridade a sua existência e às condições que podem assegurá-la, sendo, por isso, mais voltadas para recompensas materiais.

Normas Preliminares Relativas a Critério					
Característica	%	Característica	%	Característica	%
Interativa	xx%	Suprapessoal	xx%	Experimentação	xx%
Normativa	xx%	Existência	xx%	Realização	xx%
Percentual Total – 100%					

Nível 2: Normas intragrupo (posição percentilica em relação ao grupo)

Normas Preliminares Intragrupo					
Característica	Percentil	Característica	Percentil	Característica	Percentil
Interativa	xx	Suprapessoal	xx	Experimentação	xx
Normativa	xx	Existência	xx	Realização	xx

* As notas percentis acima se referem a uma métrica entre 0-100 (zero e cem) representando o desempenho do respondente em comparação a 80 profissionais.

Subfator com maior percentual: Descrição do subfator apresentado. Descrição do subfator apresentado.

Subfator com maior 2º percentual: Descrição do subfator apresentado. Descrição do subfator apresentado.

INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES:

Documento privado e confidencial, protegido pelo Código de Ética do Psicólogo (RESOLUÇÃO CFP Nº 010/05) disponibilizado na forma impressa em apenas uma via: para o respondente, com quem se compartilha no momento da entrega a responsabilidade pela manutenção do seu caráter sigiloso.

Manaus, xx de xxxxxxxx de xxxx



Luciana Chaves Cavalcante
Psicóloga (CRP 20/03.617)



Dr. José Humberto da-Silva Filho
Psicólogo (CRP 20/03.750)

APÊNDICE K – DESCRIÇÕES ATRIBUÍDAS AOS SUBFATORES DO IVHO NOS RELATÓRIOS PSICOLÓGICOS

Descrições dos Subfatores do IVHO

INTERATIVA

Este perfil tende a estabelecer relações de convívio mais intensas. Demonstra grande interesse em pertencer a grupos, ser aceito e agregar outras pessoas. Aprecia a convivência com os outros tanto no ambiente de trabalho como fora dele. Sua tendência é criar vínculos facilmente com outras pessoas, independentemente de quem sejam. Inclina-se ao maior investimento emocional em seus relacionamentos familiares e com amigos, apreciando relações mais íntimas e estáveis. Tende a ser uma pessoa de características afetivas e agregadoras.

NORMATIVA

Este perfil gosta de definir regras para si e para os outros. Prefere um ambiente ou atividades onde as regras sejam claramente explicitadas e seguidas. Apresenta necessidade de ter controle do ambiente a sua volta, das responsabilidades que assume e dos trabalhos que delega. Demonstra facilidade em atender as demandas institucionais e sociais, em acatar e manter padrões esperados e seguir tradições. Valoriza o papel da autoridade, por isso, sente-se confortável em obedecer, ao mesmo tempo em que tem expectativas de ser obedecido quando em função de liderança. Tende a ser uma pessoa objetiva, sempre pautada pelas normas.

SUPRAPESSOAL

Este perfil aprecia a organização, a simetria, a estética. Tende a buscar sua gratificação e sua realização por meio da elegância de suas ideias, seus conceitos, seu raciocínio. Aprecia as expressões humanísticas e artísticas. A compreensão e o domínio da interação entre o mundo físico e social são de seu interesse. Tende a gostar de organização mental (cognitiva) clara e objetiva. Associa seu processo de tomada de decisões a critérios mais universais, ou mais estáveis, por adotar um modo de pensar mais amplo e abrangente. É propenso a ser analítico ao tomar decisões, podendo ser menos pragmático.

EXISTÊNCIA

Este perfil tende a dar prioridade aos seus aspectos imediatos de sua subsistência, segurança e estabilidade pessoal. Tende a pautar suas avaliações e suas decisões na necessidade de evitar riscos pessoais ou sociais. Podem apresentar características centralizadoras, por sentir a acentuada necessidade de controle das eventuais adversidades que podem surgir a sua volta. Tendem a ser sensíveis, com dificuldade para reagir em situações de tensão, risco ou ameaça.

EXPERIMENTAÇÃO

Este perfil tende a priorizar a sua satisfação pessoal. Busca sentir-se sempre confortável e gratificado no seu cargo, ou na sua função. Aprecia assumir atividades que lhe tragam contentamento e recompensa pessoal, mesmo que obtenha menor retorno material. Evita atividades que lhe pareçam desagradáveis ou penosas, pois pode não apresentar um bom rendimento nestes contextos. Tende a ser inovador, descobridor, experimentador de novos desafios. Assume riscos em prol de seus ideias inovadores. Prefere a experimentação prática ao trabalho mental exaustivo.

REALIZAÇÃO

Este perfil tende a ser imediatista e operativo. Gosta de realizar. Tende a fortalecer sua autoestima a partir da competência pessoal. Em geral, é prático e objetivo nas suas decisões e nos seus comportamentos. É focado na meta a ser atingida. Tende a ser inclinado aos ganhos pessoais e materiais, o que pode viabilizar interações sociais produtivas. Esta característica, associada a um eficiente método de trabalho, potencializa a proatividade.