



## TEORIA FUNCIONALISTA DOS VALORES HUMANOS: APLICAÇÕES PARA ORGANIZAÇÕES

### FUNCTIONAL THEORY OF HUMAN VALUES: APPLICATIONS TO ORGANIZATIONS

#### **VALDINEY V. GOUVEIA**

*Doutor em Psicologia Social pela Faculdade de Ciências Políticas e Sociologia da  
Universidade Complutense de Madri – Espanha.  
Professor adjunto IV do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes  
da Universidade Federal da Paraíba (UFPB).  
Cidade Universitária, Castelo Branco II – João Pessoa – Paraíba – Brasil – CEP 58051-900  
E-mail: vvgouveia@gmail.com*

#### **TACIANO L. MILFONT**

*PhD pelo Departamento de Psicologia da Universidade de Auckland – Nova Zelândia.  
Lecturer of School of Psychology and Centre for Applied Cross-Cultural Research da  
Universidade Victoria de Wellington.  
School of Psychology, PO Box 600, Kelburn – Wellington – New Zealand – CEP 6140  
E-mail: taciano.milfont@vuw.ac.nz*

#### **RONALD FISCHER**

*PhD pelo Departamento de Psicologia da Universidade de Sussex – Inglaterra.  
Senior Lecturer of School of Psychology and Centre for Applied Cross-Cultural Research da  
Universidade Victoria de Wellington.  
School of Psychology, PO Box 600, Kelburn – Wellington – New Zealand – CEP 6140  
E-mail: ronald.fischer@vuw.ac.nz*

#### **JORGE ARTUR PEÇANHA DE MIRANDA COELHO**

*Mestre em Psicologia Social pelo Departamento de Psicologia  
da Universidade Federal da Paraíba (UFPB).  
Doutorando do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes  
da Universidade Federal da Paraíba (UFPB).  
Cidade Universitária, Castelo Branco II – João Pessoa – Paraíba – Brasil – CEP 58051-900  
E-mail: jorgearturpmc@gmail.com*

## RESUMO

Este artigo descreve a teoria funcionalista dos valores humanos e a relaciona com variáveis importantes para as organizações. A teoria identifica duas funções consensuais dos valores: os valores guiam as ações e dão expressão às necessidades humanas. A primeira função diferencia três tipos de orientações valorativas (social, central e pessoal), enquanto a segunda função classifica os valores como humanitários ou materialistas. A união dessas duas funções origina seis subfunções de valores (experimentação, realização, existência, suprapessoal, interacional e normativa). Três estudos empíricos são apresentados, examinando a influência das subfunções no comprometimento organizacional de funcionários de uma empresa privada (Estudo 1), no bem-estar afetivo de funcionários de uma prefeitura (Estudo 2) e na fadiga e *burnout* de enfermeiros, médicos e psicólogos (Estudo 3). Os resultados demonstram a influência dos valores nessas variáveis e são discutidos de acordo com a teoria funcionalista dos valores.

## PALAVRAS-CHAVE

Valores; Funções valorativas; Comprometimento organizacional; Bem-estar afetivo; *Burnout*.

## ABSTRACT

This paper describes a functional theory of human values and links the theory to important organizational variables. The theory identifies two consensual value functions: values as guides of human actions, and values as expressions of human needs. The first function differentiates three types of value orientations (social, central, and personal), while the second function classifies values as either humanitarian or materialistic. A combination of these two functions yields six sub-functions of values (excitement, promotion, existence, suprapersonal, interactive, and normative). Three empirical studies are described that examines the influence of

these sub-functions of values on the organizational commitment of employees in a private organization (Study 1), job-related affective well-being of public servants (Study 2), and fatigue and burnout of nurses, psychologists and physicians (Study 3). Results support the influence of values on these variables, and are discussed in light of the functional theory of values.

## KEYWORDS

Values; Value functions; Organizational commitment; Affective well-being; Burnout.

## 1 INTRODUÇÃO

Os valores humanos são um construto central na psicologia (ROKEACH, 1973) e têm relevância especial para o entendimento de diversos fenômenos sociopsicológicos (SCHWARTZ, 1994). Suas aplicações para as organizações têm sido demonstradas em diversos estudos (por exemplo, ROS, SCHWARTZ; SURKISS, 2007; SCHWARTZ, 1999; TAMAYO, 1998; TEIXEIRA, 2008). Tamayo (1998) discute a influência dos valores humanos nas organizações por meio de um modelo teórico, que apresenta uma influência causal que pode ser ilustrada da seguinte forma: valores humanos → vida organizacional → valores organizacionais → imagem da empresa → comportamento. Segundo esse modelo, o empregado chega à organização com seus valores decorrentes das interações sociais precedentes. No cotidiano profissional, vai tomando conhecimento das tradições e diretrizes gerenciais da organização, observando o comportamento de colegas, chefes e diretores. A vida organizacional informa os valores organizacionais ao empregado, e as interações sociais com colegas e chefes também podem influenciar os valores organizacionais. Esses valores (antigos e/ou modificados) permitem que o empregado crie uma imagem mental da empresa, e essa imagem influencia seus comportamentos, tais como satisfação com o trabalho e comprometimento organizacional.

No Brasil, os estudos de Tamayo e seus colaboradores têm demonstrado o papel importante dos valores para as organizações (TAMAYO, 1998; TAMAYO et al., 2001; TAMAYO; PORTO, 2005). Eles têm utilizado o modelo de valores de Schwartz (1992, 1994; TAMAYO; SCHWARTZ, 1993). Neste artigo, uma nova proposta teórica dos valores humanos, que tem sido desenvolvida no Brasil (GOUVEIA, 2003; GOUVEIA et al., 2008a), será apresentada e suas aplicações

para a gestão de organizações serão descritas em três estudos. Especificamente, a teoria funcionalista dos valores será utilizada para relacionar os valores humanos com comprometimento organizacional (Estudo 1), bem-estar afetivo no trabalho (Estudo 2) e síndrome de *burnout* e fadiga (Estudo 3). Os estudos contam com amostras de três Estados brasileiros (Bahia, Paraíba e Sergipe) e com empregados de três setores da economia (empresa privada, repartição pública e profissionais liberais). Antes de apresentar os estudos empíricos, a teoria funcionalista dos valores humanos é brevemente descrita.

## 2 TEORIA FUNCIONALISTA DOS VALORES HUMANOS

A teoria funcionalista dos valores humanos tem sido desenvolvida nos últimos dez anos (GOUVEIA, 1998, 2003, 2005; GOUVEIA et al., 2008a; MILFONT; GOUVEIA; FISCHER, 2008). Essa teoria integra modelos prévios (INGLEHART, 1977; SCHWARTZ, 1992) e assim representa uma proposta integradora e mais parcimoniosa sobre os valores humanos. Apenas uma descrição breve da teoria será feita aqui; leitores interessados podem obter uma descrição mais detalhada da teoria em Gouveia et al. (2008a).

A teoria possui quatro suposições teóricas principais: 1. os seres humanos têm uma natureza benevolente ou positiva; 2. os valores são princípios-guia individuais que servem como padrões gerais de orientação para os comportamentos dos indivíduos; 3. os valores apresentam uma base motivacional; e 4. apenas os valores terminais, por serem menor em número e de fácil conceitualização, são considerados. Essas quatro suposições teóricas permitem uma definição clara dos valores como: a) conceitos ou categorias, b) sobre estados desejáveis de existência, c) que transcendem situações específicas, d) assumem diferentes graus de importância, e) guiam a seleção ou avaliação de comportamentos e eventos, e f) representam cognitivamente as necessidades humanas (HITLIN; PILIAVIN, 2004; INGLEHART, 1977; KLUCKHOHN, 1951; ROKEACH, 1973; RONEN, 1994; SCHWARTZ; BILSKY, 1987).

