

# *Life Values Inventory* (LVI): Um estudo com mulheres portuguesas

LEONOR ALMEIDA (\*)

## INTRODUÇÃO

O conceito de valor tem assumido nas últimas décadas um lugar de relevo no campo da investigação, assistindo-se igualmente ao aumento da sua importância teórica relativamente a vários aspectos da vida do indivíduo e às escolhas que este tem que realizar ao longo do seu percurso de vida. Por outro lado, o papel da mulher na sociedade tem vindo a sofrer profundas modificações ao longo dos séculos, sobretudo nos últimos anos. A mulher vive actualmente um período de adaptação e de constante modificação perante as novas realidades que se lhe proporcionam, com implicações no seu sistema de valores. Assim, não só os seus papéis tradicionais têm sido repensados, como outros papéis têm assumido especial importância no percurso das suas vidas.

Apesar dos papéis de vida das mulheres se terem diversificado, e por vezes entrarem em conflito, a verdade é que existem poucas investigações sobre o desenvolvimento da carreira da mulher. Pesquisas iniciais neste domínio incidiram na descrição das escolhas profissionais da mulher;

mais recentemente, os investigadores preferem a explicação dos factores que influenciam as tendências no seu comportamento vocacional (Eisenberg & Sawilowsky, 1997). Nomeadamente, em 1987, Betz e Fitzgerald chamam a atenção para três aspectos: 1) as mulheres seleccionam uma profissão de entre uma variedade reduzida de opções; 2) as profissões escolhidas pela maioria das mulheres são tradicionalmente ocupadas por mulheres; e, 3) estas profissões resumem-se ao sector dos serviços. Mais tarde, Brooks e Betz (1990) reduziram a sua investigação a duas variáveis importantes: expectativas de sucesso e valores vocacionais, tendo demonstrado a utilidade destes aspectos na explicação dos interesses e escolhas de carreira. O papel dos valores no interesse de carreira e no comportamento de escolha é função da ligação consciente entre as diferentes alternativas vocacionais e os resultados vocacionais desejados.

Relativamente ao papel dos valores na distinção de mulheres quanto à procura de carreira, dois estudos de Betz (1982, 1984) evidenciam poucas diferenças significativas entre mulheres trabalhadoras, mas muitas diferenças significativas entre mulheres domésticas e mulheres que trabalham fora de casa. Neste sentido, Yuen, Tinsley e Tinsley (1980) mostraram que as mulheres orientadas para a carreira manifestam maior necessidade por actividade e responsabilidade, e menor pela se-

---

(\*) Universidade Independente. Directora do PROMETEU – Centro de Investigação e Intervenção em Psicologia.

gurança e valores morais, comparativamente às mulheres domésticas.

O interesse teórico e a escassa investigação acerca da forma como as mulheres procuram a satisfação de valores específicos, bem como a concepção humana subjacente a esta variável, levam-nos a colocar algumas questões consideradas pertinentes. Assim, na investigação que se apresenta procurou-se estudar por um lado a adequação de um instrumento de avaliação de valores (LVI) ao grupo específico das mulheres portuguesas e por outro, a possibilidade de existência de diferenças significativas ao nível dos valores em três grupos de mulheres, definidos segundo a variável estatuto sócio-profissional: estudantes, trabalhadoras-estudantes e trabalhadoras. A escolha da variável sócio-profissional prende-se com a diversidade dos papéis desempenhados pelos diferentes grupos e com a relação dos valores com os papéis de vida e suas implicações para o desenvolvimento da carreira. Espera-se que este estudo venha a constituir uma base para pesquisas futuras mais aprofundadas e de maior dimensão.

#### AVALIAÇÃO DOS VALORES E O *LIFE VALUES INVENTORY* (LVI)

##### *Pressupostos teóricos*

Os valores têm sido vistos desde sempre como determinantes importantes do comportamento humano (Allport, Vernon & Lindzey, 1960; Rokeach, 1973; Super, 1990). Têm sido também empiricamente relacionados com importantes aspectos do comportamento organizacional (Meglino, Ravlin & Adkins, 1989), do desempenho académico (Coyne, 1988), da tomada de decisão para a carreira (Ravlin & Meglino, 1987), e da satisfação conjugal (Vaitkus, 1995). Foram também identificados como determinantes importantes de comportamentos culturais específicos (Sue & Sue, 1990), bem como cruciais na compreensão de diferenças culturais (Brown, 2002). Apesar da sua influência no funcionamento humano, a avaliação formal dos valores praticamente não é utilizada pelos conselheiros devido à ausência de inventários de valores com base empírica de fácil aplicação e cotação. O *Life Values Inventory*

(LVI) foi desenvolvido por Crace e Brown (1996) com o objectivo de preencher esta lacuna.