Apesar de existirem poucos estudos sobre as funções dos valores (ALLEN; NG; WILSON, 2002), ao rever as publicações acerca do tema, Gouveia (1998, 2003) identificou duas funções consensuais dos valores humanos: 1. guiam as ações – *tipo de orientação* – (ROKEACH, 1973; SCHWARTZ, 1992) e 2. expressam as necessidades humanas – *tipo de motivador* (INGLEHART, 1977; MASLOW, 1954). Dessa forma, as funções dos valores são definidas como os aspectos psicológicos que os valores cumprem ao guiarem comportamentos e representam cognitivamente as necessidades humanas.

## 2.1 DIMENSÕES FUNCIONAIS DOS VALORES HUMANOS

Como descrito anteriormente, os valores apresentam duas funções consensuais. De acordo com a primeira função dos valores, estes guiam os comportamentos dos indivíduos em uma orientação social ou pessoal. Indivíduos guiados por valores sociais são centrados na sociedade ou possuem um foco interpessoal, enquanto aqueles guiados por valores pessoais são egocêntricos ou possuem um foco intrapessoal (ROKEACH, 1973). Assim, os indivíduos tendem a enfatizar o grupo (*valores sociais*) ou eles mesmos (*valores pessoais*) como a unidade principal de sobrevivência (GOUVEIA et al., 2003a; MUELLER; WORNHOFF, 1990; SCHWARTZ, 1992). Porém, também existe um terceiro grupo de valores que não são completa ou exclusivamente social ou pessoal (GOUVEIA, 2003; GOUVEIA et al., 2003a; MUELLER; WORNHOFF, 1990). Esses valores situam-se entre os sociais e pessoais porque eles são a base organizadora ou espinha dorsal dos outros valores. Por isso, esse terceiro grupo de valores é referido como *valores centrais*. Conseqüentemente, a função dos valores como guia dos comportamentos humanos é identificada pela dimensão funcional denominada *tipo de orientação*, com três possibilidades: social, central e pessoal.

De acordo com a segunda função dos valores, estes expressam as necessidades humanas como um motivador materialista ou humanitário (BRAITHWAITE; MAKKAI; PITTELKOW, 1996; INGLEHART, 1977; RONEN, 1994). *Valores materialistas* são relacionados a ideias práticas, e uma ênfase nesses valores indica uma orientação para metas específicas e regras normativas. Por sua vez, *valores humanitários* expressam uma orientação universal, baseada em ideias e princípios mais abstratos. Comparados com os valores materialistas, os humanitários não são necessariamente dirigidos a metas concretas e, geralmente, são não específicos. Essa segunda função dos valores de dar expressão cognitiva às necessidades humanas é identificada pela dimensão funcional denominada *tipo de motivador*, representada por valores materialistas (pragmáticos) ou humanitários (idealistas).

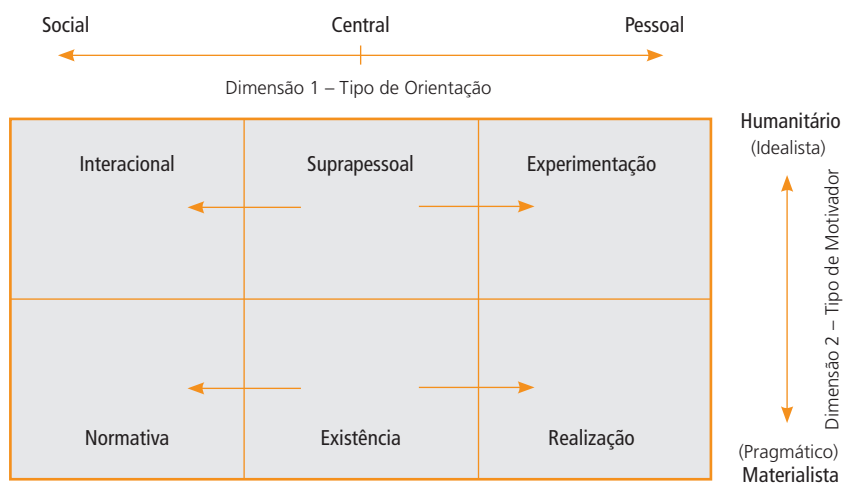
## 2.2 INTEGRANDO AS DIMENSÕES FUNCIONAIS DOS VALORES HUMANOS

As duas dimensões funcionais dos valores formam dois eixos principais na representação espacial da estrutura dos valores, como pode ser visto na Figura 1. A função dos valores para guiar ações humanas forma o eixo horizontal, representando a dimensão funcional *tipo de orientação* (valores sociais, centrais ou pessoais). A função dos valores para dar expressão às necessidades humanas

forma o eixo vertical, representando a dimensão funcional *tipo de motivador* (valores materialistas ou humanitários). Integrando seus eixos horizontal e vertical, são derivadas seis subfunções específicas dos valores (*experimentação, realização, existência, suprapessoal, interacional e normativa*), que podem ser vistas na Figura 1. As setas que emanam das subfunções existência e suprapessoal indicam que os valores que as representam são a fonte principal ou a referência dos outros valores.

FIGURA 1

### DIMENSÕES, FUNÇÕES E SUBFUNÇÕES DOS VALORES BÁSICOS



Fonte: Adaptada de Gouveia et al.(2008a).

A seguir, é apresentada uma descrição breve de cada subfunção dos valores. Os 18 valores básicos selecionados para representar as subfunções de valores são apresentados no Quadro 1. É importante ressaltar que esses indicadores não representam uma lista exaustiva dos valores e que outros valores poderão ser selecionados para representar as subfunções, tendo em vista os objetivos da pesquisa ou o contexto cultural em que esta é realizada.

- *Subfunção experimentação*: os valores dessa subfunção representam um motivador humanitário, mas com uma orientação pessoal. A necessidade fisiológica de satisfação, em sentido amplo, ou a suposição do princípio de prazer – hedonismo – (MASLOW, 1954; RONEN, 1994) são representadas por valores dessa subfunção. Ela é menos pragmática na busca de alcançar

*status* social ou assegurar harmonia e segurança sociais; seus valores contribuem para a promoção de mudanças e inovações na estrutura de organizações sociais, sendo tipicamente endossados por jovens. Indivíduos que adotam tais valores são menos prováveis de se conformarem com regras sociais (PIMENTEL, 2004; SANTOS, 2008), não sendo orientados em longo prazo a buscar metas fixas ou materiais.

- *Subfunção realização*: as necessidades de autoestima são representadas por valores dessa subfunção (MASLOW, 1954; RONEN, 1994), que compreende um motivador materialista, mas com uma orientação pessoal. Tais valores se originam de um princípio pessoal para guiar a vida dos indivíduos, enquanto focaliza realizações materiais; a realização pode ser uma exigência para interações sociais prósperas e para o funcionamento institucional adequado (SCHWARTZ, 1992; SCHWARTZ; BILSKY, 1987). Indivíduos orientados por tais valores dão importância à hierarquia quando esta é baseada em uma demonstração de competência pessoal, apreciando uma sociedade organizada e estruturada, e sendo práticos nas suas decisões e em seus comportamentos. Valores de realização são mais tipicamente apreciados por jovens adultos, em fase produtiva, ou indivíduos educados em contextos disciplinares e formais (ROKEACH, 1973).
- *Subfunção existência*: as necessidades fisiológicas mais básicas (por exemplo, comer, beber, dormir) e a necessidade de segurança são representadas cognitivamente por essa subfunção (MASLOW, 1954; RONEN, 1994). Ela é compatível com orientações sociais e pessoais dentro do domínio motivador materialista, pois o propósito principal dos valores de *existência* é assegurar as condições básicas para a sobrevivência biológica e psicológica do indivíduo. Consequentemente, essa é a subfunção mais importante que representa o motivador materialista, sendo a fonte das outras duas subfunções que também representam esse motivador (isto é, *realização* e *normativa*). Como a subfunção *existência* representa uma orientação central e um motivador materialista, valores de *existência* são endossados mais comumente por indivíduos em contextos de escassez econômica (SILVA FILHO, 2001) ou por aqueles que foram socializados em tais ambientes (INGLEHART, 1977).
- *Subfunção suprapessoal*: assim como ocorre com *existência*, a subfunção *suprapessoal* tem uma orientação central. Seus valores representam as necessidades estéticas e de cognição, bem como a necessidade superior de autorrealização (MASLOW, 1954; RONEN, 1994). Valores *suprapessoais* ajudam a organizar e categorizar o mundo de uma forma consistente, fornecendo clareza e estabilidade na organização cognitiva da pessoa. Tais

valores podem ser concebidos como humanitários (idealistas), indicando a importância de ideias abstratas, com menor ênfase em coisas concretas e materiais (INGLEHART, 1977). Tais valores são compatíveis com os sociais e pessoais dentro do motivador humanitário. Por esse motivo, a subfunção *suprapessoal* apresenta uma orientação central, sendo a fonte das outras duas subfunções que representam esse tipo motivador (isto é, *experimentação* e *interacional*). A pessoa que endossa uma orientação central e um motivador humanitário costuma pensar de forma mais geral e ampla, tomando decisões e se comportando com base em critérios universais (SCHWARTZ, 1992).

- *Subfunção interacional*: essa é a terceira subfunção que representa um motivador humanitário, mas possui uma orientação social. O destino comum e a experiência afetiva entre indivíduos são acentuados por seus valores. Representa as necessidades de pertença, amor e afiliação (MASLOW, 1954). Valores dessa subfunção são essenciais para estabelecer, regular e manter as relações interpessoais. Contatos sociais são uma meta em si mesmos, enfatizando atributos mais afetivos e abstratos. As pessoas que adotam tais valores como princípios que guiam suas vidas são frequentemente mais jovens e orientadas para relações íntimas estáveis (MILFONT; GOUVEIA; DA COSTA, 2006).
- *Subfunção normativa*: Essa é a terceira subfunção com um motivador materialista, mas possui uma orientação social. A necessidade de controle e as condições imprescindíveis para alcançar todas as necessidades (MASLOW, 1954) – demandas institucionais e sociais, segundo Schwartz (1992) – são cognitivamente representadas por valores dessa subfunção. Reflete, portanto, a importância de preservar a cultura e as normas convencionais. Endossar valores normativos evidencia uma orientação vertical, na qual a obediência à autoridade é importante. Pessoas mais velhas são tipicamente mais prováveis de serem guiadas por valores dessa subfunção (ROKEACH, 1973), seguindo normas convencionais e rechaçando comportamentos anti-convencionais (PIMENTEL, 2004; SANTOS, 2008).



**QUADRO I**

**AS SUBFUNÇÕES DOS VALORES, SEUS MOTIVADORES E TIPOS DE ORIENTAÇÃO E SEUS VALORES INDICADORES**

SUBFUNÇÕES VALORATIVAS	MOTIVADORES E ORIENTAÇÕES	VALORES BÁSICOS E SUAS DESCRIÇÕES
<i>Experimentação</i>	Motivador humanitário e orientação pessoal	EMOÇÃO. Desfrutar desafiando o perigo; buscar aventuras. PRAZER. Desfrutar a vida; satisfazer todos os seus desejos. SEXUALIDADE. Ter relações sexuais; obter prazer sexual.
<i>Realização</i>	Motivador materialístico e orientação pessoal	PODER. Ter poder para influenciar os outros e controlar decisões; ser o chefe de uma equipe. PRESTÍGIO. Saber que muita gente o conhece e admira; quando velho, receber uma homenagem por suas contribuições. ÊXITO. Obter o que se propõe; ser eficiente em tudo que faz.
<i>Existência</i>	Motivador materialístico e orientação central	SAÚDE. Preocupar-se com sua saúde antes mesmo de ficar doente; não estar enfermo. ESTABILIDADE PESSOAL. Ter certeza de que amanhã terá tudo o que tem hoje; ter uma vida organizada e planejada. SOBREVIVÊNCIA. Ter água e comida, e poder dormir bem todos os dias; viver em um lugar com abundância de alimentos.
<i>Suprapessoal</i>	Motivador humanitário e orientação central	BELEZA. Ser capaz de apreciar o melhor da arte, música e literatura; ir a museus ou exposições onde possa ver coisas belas. CONHECIMENTO. Procurar notícias atualizadas sobre assuntos pouco conhecidos; tentar descobrir coisas novas sobre o mundo. MATURIDADE. Sentir que conseguiu alcançar seus objetivos na vida; desenvolver todas as suas capacidades.

(continua)

**QUADRO 1 (CONTINUAÇÃO)**

**AS SUBFUNÇÕES DOS VALORES, SEUS MOTIVADORES E TIPOS DE ORIENTAÇÃO E SEUS VALORES INDICADORES**

SUBFUNÇÕES VALORATIVAS	MOTIVADORES E ORIENTAÇÕES	VALORES BÁSICOS E SUAS DESCRIÇÕES
<i>Interacional</i>	Motivador humanitário e orientação social	AFETIVIDADE. Ter uma relação de afeto profunda e duradoura; ter alguém para compartilhar seus êxitos e fracassos. CONVIVÊNCIA. Conviver diariamente com os vizinhos; fazer parte de algum grupo, como: social, religioso, esportivo, entre outros. APOIO SOCIAL. Obter ajuda quando necessitar; sentir que não está só no mundo.
<i>Normativa</i>	Motivador materialístico e orientação social	OBEDIÊNCIA. Cumprir seus deveres e obrigações do dia a dia; respeitar seus pais, os superiores e os mais velhos. RELIGIOSIDADE. Crer em Deus como o salvador da humanidade; cumprir a vontade de Deus. TRADIÇÃO. Seguir as normas sociais de seu país; respeitar as tradições de sua sociedade.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Nesse modelo teórico, o *conteúdo dos valores* se refere à adequação da representação das subfunções valorativas por meio de indicadores ou valores específicos. A teoria também prevê uma estrutura definida para as funções e subfunções dos valores, em consonância com a Figura 1. Essa estrutura tem como referência principal a combinação das duas dimensões funcionais. A *estrutura dos valores* apresenta uma configuração *duplex* com duas facetas axiais (SHYE; ELIZUR, 1994). A primeira faceta axial representa o eixo horizontal, correspondendo ao tipo de orientação (social, central ou pessoal); os valores centrais são localizados no centro do espaço bidimensional. Localizados de um lado estão os valores que cumprem a orientação pessoal e, do outro, aqueles cuja orientação é social. A segunda faceta axial representa o eixo vertical, correspondendo aos tipos de motivadores (materialista ou humanitário), que se localizam em regiões diferentes nesse espaço. O cruzamento (combinação) dessas duas facetas axiais (ou dimensões funcionais) forma as seis subfunções de valores (Figura 1). A estrutura das funções e subfunções dos valores tem sido confirmada em amostras transculturais de estudantes e não estudantes de diversos países (BOER; FISCHER, 2008; GOUVEIA et al., 2008a). Além disso, uma metanálise buscando conhecer a estrutura do *Questionário de valores de Rokeach* (ROKEACH, 1973) pôde replicar esta estrutura de valores em 344 amostras independentes de 32 países e grupos culturais (VAUCLAIR et al., 2006).

Embora essa teoria dos valores humanos integre outras previamente propostas (INGLEHART, 1977; ROKEACH, 1973; SCHWARTZ, 1992), a maioria das teorias prévias foi derivada empiricamente, inexistindo justificativa teórica defensável acerca do número de dimensões contempladas. A teoria foi desenvolvida com embasamento teórico que estabelece princípios parcimoniosos e testáveis *a priori*. Nesta oportunidade, serão apresentados três estudos empíricos demonstrando a utilidade da teoria funcionalista dos valores humanos para a gestão de organizações.