Historicamente, os inventários de valores foram desenvolvidos quer como medidas gerais dos valores (*e.g.*, Allport, Vernon & Lindzey, 1960), sem relação directa com os papéis de vida, quer como inventários de valores no trabalho (*e.g.*, Nevill & Super, 1986), relacionando-se unicamente com o papel de trabalhador. Os inventários de valores no trabalho levam os seus utilizadores a ignorar a influência de outros papéis de vida no processo de planeamento da carreira, o que parece desadequado dadas as interacções que ocorrem entre o papel de trabalhador e outros papéis de vida. De salientar, contudo a investigação de Super sobre os papéis de vida, valores e carreira nos anos 90, que constitui um importante contributo neste domínio (Super & Sverko, 1995). Por outro lado, inventários como o *Rokeach Values Survey* (Rokeach, 1973) têm uma utilidade limitada, dado que não permitem um esclarecimento na tomada de decisão sobre a carreira ou outros aspectos da vida. O LVI constitui uma tentativa de fazer a ponte entre os questionários de valores no trabalho e os questionários de valores gerais. Assim, Crace e Brown (1996) desenvolveram um inventário de valores que pode ser usado como um auxiliar na tomada de decisão (decisões face à carreira, educação, relações com os outros e tempos livres). É também uma tentativa de promover o pensamento holístico no processo de tomada de decisão.

A primeira etapa no processo de desenvolvimento do LVI consistiu na adopção da definição de valores de Rokeach (1973), ou seja, princípios que guiam não apenas o nosso comportamento mas servem de base para guiar o comportamento dos outros. Rokeach (1973) considera que as necessidades também podem servir como guia do comportamento, mas são transitórias; uma vez satisfeitas não influenciam o comportamento por muito tempo. Pelo contrário, os valores transcendem as situações e são influências estáveis no comportamento. Finalmente, os valores não proporcionam apenas aos indivíduos uma base para julgar quão apropriado é o seu comportamento no presente, permitindo definir os objectivos que se propõe atingir no futuro. Uma vez desenvolvidos, convertem-se numa base fundamental para o estabelecimento de metas do indivíduo.

O LVI apresenta como suporte teórico a *Brown's*

*Holistic Values-Based Theory of Life Role Choice and Satisfaction* (Brown, 1996; Brown & Crace, 1995), que assenta na teoria e investigação de Rokeach (1973), bem como em alguns aspectos da teoria de Super (1990). Procura explicar o processo de tomada de decisão e a satisfação resultante das decisões relativas aos papéis, baseando-se em proposições teóricas que seguidamente se apresentam, ilustrando-se com algumas investigações.

Assim, cada pessoa desenvolve um número relativamente pequeno de valores prioritários organizados num sistema de valores que influenciam a tomada de decisão devido às interações com os outros papéis de vida. Super (1970) com o *Work Values Inventory* identificou 15 valores (de trabalho); Rokeach (1973) identificou 36 valores ao utilizar o *Values Survey*, contudo, estudos de análise factorial do seu trabalho sugerem que o número é bastante menor (Braithwaite & Law, 1985); Lofquist e Dawis (1978) identificaram 6 valores com o *Minnesota Importance Questionnaire*; Crace e Brown (1996) identificaram 14 valores.

Os valores prioritários sendo o determinante mais das escolhas realizadas em cada papel da vida, não são porém o único. A este propósito, Locke e Latham (1990) estudaram a especificidade do objectivo, Bandura (1986, 1993) incidiu na auto-eficácia e Vroom (1964) e Janis e Mann (1977) estudaram a valência atribuída aos resultados.

Os valores são adquiridos a partir da informação recebida através da interacção do ambiente com a características do indivíduo. Beutell e Brenner (1986) encontraram diferenças em 18 de 25 valores, tendo em conta a variável sexo; e Walker, Tausky e Oliver (1982) encontraram diferenças entre a variável sexo apenas para um valor. Estudos transculturais sobre os valores realizados por Brenner, Blazini e Greenhaus (1988), e Leong (1991) mostraram que os valores variam consoante o género e a etnia.