### 3 ESTUDOS EMPÍRICOS

Embora a teoria funcionalista dos valores humanos tenha sido detalhadamente apresentada em outra publicação (GOUVEIA et al., 2008a), na qual aplicações para a área organizacional são mencionadas, nenhum estudo empírico foi previamente publicado demonstrando sua utilidade para a gestão de pessoal e organizações. Por esse motivo, o presente artigo resume três estudos empíricos que tentam suprir essa deficiência. Esses estudos consideram variáveis importantes para as organizações: comprometimento organizacional, bem-estar afetivo no trabalho, *burnout* e fadiga. Em razão dos limites de espaço, informações psicométricas das medidas utilizadas e outras informações estatísticas não são apresentadas, mas podem ser obtidas com o primeiro autor.

#### 3.1 ESTUDO 1: SUBFUNÇÕES VALORATIVAS E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

O objetivo deste estudo foi investigar se as subfunções valorativas do empregado influenciam seu comportamento organizacional. Alguns estudos têm relacionado valores culturais e comprometimento organizacional (CLUGSTON; HOWELL; DORFMAN, 2000; FISCHER; MANSELL, no prelo; GLAZER; DANIEL; SHORT, 2004; WASTI, 2003). Por exemplo, Fischer e Mansell (no prelo) realizaram uma metanálise para verificar a relação entre valores culturais e comprometimento organizacional em 48 países. Eles verificaram que comprometimento organizacional foi relacionado com dois dos valores culturais identificados por Hofstede (2001): a ênfase em individualismo foi relacionada com maior comprometimento afetivo, enquanto a ênfase em distância de poder foi relacionada com maior comprometimento normativo e instrumental. Embora apresentem dados interessantes, esses estudos consideram valores culturais e não valores individuais, que são o tema do presente estudo.

Em um estudo mais relacionado, Glazer, Daniel e Short (2004) examinaram as relações entre comprometimento organizacional afetivo e instrumental e as dimensões bipolares de valores propostas por Schwartz (1992) em amostras de enfermeiros de quatro países (Itália, Hungria, Reino Unido e Estados Unidos). No geral, eles observaram que o comprometimento afetivo foi negativamente relacionado com os valores de abertura à mudança, enquanto o comprometimento instrumental foi positivamente relacionado com valores de conservação. Tamayo et al. (2001) também verificaram a importância dos valores do empregado como antecedente do comprometimento organizacional. Utilizando o modelo de valores de Schwartz, eles verificaram que os tipos motivacionais de valores como tradição, poder e universalismo influenciaram positivamente o comportamento afetivo organizacional, enquanto que estimulação o fez de forma negativa. O presente estudo contribui para essa linha de pesquisa investigando a influência das prioridades axiológicas em comprometimento organizacional, utilizando a teoria funcionalista dos valores e considerando um modelo mais amplo de comprometimento organizacional.

Comprometimento organizacional envolve uma relação ativa entre o empregado e a organização, na qual o empregado deseja contribuir para o bem-estar da organização (MOWDAY; PORTER; STEERS, 1979). No presente estudo, comprometimento organizacional será considerado de forma multidimensional, levando em conta seus aspectos afetivos, instrumentais e normativos. Esses três componentes do comprometimento organizacional indicam a aceitação dos objetivos organizacionais, a disposição para trabalhar com afinco pela organização e o desejo de permanecer na organização (MOWDAY; STEERS; PORTER, 1979). Segundo Allen e Meyer (1990), empregados com comprometimento afetivo permanecem na organização porque querem; empregados com comprometimento instrumental permanecem porque precisam; e aqueles empregados com comprometimento normativo permanecem porque sentem que são obrigados. A relação entre as seis subfunções de valores e esses três tipos de comprometimento organizacional é examinada em uma amostra de empregados de uma organização privada.

### **3.1.1** Método

#### **3.1.1.1** Participantes

Participaram desta pesquisa 57 funcionários do sexo masculino, de uma distribuidora de refrigerante de Aracaju, destes 20 eram motoristas, 27 vendedores e 10 supervisores. A idade dos respondentes variou de 21 a 51 anos ( $M = 33,0$ ;

DP = 7,06), com a maioria (54,4%) possuindo segundo grau completo. O funcionário mais novo na empresa estava no quadro funcional havia um mês, e o mais antigo, 24 anos ( $M = 3,9$  anos de empresa).

### 3.1.1.2 Instrumentos

O *questionário dos valores básicos* (GOUVEIA, 2003) foi utilizado para medir as funções valorativas. Este é originalmente composto por 24 valores descritos por dois itens cada um, mas apenas os 18 valores descritos na Tabela 1 foram considerados, correspondendo à versão atual desse instrumento (GOUVEIA et al., 2008a). Os respondentes indicaram a importância que cada valor tinha como um princípio-guia em suas vidas, utilizando uma escala de resposta de 1 (*nada importante*) a 7 (*extremamente importante*). Os respondentes foram solicitados a indicar no fim do questionário o valor menos e o mais importante de todos, os quais receberam as pontuações 0 e 8, respectivamente. Essas pontuações substituíram as respostas previamente dadas aos valores correspondentes. O comprometimento organizacional foi mensurado por meio da *escala de comprometimento organizacional* (MEYER; ALLEN; SMITH, 1991), que já foi validada para o contexto brasileiro (MEDEIROS; ENDERS, 1998). Essa escala possui 18 itens, com seis itens para cada um dos três tipos de comprometimento organizacional: afetivo (exemplo, “Esta organização possui muito significado pessoal para mim”), instrumental (“Neste momento, permanecer na organização é uma questão tanto de necessidade quanto de desejo”) e normativo (“Esta organização merece minha lealdade”).

### 3.1.2 Resultados e discussão

Os resultados das regressões múltiplas indicaram que a força preditiva das subfunções valorativas sobre o comprometimento organizacional foi modesta (com um  $R^2$  médio de 16%), o que é condizente com resultados prévios (TAMAYO et al., 2001). Não obstante, as relações encontradas entre as subfunções valorativas e o comprometimento organizacional foram as teoricamente esperadas: valores interacionais e normativos predisseram o comprometimento organizacional afetivo e normativo, respectivamente (Tabela 1).

TABELA I

REGRESSÃO DAS SUBFUNÇÕES VALORATIVAS SOBRE OS COMPONENTES DO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

VALORES	COMPROMETIMENTO					
	AFETIVO ( $R = 0,35$ ; $R^2 = 0,12$ )		INSTRUMENTAL ( $R = 0,44$ ; $R^2 = 0,19$ )		NORMATIVO ( $R = 0,40$ ; $R^2 = 0,16$ )	
	B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$
Experimentação	0,04	0,05	0,12	0,17	-0,07	-0,08
Realização	0,07	0,07	-0,18	-0,22	0,05	0,06
Existência	-0,15	-0,09	<b>0,46</b>	<b>0,30*</b>	0,09	0,06
Suprapessoal	-0,03	-0,04	-0,05	-0,06	-0,09	-0,10
Interacional	<b>0,35</b>	<b>0,36*</b>	-0,17	-0,20	0,07	0,06
Normativa	-0,02	-0,01	0,29	0,25	<b>0,49</b>	<b>0,36*</b>

Fonte: Elaborada pelos autores.

B (*unstandardized coefficients*) = inclinação da reta de regressão;  $\beta$  (*standardized coefficients*) = indicador da relação entre VD e VI;  $R^2$  = proporção de variância explicada. Valores estatisticamente significativos são apresentados em negrito.

\*  $p < 0,05$ .

Valores interacionais são essenciais para estabelecer, regular e manter as relações interpessoais, pois representam as necessidades de pertença, amor e afiliação; valores normativos refletem a importância de preservar as normas convencionais. Dessa forma, os resultados indicam que as motivações que embasam o comprometimento organizacional são a conservação das relações interpessoais e do *status quo* na organização. Tamayo et al. (2001) verificaram resultados semelhantes, com a predição do tipo motivacional tradição e comprometimento afetivo organizacional. Os valores de existência foram os únicos relacionados com o comprometimento organizacional instrumental. Embora não tenha sido previamente esperada, essa correlação soa como teoricamente consistente. A necessidade de segurança é representada cognitivamente por valores desta subfunção, os quais tendem a ser endossados em contextos de escassez. Lembrando, o comprometimento instrumental acentua permanecer na organização por uma questão também de necessidade, por ser vital para a sobrevivência do indivíduo (ALLEN; MEYER, 1990; MEDEIROS; ENDERS, 1998). É importante notar que valores de existência não são considerados no modelo de valores de Schwartz (GOUVEIA et al., 2007).

No conjunto, esse estudo indica que valores humanos influenciam o comprometimento organizacional. As relações observadas entre os valores e o comprometimento afetivo e normativo foram coerentes com as previsões baseadas na teoria funcionalista dos valores humanos, e a relação entre valores e comprometimento instrumental também pode ser entendida de acordo com essa teoria. Portanto, esse estudo apresenta a primeira evidência empírica da aplicação da teoria para compreender atitudes e comportamentos nas organizações.

### **3.2 ESTUDO 2: SUBFUNÇÕES VALORATIVAS E BEM-ESTAR AFETIVO NO TRABALHO**

O objetivo deste estudo foi investigar se as subfunções valorativas do empregado influenciam seu bem-estar afetivo no trabalho. Estudos recentes têm mostrado o papel das emoções como indicativo do bem-estar afetivo do empregado no trabalho (FERREIRA et al., 2008; KATWYK et al., 2000). Bem-estar afetivo no trabalho pode ser entendido como as reações emocionais do empregado com relação ao seu trabalho. Como o estudo do bem-estar afetivo no trabalho é recente, não foi encontrado nenhum estudo testando a relação entre valores pessoais e este construto. Portanto, o presente estudo teve um caráter exploratório. Tendo em conta que estudos prévios demonstraram a relação entre valores e indicadores de bem-estar subjetivo (ALBUQUERQUE et al., 2006; FONSÊCA; CHAVES; GOUVEIA, 2006), espera-se que os valores pessoais do empregado também influenciem seu bem-estar afetivo no trabalho e que essa influência tenha respaldo teórico na teoria funcionalista dos valores humanos.

#### **3.2.1 Método**

##### **3.2.1.1 Participantes**

Participaram da pesquisa 191 funcionários de uma prefeitura de uma cidade do interior da Bahia. A idade dos respondentes variou de 20 a 59 anos ( $M = 36,3$ ;  $DP = 1,62$ ), sendo a maioria do sexo masculino (62,3%), com nível técnico (45%) e tendo um cargo de direção, coordenação ou gestão na prefeitura (22,5%). O funcionário mais novo na empresa estava no quadro funcional havia um mês, e o mais antigo, 31 anos ( $M = 4,44$  anos de empresa).

##### **3.2.1.2 Instrumentos**

Além do *questionário dos valores básicos* (GOUVEIA, 2003) descrito anteriormente, a *escala de bem-estar afetivo no trabalho* (*job-related affective well-being scale*

– JAWS) foi utilizada para medir as reações emocionais do empregado com relação ao seu trabalho. Essa escala foi originalmente desenvolvida por Katwyk et al. (2000), sendo recentemente adaptada para o contexto brasileiro por Gouveia et al. (2008b). A versão original da escala possui 30 itens, metade descreve afetos positivos, e a outra metade, afetos negativos; e uma versão reduzida com 20 itens também tem sido utilizada (KATWYK et al., 2000). Os escores da escala podem ser obtidos de duas formas principais: 1. um escore geral de bem-estar afetivo no trabalho com todos os 30 (versão original) ou 20 (versão reduzida) itens, revertendo os valores dos itens de afeto negativo; ou 2. escores distintos para todos os 15 (versão original) ou 10 (versão reduzida) itens dos afetos positivos e negativos, formando, portanto, escores de afeto positivo e negativo.

Essas duas opções têm sido utilizadas em estudos prévios (GOUVEIA, 2008b; KATWYK et al., 2000). Existe também outra opção de escore em que quatro afetos específicos são criados, baseados no modelo de afeto proposto por Russell (1980). Os quatro escores indicam o nível de satisfação (*pleasure*) e intensidade (*arousal*) dos afetos medidos. Esses quatro escores foram criados no presente estudo, e uma versão reduzida da JAWS (contando apenas com os 12 afetos com melhores propriedades psicométricas no contexto brasileiro) foi utilizada. Os quatro escores e seus itens específicos utilizados neste estudo são:

- Alta satisfação e alta intensidade (*high pleasure high arousal* – HPHA): com os itens “Com energia”, “Empolgado” e “Entusiasmado”.
- Alta satisfação e baixa intensidade (*high pleasure low arousal* – HPLA): com os itens “Tranquilo”, “Contente” e “Satisfeito”.
- Baixa satisfação e alta intensidade: (*low pleasure high arousal* – LPHA): com os itens “Com raiva”, “Desgostoso” e “Furioso”.
- Baixa satisfação e baixa intensidade (*low pleasure low arousal* – LPLA): com os itens “Incomodado”, “Desencorajado” e “Triste”.

Os dois primeiros escores (HPHA e HPLA) correspondem, portanto, a afetos positivos, enquanto os dois últimos (LPHA e LPLA) referem-se a afetos negativos.

### 3.2.2 Resultados e discussão

Os resultados das regressões múltiplas indicaram que a força preditiva das subfunções valorativas sobre o bem-estar afetivo no trabalho foi modesta (com um  $R^2$  médio de 11%) e inferior ao poder preditivo dos valores sobre o comprometimento organizacional (Estudo 1). De acordo com a Tabela 2, apenas três subfun-



ções apresentaram poder preditivo sobre o bem-estar afetivo no trabalho. Valores interacionais e normativos predisseram os afetos com alta satisfação e alta intensidade, e os valores suprapessoais predisseram os afetos com baixa satisfação e alta intensidade, como também aqueles de baixa satisfação e baixa intensidade.

TABELA 2

REGRESSÃO DAS SUBFUNÇÕES VALORATIVAS  
 SOBRE BEM-ESTAR AFETIVO NO TRABALHO

VALORES	HPHA ( $R = 0,42$ ; $R^2 = 0,20$ )		HPLA ( $R = 0,27$ ; $R^2 = 0,07$ )		LPHA ( $R = 0,30$ ; $R^2 = 0,09$ )		LPLA ( $R = 0,27$ ; $R^2 = 0,07$ )	
	B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$
	Experimentação	0,08	0,11	0,07	0,11	-0,02	-0,05	0,01
Realização	0,08	0,10	0,04	0,06	-0,05	-0,07	-0,08	-0,09
Existência	0,13	0,10	0,02	0,01	-0,05	-0,04	-0,15	-0,11
Suprapessoal	0,09	0,09	0,10	0,11	<b>-0,16</b>	<b>-0,18*</b>	<b>-0,17</b>	<b>-0,17*</b>
Interacional	<b>0,27</b>	<b>0,21**</b>	0,12	0,10	-0,08	-0,07	0,03	0,02
Normativa	<b>0,17</b>	<b>0,19*</b>	0,10	0,11	-0,12	-0,14	-0,11	-0,12

Fonte: Elaborada pelos autores.

Os escores HPHA, HPLA, LPHA e LPLA são discutidos no texto.

B (*unstandardized coefficients*) = inclinação da reta de regressão;  $\beta$  (*standardized coefficients*) = indicador da relação entre VD e VI;  $R^2$  = proporção de variância explicada. Valores estatisticamente significativos são apresentados em negrito.