A satisfação na vida depende da realização de vários papéis de vida que satisfazem os valores essenciais. Por exemplo, Watson e Ager (1991) consideram com base nos seus estudos que a frequência do desempenho de papéis valorizados pelo indivíduo está relacionada com a satisfação com a vida; por outro lado, Super (1940, 1980, 1990) foi pioneiro ao considerar no estudo dos valores a interacção entre papéis.

A saliência de um papel está relacionada com o grau em que se espera que este seja uma fonte de satisfação para os valores essenciais. Chusmir e Parker (1991) detectaram diferenças nos valores prioritários tanto entre homens e mulheres trabalhadores, como entre os papéis profissional e pessoal; mais tarde, Flannelly (1995) realizou um estudo no qual concluiu que a saliência de certos valores se altera consoante o papel desempenhado.

O sucesso em qualquer papel da vida depende de uma combinação de factores. As competências de cada indivíduo num determinado papel e as aptidões cognitivas, afectivas e físicas permitem a adaptação às mudanças nesse papel. No entanto, a noção que a interacção entre valores, competências e aptidões são os melhores preditores de sucesso ainda não foi estudada (Brown, 1996). Meglino, Ravlin e Adkins (1989) e Posner (1992) conduziram estudos empíricos que permitem concluir que há uma relação positiva entre a congruência dos valores com os resultados do desempenho de certos papéis.

De acordo com Brown (1996), uma vez que o papel da carreira influencia todos os outros papéis da vida, o potencial impacto nos papéis ligados à família, lazer e educação devem ser considerados quando se toma uma decisão na carreira. Defende ainda que a disposição com que um indivíduo toma uma decisão é fundamental no resultado da mesma, pelo que as decisões de carreira não devem ser tomadas enquanto ansiedades e depressões não estiverem estabilizadas (Brown & Brooks, 1990, cit. em Brown, 1996).

Outras variáveis psicológicas como os interesses de carreira podem também actuar como guias do comportamento. Assim, os indivíduos devem compreender os seus próprios valores, principalmente se estes são interpretados em relação ao trabalho, uma vez que os interesses decorrem dos valores (Holland, 1985; Rokeach, 1973).

#### *Descrição do Life Values Inventory (LVI)*

Na versão portuguesa, os estudos de adaptação procuraram introduzir modificações mínimas, atendendo à preocupação em manter a fidelidade à original. É composta por um caderno de prova com as instruções e os itens, bem como os espaços de resposta (Almeida & Pinto, 2002).

O LVI é constituído por três partes. A Parte I

é de natureza quantitativa e começa com uma definição de valores e com um exemplo explicativo da tarefa. O sujeito deverá classificar os 42 itens ou crenças que se apresentam, com base numa escala de Likert, de 1 a 5 (1 – “quase nunca guia o meu comportamento”, 3 – “por vezes guia o meu comportamento” e 5 – “quase sempre guia o meu comportamento”), identificando em que medida a crença apresentada guia o seu comportamento. Procura avaliar 14 valores relativamente independentes: *Realização*, *Pertença*, *Preocupação com o ambiente*, *Preocupação com os outros*, *Criatividade*, *Prosperidade económica*, *Saúde e actividade física*, *Humildade*, *Independência*, *Lealdade à família ou grupo*, *Privacidade*, *Responsabilidade*, *Compreensão científica* e *Espiritualidade*.

Na Parte II, qualitativa, o sujeito continua a exploração dos seus valores através de uma série de perguntas abertas, as quais estimulam o sujeito a reflectir um pouco mais acerca dos valores. No final desta parte, e após ter realizado os 5 exercícios propostos, deverá fazer uma lista de *valores importantes* e uma lista de *valores não importantes*.

Na Parte III pede-se que identifique qual ou quais dos seus valores mais importantes espera ver satisfeitos em cada um dos quatro maiores papéis de vida (papel de trabalhador, de estudante, familiar ou relações importantes e de serviço à comunidade). Permite ajudar os indivíduos a cristalizar os seus valores.