\*  $p < 0,05$ .

\*\*  $p < 0,01$ .

Embora tenham um caráter exploratório, os resultados descritos têm consistência. Como visto anteriormente, os valores interacionais e normativos são essenciais para preservar, respectivamente, as relações interpessoais e as normas convencionais. Assim, as motivações que embasam as reações emocionais do empregado com relação ao seu trabalho, no que se refere a afetos com alta satisfação e alta intensidade (energia, empolgação e entusiasmo), são a conservação das relações interpessoais e do *status quo* na organização. Enquanto os valores interacionais e normativos estão positivamente associados a afetos positivos, os

suprapessoais estão negativamente relacionados aos dois tipos de afetos negativos. Os valores suprapessoais representam as necessidades estéticas e de autorrealização, e expressam a busca pela satisfação pessoal e de se reconhecer como um ser humano útil. Portanto, parece claro que esses valores apresentem relações negativas com os afetos negativos, pois a busca pela satisfação pessoal não é concebível com reações emocionais negativas (KUPPENS; REALO; DIENER, 2008; MASLOW, 1954).

Esse estudo exploratório apresenta resultados originais da relação entre valores e bem-estar afetivo no trabalho. Embora as relações não tenham sido preditas *a priori*, os resultados podem ser explicados à luz da teoria funcionalista dos valores humanos. A relação entre as subfunções valorativas do empregado e suas reações emocionais com relação ao seu trabalho comprova a utilidade da teoria para os estudos nas organizações.

### **3.3 ESTUDO 3: SUBFUNÇÕES VALORATIVAS E SÍNDROME DE BURNOUT E FADIGA**

O objetivo deste estudo foi investigar a relação entre as prioridades axiológicas de profissionais liberais da área da saúde e seu nível de *burnout* e fadiga. *Burnout* pode ser definido como uma síndrome de problemas psicológicos vivenciados pelo empregado que resulta de estresse crônico no trabalho (MILFONT et al., 2008). A síndrome de *burnout* tornou-se um tema de pesquisa importante desde a publicação dos trabalhos de Freudenberger (1974) e Maslach (1976), e estudos já começam a investigar a relação entre valores e *burnout*. Por exemplo, Altun (2002) examinou a relação entre o *burnout* em enfermeiras e seus valores pessoais, enquanto Borges et al. (2002) examinaram a relação entre *burnout* e valores organizacionais de funcionários de hospitais universitários.

A fadiga compreende aspectos físicos e psicológicos, podendo ser entendida como sensação de cansaço físico ou mental, ou sensação de perda de energia ou exaustão, que resulta na diminuição da capacidade de realizar atividades habituais (MICHIELSEN et al., 2004; MOTA; CRUZ; PIMENTA, 2005; PAVAN et al., 2007). Embora nenhum estudo empírico tenha sido encontrado relacionando valores e fadiga, espera-se que as prioridades axiológicas estejam relacionadas com tal variável. Essa expectativa é baseada no fato de que fadiga é um indicador de falta de bem-estar subjetivo (OLIVEIRA, 2008), e que bem-estar subjetivo tem sido relacionado a valores humanos (ALBUQUERQUE et al., 2006; FONSÊCA; CHAVES; GOUVEIA, 2006).

### 3.3.1 Método

#### 3.3.1.1 Participantes

Este estudo utilizou dados obtidos por Oliveira (2008) em seu Estudo 1. Nessa pesquisa participaram 246 profissionais da saúde de João Pessoa. Médicos, enfermeiros e psicólogos foram contatados por meio dos seus registros nos respectivos conselhos regionais e convidados a participar do estudo. A amostra final contou com 96 psicólogos, 80 médicos e 64 enfermeiros. A idade dos respondentes variou de 22 a 76 anos ( $M = 42,9$ ;  $DP = 11,46$ ), sendo a maioria do sexo feminino (81%).

#### 3.3.1.2 Instrumentos

Além do *questionário dos valores básicos*, foram utilizados o *inventário de burnout de Maslach* e a *escala de avaliação da fadiga*. O inventário de *burnout* de Maslach foi desenvolvido por Maslach e Jackson (1986) e é composto por 22 itens que englobam três dimensões: *exaustão emocional* (9 itens), *realização pessoal no trabalho* (8 itens) e *despersonalização* (5 itens). No presente estudo, porém, apenas cinco itens foram considerados para cada dimensão (cf. OLIVEIRA, 2008). A escala de avaliação da fadiga foi desenvolvida por Michielsen et al. (2004) e é composta por 10 itens.

### 3.3.2 Resultados e discussão

Os resultados das regressões múltiplas indicaram que a força preditiva das subfunções valorativas sobre *burnout* e fadiga foi fraca (com um  $R^2$  médio de 9%) e inferior ao poder preditivo dos valores sobre as variáveis tratadas nos estudos anteriores. Como pode ser visto na Tabela 3, exaustão emocional não foi predita por nenhuma subfunção dos valores. Porém, os valores suprapessoais e normativos foram positivamente correlacionados com a realização pessoal no trabalho, que representa uma dimensão positiva de *burnout*. Valores normativos também foram negativamente relacionados com fadiga e despersonalização. Esta dimensão de *burnout* esteve positivamente associada com os valores das subfunções experimentação e realização; e os valores de realização também estiveram positivamente correlacionados com fadiga.

**TABELA 3**

**REGRESSÃO DAS SUBFUNÇÕES VALORATIVAS  
 SOBRE AS DIMENSÕES DE BURNOUT E FADIGA**

VALORES	BURNOUT 1 (R = 0,15; R <sup>2</sup> = 0,02)		BURNOUT 2 (R = 0,37; R <sup>2</sup> = 0,14)		BURNOUT 3 (R = 0,34; R <sup>2</sup> = 0,09)		FADIGA (R = 0,26; R <sup>2</sup> = 0,07)	
	B	β	B	β	B	β	B	β
Experimentação	-0,05	-0,08	-0,07	-0,13	<b>0,10</b>	<b>0,15*</b>	-0,03	-0,05
Realização	0,06	0,08	0,06	0,10	<b>0,18</b>	<b>0,26***</b>	<b>0,14</b>	<b>0,21**</b>
Existência	0,06	0,06	-0,05	-0,06	0,04	0,04	-0,05	-0,05
Suprapessoal	-0,03	-0,03	<b>0,12</b>	<b>0,16*</b>	-0,04	-0,04	-0,11	-0,12
Interacional	0,02	0,02	0,06	0,08	-0,07	-0,07	0,06	0,06
Normativa	-0,10	-0,13	<b>0,14</b>	<b>0,26***</b>	<b>-0,14</b>	<b>-0,21**</b>	<b>-0,11</b>	<b>-0,17*</b>

Fonte: Elaborada pelos autores.

*Burnout 1* = exaustão emocional; *burnout 2* = realização pessoal no trabalho; *burnout 3* = despersonalização; B (*unstandardized coefficients*) = inclinação da reta de regressão; β (*standardized coefficients*) = indicador da relação entre VD e VI; R<sup>2</sup> = proporção de variância explicada.

Valores estatisticamente significativos são apresentados em negrito.

\* p < 0,05.

\*\* p < 0,01.

\*\*\* p < 0,001.

No geral, os resultados indicam que trabalhadores liberais que se guiam por valores que demonstram competência individual e que expressam produtividade (valores de realização) tendem a apresentar mais fadiga e *burnout*. Por sua vez, aqueles que, em vez de focarem em produtividade e competência individual, procuram ser reconhecidos como um ser humano útil e que buscam preservar as normas convencionais (valores suprapessoais e normativos, respectivamente) tendem a ter menos fadiga e *burnout*. Isso parece condizer com a relação entre valores normativos e afetos com alta satisfação e alta intensidade encontrados no Estudo 2. Tais resultados são igualmente consistentes com os apresentados por Gouveia et al. (2003b), os quais observaram que as pessoas da população geral que endossaram os valores suprapessoais e normativos obtiveram maior pontuação em indicadores positivos de bem-estar subjetivo (por exemplo, afetos positivos, satisfação com a vida e vitalidade).

## 4 DISCUSSÃO GERAL E CONCLUSÃO

Este artigo apresentou resultados de três estudos empíricos demonstrando a aplicabilidade da teoria funcionalista dos valores para a gestão de pessoas e de organizações. Os resultados demonstraram as relações dos valores com o comprometimento organizacional (Estudo 1), bem-estar afetivo no trabalho (Estudo 2) e *burnout* e fadiga (Estudo 3). Esses estudos providenciam mais evidências empíricas para o corpo de pesquisas, indicando a influência dos valores pessoais dos trabalhadores em variáveis preponderantes para as organizações. Existe no Brasil um grande número de pesquisas empíricas comprovando a relação entre valores e diversas variáveis de importância para as organizações (por exemplo, TAMAYO et al., 2001; TEIXEIRA, 2008). Porém, a maioria desses estudos utiliza o modelo dos tipos motivacionais de Schwartz (1992). Este artigo vai além desses estudos prévios por demonstrar a relação entre valores e variáveis de relevância para a gestão organizacional, utilizando um modelo teórico dos valores humanos que tem sido desenvolvido especificamente no Brasil.

Os resultados indicam que as subfunções dos valores estão relacionadas com comprometimento organizacional, bem-estar afetivo no trabalho, *burnout* e fadiga. Com relação ao comprometimento organizacional, os valores interacionais, normativos e de existência são respectivamente importantes para a promoção de comprometimento organizacional afetivo, normativo e instrumental. Com relação ao bem-estar afetivo no trabalho, os valores interacionais e normativos são importantes para as reações emocionais positivas do trabalhador com relação ao seu ofício, enquanto a promoção de valores suprapessoais pode remediar reações emocionais negativas perante o trabalho. Por fim, com relação ao *burnout* e à fadiga, os valores suprapessoais e normativos são importantes para o sentimento de realização pessoal no trabalho, enquanto aqueles de realização devem ser menos enfatizados, pois tendem a promover estresse ocupacional e fadiga. Isso é coerente com a hipótese do *dark side of American dream* (KASSER; RYAN, 1993; RYAN et al., 1999), isto é, priorizar valores extrínsecos (por exemplo, poder, realização) pode levar à deterioração do bem-estar, com os indivíduos vivenciando maior estresse (KASSER; AHUVIA, 2002).

Os resultados dos estudos descritos aqui e a teoria apresentada podem ser utilizados em diversos contextos e âmbitos organizacionais. Por exemplo, o questionário dos valores básicos pode ser utilizado em processos seletivos de empregados para uma determinada organização ou cargo. Conhecendo as prioridades axiológicas dos trabalhadores, poder-se-iam selecionar os candidatos que apresentassem os valores mais relacionados com aqueles da organização e aqueles que apresentassem valores que favorecessem o comprometimento orga-

nizacional, o bem-estar afetivo e o sentimento de realização no trabalho. Esse questionário pode ser utilizado também em programas de treinamento nas organizações para intervenções. Mais uma vez, com base nas prioridades axiológicas dos trabalhadores, é possível enfatizar e promover os valores importantes para a organização e desmotivar aqueles menos importantes. Por exemplo, tendo em conta o nível de *burnout* e estresse ocupacional vivenciado por empregados da área da saúde, tais como psicólogos (ABREU et al., 2002), pode ser de interesse a promoção de valores que facilitam a redução de afetos negativos e estresse, a exemplo daqueles da subfunção interacional.

Embora este artigo apresente dados empíricos de três estudos diferentes, com amostras diversas (várias áreas laborais e de três Estados brasileiros), é importante assinalar algumas limitações. São escassos os estudos empíricos relacionando os valores e as variáveis aqui consideradas. Por isso, os resultados devem ser lidos com cautela e os estudos referidos como exploratórios. Embora os valores tenham sido considerados preditores das variáveis consideradas, é importante ter em conta que os estudos utilizam metodologia correlacional. Portanto, a relação causal entre os valores e as outras variáveis não pode ser defendida. Como os valores tendem a ser considerados construtos mais gerais e preditores de outras variáveis psicológicas, tais como atitudes e comportamentos (cf., por exemplo, MILFONT; DUCKITT; WAGNER, no prelo), sua utilização como preditores parece ser teórica e empiricamente correta. Por fim, as amostras dos estudos (principalmente dos estudos 1 e 2) foram pequenas. Por isso, os resultados deverão ser replicados com mais participantes e de diferentes setores organizacionais.

Finalmente, ainda que sejam ponderadas essas limitações, o presente artigo apresenta dados de três estudos empíricos, comprovando a aplicabilidade da teoria funcionalista dos valores humanos para a gestão organizacional. Essa teoria possui um caráter parcimonioso e foi derivada teoricamente de duas funções consensuais dos valores humanos. O modelo teórico é simples, o que permite a seleção de indicadores de valores específicos, formando uma medida breve e facilmente compreensível dos valores, de baixo custo (lápiz e papel) e prática (de fácil aplicação – autorrelato), o que favorece pesquisas em ambientes onde o tempo é escasso. O instrumento que mede os valores básicos não demanda transformações ou procedimentos de padronizações das pontuações dos valores, pois os valores básicos podem ser somados diretamente para formar cada subfunção de valores. Esses aspectos da teoria devem estimular uma agenda de pesquisa na área, permitindo conhecer os antecedentes e consequentes organizacionais das funções e subfunções valorativas.

## REFERÊNCIAS

- ABREU, K. L. et al. Estresse ocupacional e síndrome de *burnout* no exercício profissional da psicologia. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 22, p. 22-29, 2002.
- ALBUQUERQUE, F. J. B. et al. Valores humanos básicos como preditores do bem-estar subjetivo. *Psico-PUCRS*, v. 37, p. 131-137, 2006.
- ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, v. 63, p. 1-18, 1990.
- ALLEN, M. W.; NG, S. H.; WILSON, M. A functional approach to instrumental and terminal values and the value-attitude-behaviour system of consumer choice. *European Journal of Marketing*, v. 36, p. 111-135, 2002.
- ALTUN, I. Burnout and nurses' personal and professional values. *Nursing Ethics*, v. 9, p. 269-278, 2002.
- BOER, D.; FISCHER, R. Relationship between different value instruments and music functions across cultures. 2008. Manuscrito submetido à publicação.
- BORGES, L. O. et al. A síndrome de *burnout* e os valores organizacionais: um estudo comparativo em hospitais universitários. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v. 15, p. 189-200, 2002.
- BRAITHWAITE, V. A.; MAKKAI, T.; PITTELKOW, Y. Inglehart's materialism-postmaterialism concept: clarifying the dimensionality debate through Rokeach's model of social values. *Journal of Applied Social Psychology*, v. 26, p. 1536-1555, 1996.
- CLUGSTON, M.; HOWELL, J. P.; DORFMAN, P. W. Does cultural socialization predict multiple bases and foci of commitment? *Journal of Management*, v. 26, p. 5-30, 2000.
- FERREIRA, M. C. et al. Desenvolvimento e validação de uma escala de afetos no trabalho (Esafe). *Avaliação Psicológica*, v. 7, p. 143-150, 2008.
- FISCHER, R.; MANSELL, A. Commitment across cultures: a meta-analytical approach. *Journal of International Business Studies*. No prelo.
- FONSÊCA, P. N.; CHAVES, S. S. S.; GOUVEIA, V. V. Professores do ensino fundamental e bem-estar subjetivo: uma explicação baseada em valores. *Psico-USF*, n. 11, p. 45-52, 2006.
- FREUDENBERGER, H. J. Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, v. 30, p. 159-165, 1974.
- GLAZER, S.; DANIEL, S.; SHORT, M. A study of the relationship between organizational commitment and human values in four countries. *Human Relations*, v. 57, p. 323-345, 2004.
- GOUVEIA, V. V. *La naturaleza de los valores descriptores del individualismo y del colectivismo: una comparación intra e intercultural*. 1998. Tesis (Doctorado en Psicología Social)–Universidad Complutense de Madrid, España, 1998.
- GOUVEIA, V. V. A natureza motivacional dos valores humanos: evidências acerca de uma nova tipologia. *Estudos de Psicologia*, v. 8, p. 431-443, 2003.
- \_\_\_\_\_. Toward a functional approach to human values. In: EUROPEAN CONGRESS OF PSYCHOLOGY, 9., 2005, Granada, Spain.
- GOUVEIA, V. V. et al. Dimensões normativas do individualismo e coletivismo: é suficiente a dicotomia pessoal vs. social? *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v. 16, p. 223-234, 2003a.
- \_\_\_\_\_. Valores humanos y salud general: aportaciones desde la psicología social. In: VIDAL, M. A. (Org.). *Psicosociología del cuidado*. Moncada, Valencia: Universidad Cardenal Herrera, 2003b. p. 19-38.