O valor *Realização* corresponde à importância de desafiar-nos a nós mesmos e trabalhar arduamente para melhorar o nosso desempenho. As pessoas que possuem este valor consideram-se ambiciosas, capazes, corajosas, de confiança, com controlo de si e das suas vidas e têm uma orientação por objectivos. Podem ainda gostar de actividades emocionantes que envolvam risco. A *Pertença* corresponde à importância de aceitar os outros e sentir-se parte de um grupo. O reconhecimento social e a inclusão são aspectos valorizados pelas pessoas que têm este valor altamente priorizado. O valor *Preocupação com o ambiente* traduz a importância em preservar e proteger o ambiente. As pessoas que têm este valor como prioritário consideram-se honestas, com profunda preocupação com a beleza natural do ambiente, auto-controladas, com facilidade em perdoar. Também podem ter crenças relacionadas com a paz no

mundo e igualdade de oportunidades. O valor *Preocupação com os outros* reflecte a importância do bem-estar das outras pessoas. As pessoas que possuem este valor acreditam na igualdade para todos os indivíduos e procuram harmonia interna, um mundo de beleza e paz, perdoar os outros facilmente e empatia. O valor *Criatividade* relaciona-se com a importância em ter novas ideias ou criar coisas novas. Estas pessoas têm valores ligados à preocupação com as qualidades estéticas dos ambientes naturais e físicos. Consideram-se imaginativas, inteligentes, ambiciosas, com uma mente aberta, idealistas, expressivas, capazes e corajosas. O valor *Prosperidade económica* corresponde à importância em ser bem sucedido a ganhar dinheiro ou a comprar coisas. As pessoas que possuem este valor consideram-se ambiciosas, capazes, corajosas e lutam por uma vida com prosperidade e até com emoção. Também se consideram inteligentes, lógicas, que procuram prazer e podem até valorizar a independência. O valor *Saúde e actividade física* reflecte a importância em ser saudável e activo fisicamente. As pessoas com este valor procuram reconhecimento social através das actividades ligadas ao físico e à saúde. Gostam de ambientes limpos e saudáveis, de actividades emocionantes e comportam-se de forma a melhorar a sua saúde e aparência física, através da realização de exercício físico e de uma alimentação saudável. O valor *Humildade* é perspectivado como a importância em ser-se humilde e modesto acerca das suas conquistas. Estas pessoas tendem a ser, não só modestas, como retraídas. Gostam de ser obedientes, gentis, leais e auto-controladas. O valor *Independência* manifesta a importância atribuída à possibilidade de tomar as nossas próprias decisões e realizar as coisas à nossa maneira. As pessoas com este valor lutam pela liberdade individual e pela autonomia de expressão e acção. Podem procurar reconhecimento social através de actos de independência. Consideram-se ambiciosas, corajosas e procuram o prazer. O valor *Lealdade à família ou grupo* corresponde à importância em seguir as tradições e expectativas da família ou grupo. A segurança familiar é considerada importante. Consideram-se cooperativas, honestas, gentis e auto-controladas. O valor *Privacidade* traduz a importância de se ter algum tempo para si mesmo. Estas pessoas procuram liberdade individual e podem também valorizar a independência. O valor *Responsabili-*

*dade* reflecte a importância de se ser alguém em quem se pode confiar e de quem se pode depender. Pessoas com este valor elevado consideram-se ambiciosas, responsáveis, que perdoam, honestas, cooperativas, lógicas, auto-controladas e confiáveis. O valor *Compreensão científica* relaciona-se com a importância atribuída em utilizar princípios científicos para perceber e resolver problemas. As pessoas que possuem este valor consideram-se lógicas, inteligentes, criativas, analíticas, críticas, curiosas, precisas, independentes, reservadas e introspectivas. Finalmente, o valor *Espiritualidade* traduz a importância de se ter crenças espirituais e acreditar que se é parte de algo maior que nós próprios. Estas pessoas procuram harmonia interior e salvação. Consideram-se honestas e obedientes para com as suas crenças espirituais.

As escalas do LVI foram seleccionadas com base numa série de estudos de análise factorial. Um objectivo primordial no desenvolvimento deste instrumento foi a criação de escalas de valores relativamente independentes, e com propriedades psicométricas aceitáveis. Um segundo objectivo consistiu no desenvolvimento de um instrumento com sensibilidade cultural, que pudesse ser utilizado com confiança em ambos os géneros e na maioria dos grupos culturais. Pode igualmente ser utilizado em contexto de aconselhamento da carreira, aconselhamento conjugal, planeamento e aconselhamento de reforma, formação de equipas (no desporto ou nas organizações), e noutras actividades que exijam tomadas de decisão e/ou relacionamento interpessoal.

Dois métodos foram utilizados para determinar a precisão das escalas: o teste-reteste e a consistência interna utilizando o *alpha de Cronbach*. Ambos os coeficientes encontram-se dentro de limites satisfatórios. Relativamente à validade, esta foi determinada utilizando a avaliação da validade convergente e divergente, assim como um rigoroso controlo da validade preditiva.

#### *Interpretação e utilização dos resultados*

A interpretação dos resultados deve começar por analisar o sistema de valores do indivíduo no seu conjunto, identificando assim os valores considerados mais importantes. Posteriormente, deve considerar-se a descrição destes valores e as implicações de cada valor prioritário.

Ao interpretar o LVI, alguns aspectos devem ser tomados em consideração: Em primeiro lugar, os valores são guias do nosso comportamento e funcionam como suporte no estabelecimento de objectivos. Por outro lado, os indivíduos estão satisfeitos com um determinado papel quando o seu comportamento é congruente com os valores; e sentem-se insatisfeitos quando o seu comportamento relativo ao papel não está de acordo com as suas percepções do que é mais adequado para eles. Podem ainda estar insatisfeitos com os co-ocupantes de um papel que não correspondam às suas expectativas, geradas com base nos valores. A insatisfação com os outros manifesta-se sobre a forma de uma desaprovação directa ou subtil e resulta frequentemente numa fricção intrapapel. Finalmente, alguns indivíduos alcançam a satisfação na vida com base no desempenho num único papel, mas para tal é importante seguir um plano de vida que lhes permita satisfazer os seus valores essenciais. Na maioria dos casos isto significa identificar pelo menos dois ou três papéis que permitam satisfazer os valores mais importantes.

#### *Life Values Inventory (LVI) e aconselhamento da carreira*

Intervenções de aconselhamento da carreira deverão ser conduzidas de modo a tomar em consideração o impacto das decisões de carreira nos outros papéis de vida (Brown, 1996; Brown & Crace, 1995). Ao longo deste processo, o LVI poderá ser utilizado para ajudar os clientes a: 1) cristalizar e priorizar os valores; 2) identificar os valores que esperam ver satisfeitos nas suas carreiras e nos outros papéis de vida; 3) determinar as fontes de conflitos de valores intrapessoais; 4) identificar o *locus* de conflitos intrapapel; e 5) identificar a fonte de conflitos interpapel. Um valor considera-se *cristalizado* quando o seu registo faz sentido para o indivíduo. Quando a pessoa consegue ordenar a importância que atribui a cada valor diz-se que tem um sistema de valores *priorizado*. Quer a cristalização quer a priorização ocorrem normalmente durante o processo de resposta ao LVI, a não ser que os indivíduos tenham refletido pouco acerca dos seus valores ou tenham *conflitos intrapessoais*. Estes são experienciados como sentimentos de ambivalência. Podem ocorrer quando a pessoa considera importante dois valores contraditórios, o que possivelmente implica difícil-

dades ao nível da ordenação global dos valores por prioridades e/ou na identificação de valores que espera ver satisfeitos no seu papel de trabalhador. Sentimentos ou aspectos mal resolvidos podem também ser uma forma de *conflito intrapessoal*, o qual ocorre quando as exigências do trabalho entram em conflito com os valores do trabalhador. Os *conflitos interpapel* ocorrem quando as exigências do trabalho impossibilitam o indivíduo de satisfazer os seus valores noutros papéis de vida ou quando outros papéis de vida interferem de tal forma no trabalho, que importantes valores de trabalho não são satisfeitos.

*A versão experimental portuguesa do Life Values Inventory (LVI) e o estudo preliminar*

Na versão portuguesa, os estudos de adaptação procuraram introduzir modificações mínimas, atendendo à preocupação em manter a fidelidade à original. A versão portuguesa é composta por um caderno de prova com as instruções e os itens, bem como os espaços de resposta (Almeida & Pinto, 2002).

Depois de efectuada a adaptação do LVI, foi realizado um estudo preliminar (Almeida & Pinto, 2004), visando como principais objectivos ensaiar as condições de standardização, detectar eventuais dificuldades de compreensão do conteúdo dos itens, e verificar o tempo médio de resposta. A leitura e compreensão das instruções não suscitou dificuldades, e o tempo de resposta oscilou geralmente entre os 30 e 45 minutos. A análise efectuada a partir deste estudo preliminar sugeriu a reformulação de alguns itens.

O *Inventário dos Valores de Vida* foi aplicado a uma amostra total de 314 adultos estudantes, trabalhadores estudantes e trabalhadores, com idades compreendidas entre os 18 e os 55 anos (média de idades de 26 anos). As habilitações literárias abrangeram desde o 9.º ano de escolaridade até à frequência de pós-graduações (média=15 anos de escolaridade).