GOUVEIA, V. V. et al. A functional theory of human values: testing its adequacy in fourteen Iberoamerican cultures. In: CONGRESSO INTERAMERICANO DE PSICOLOGIA, 2007, Mexico City, Mexico.

\_\_\_\_\_. Teoria funcionalista dos valores humanos. In: TEIXEIRA, M. L. M. (Ed.). Valores humanos e gestão: novas perspectivas. São Paulo: Senac, 2008a. p. 47-80.

\_\_\_\_\_. Escala de bem-estar afetivo no trabalho (JAWS): evidências de validade fatorial e consistência interna. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v. 21, p. 464-473, 2008b.

HITLIN, S.; PILIAVIN, J. A. Values: reviving a dormant concept. *Annual Review of Sociology*, v. 30, p. 359-393, 2004.

HOFSTEDE, G. *Culture's consequences*. 2. ed. Thousand Oaks, CA: Sage, 2001.

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

KASSER, T.; AHUVIA, A. Materialistic values and well-being in business students. *European Journal of Social Psychology*, v. 32, p. 137-146, 2002.

KASSER, T.; RYAN, R. M. A dark side of the American dream: correlates of financial success as a central life aspiration. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 65, p. 410-422, 1993.

KATWYK, P. T. van et al. Using the Job-related Affective Well-being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, v. 5, p. 219-230, 2000.

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

KUPPENS, P.; REALO, A.; DIENER, E. The role of positive and negative emotions in life satisfaction judgment across nations. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 95, p. 66-75, 2008.

MASLACH, C. Burned-out. *Human Behavior*, v. 5, p. 16-22, 1976.

MASLACH, C.; JACKSON, S. *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press, 1986.

MASLOW, A. H. *Motivation and personality*. New York: Harper & Row, 1954.

MEDEIROS, C. A. F.; ENDERS, W. T. Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional. *RAC*, v. 2, p. 67-87, 1998.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J.; SMITH, C. A. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, v. 78, p. 538-551, 1991.

MILFONT, T. L. et al. Burnout and wellbeing: testing the Copenhagen Burnout Inventory in New Zealand teachers. *Social Indicators Research*, v. 89, p. 169-177, 2008.

MILFONT, T. L.; DUCKITT, J.; WAGNER, C. A cross-cultural test of the value-attitude-behaviour hierarchy. *Journal of Applied Social Psychology*. No prelo.

MILFONT, T. L.; GOUVEIA, V. V.; DA COSTA, J. B. Determinantes psicológicos da intenção de constituir família. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v. 19, p. 25-33, 2006.

MILFONT, T. L.; GOUVEIA, V. V.; FISCHER, R. A functional theory of terminal values. *Australian Journal of Psychology*, v. 60, n. 37, 2008. Supplement.

MICHELSEN, H. J. et al. Examination of the dimensionality of fatigue. The construction of the Fatigue Assessment Scale (FAS). *European Journal of Psychological Assessment*, v. 20, p. 39-48, 2004.



- MOTA, D. D. C. F.; CRUZ, D. A. L. M.; PIMENTA, C. A. M. Fadiga: uma análise do conceito. *Acta Paulista de Enfermagem*, v. 18, p. 285-293, 2005.
- MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Psychology*, v. 14, p. 224-247, 1979.
- MUELLER, D. J.; WORNHOFF, S. A. Distinguishing social and personal values. *Educational and Psychological Measurement*, v. 50, p. 691-699, 1990.
- OLIVEIRA, G. F. *Trabalho e bem-estar subjetivo: compreendendo a situação laboral dos médicos*. 2008. Tese (Doutorado em Psicologia)–Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2008.
- PAVAN, K. et al. Esclerose múltipla: adaptação transcultural e validação da escala modificada de impacto de fadiga. *Arquivos de Neuro-Psiquiatria*, v. 65, p. 669-673, 2007.
- PIMENTEL, C. E. *Valores humanos, preferência musical, identificação grupal e comportamento anti-social*. 2004. Dissertação (Mestrado)–Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2004.
- RUSSELL, J. A. A circumplex model of affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 39, p. 1161-1178, 1980.
- ROKEACH, M. *The nature of human values*. New York: Free Press, 1973.
- RONEN, S. An underlying structure of motivational need taxonomies: a cross-cultural confirmation. In: TRIANDIS, H. C.; DUNNETTE, M. D.; HOUGH, I. M. (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1994. v. 4, p. 241-269.
- ROS, M.; SCHWARTZ, S. H.; SURKISS, S. Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, v. 48, p. 49-71, 2007.
- RYAN, R. M. et al. The American dream in Russia: extrinsic aspirations and well-being in two cultures. *Personality and Social Psychology Bulletin*, v. 25, p. 1509-1524, 1999.
- SANTOS, W. S. *Explicando comportamentos socialmente desviantes: uma análise do compromisso convencional e afiliação social*. 2008. Tese (Doutorado em Psicologia)–Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2008.
- SCHWARTZ, S. H. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In: ZANNA, M. (Ed.). *Advances in experimental social psychology*. New York: Academic Press, 1992. v. 25, p. 1-65.
- \_\_\_\_\_. Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, v. 50, p. 19-45, 1994.
- SCHWARTZ, S. H. A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, v. 48, p. 23-47, 1999.
- SCHWARTZ, S. H.; BILSKY, W. Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 53, p. 550-562, 1987.
- SHYE, S.; ELIZUR, D. *Introduction to facet theory: content design and intrinsic data analysis in behavior research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1994.
- SILVA FILHO, S. B. *Valores e dimensões do trabalho: um estudo em diferentes contextos de escassez*. 2001. Dissertação (Mestrado)–Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2001.
- TAMAYO, A. Valores organizacionais: sua relação com satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo. *Revista de Administração*, v. 33, p. 56-63, 1998.
- TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (Org.). *Valores e comportamento no trabalho*. Rio de Janeiro: Vozes, 2005.

TAMAYO, A.; SCHWARTZ, S. H. Estrutura motivacional dos valores. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 9, p. 329-248, 1993.

TAMAYO, A. et al. Prioridades axiológicas e comprometimento organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 17, p. 27-35, 2001.

TEIXEIRA, M. L. M. (Ed.). Valores humanos e gestão: novas perspectivas. São Paulo: Senac, 2008.

VAUCLAIR, M. et al. *The structure of human values at the culture-level: a meta-analytical replication of Schwartz' value domains using the Rokeach Value Survey*. New Zealand: Victoria University of Wellington, 2006. Unpublished.

WASTI, S. A. The influence of cultural values on antecedents of organizational commitment: An individual-level analysis. *Applied Psychology: An International Review*, v. 52, p. 533-554, 2003.