A análise aos resultados da distribuição dos 14 valores sugere que os coeficientes de assimetria não se afastam muito do valor zero, com excepção do valor *Responsabilidade* que apresenta um índice mais elevado. Os coeficientes de Curtose apresentam valores globalmente mais elevados. Os valores mínimos foram atingidos em 9 dos 14 valores considerados no instrumento. Os

resultados máximos foram atingidos em todos os valores considerados, e todos eles apresentam médias superiores a 9 pontos. No entanto, os desvios-padrão dos resultados sugerem alguma dispersão de respostas.

Na análise factorial, a matriz dos factores rodada apresenta resultados satisfatórios e bastante semelhantes aos obtidos para a população americana. Contudo, sugerem ainda a necessidade de reformulação de alguns itens.

ESTUDO COM MULHERES PORTUGUESAS

*Plano de investigação e participantes*

Dada a importância dos valores no desenvolvimento da carreira das mulheres, não apenas na perspectiva da sua caracterização mas também como núcleo de uma metodologia de intervenção, considerou-se interessante incluir uma amostra de mulheres no estudo dos valores em grupos específicos.

A amostra em análise é composta por 209 participantes do sexo feminino, com idades compreendidas entre os 18 e 55 anos (média de 27 anos). A média dos anos de escolaridade da amostra em estudo é de 14,5 anos.

O Quadro 1 apresenta uma caracterização da amostra, segundo a variável estatuto sócio-profissional.

A aplicação do inventário decorreu durante o primeiro semestre do ano lectivo 2001/2002, em estabelecimentos de ensino superior, com grupos

QUADRO 1

*Caracterização da amostra de mulheres segundo o estatuto sócio-profissional (n=209)*

<b>Estatuto sócio-profissional</b>	<b>n</b>
Trabalhadoras	59
Estudantes	65
Trabalhadoras – Estudantes	85
<b>Total</b>	<b>209</b>

de estudantes e de trabalhadoras/estudantes; e em diversas instituições, públicas e privadas, em relação às trabalhadoras, que apresentam vários níveis sócio-profissionais. Antes das aplicações foi dada uma breve explicação sobre os objectivos do estudo e sobre o preenchimento do instrumento. A maioria das participantes não revelou dificuldade na compreensão e realização do inventário, embora tenham surgido algumas dúvidas na cotação dos valores.

### Resultados

A análise de resultados que se apresenta inclui a caracterização dos resultados brutos do inventário, a análise factorial dos valores, o cálculo da consistência interna do instrumento (*alpha de Cronbach*), e os resultados das diferenças entre grupos obtidas através dos resultados padronizados.

### Distribuições

No Quadro 2 incluem-se os resultados da média e do desvio-padrão dos resultados brutos dos valores, assim como os resultados da mediana, coeficiente de Curtose, coeficiente de assimetria e os valores máximo e mínimo obtidos na amostra em estudo.

De um modo geral observa-se que os coeficientes de assimetria não se afastam muito do valor zero, apresentando inclusivamente índices negativos em todos os valores que compõem o LVI. Quanto aos coeficientes de Curtose, apresentam alguns valores mais elevados (*Responsabilidade* com 2.58), apesar de alguns índices serem negativos.

Os índices máximos são encontrados em todos os Valores do inventário, sendo que os resultados mínimos são obtidos em oito dos catorze valores avaliados.

As médias obtidas são sempre muito superiores a 9, destacando-se o valor *Responsabilidade* com a média de 13.61 e o valor *Preocupação* com os outros com média de 12.40. Os valores *Compreensão científica* e *Humildade* apresentam valores médios mais baixos (9.12 e 9.49, respectivamente). Considerando os índices relativos ao desvio-padrão de cada valor, podemos afirmar que as médias obtidas são pouco diferenciadas, na medida em que existe uma dispersão assinalável dos resultados.

Os cinco valores mais elevados na amostra global das mulheres portuguesas são, por ordem decrescente, *Responsabilidade* (13.61), *Preocupação com os outros* (12.40), *Realização* (12.06), *Lealdade à família ou grupo* (12.05) e *Independência* (11.62).

QUADRO 2

*Média, desvio-padrão, mediana, coeficiente de Curtose, coeficiente de assimetria e amplitude dos resultados brutos dos valores da amostra das mulheres (n=209)*

	Média	Desvio-padrão	Mediana	Coeficiente de Curtose	Coeficiente de assimetria	Amplitude
Realização	12.06	1.81	12	.98	-.66	5 – 15
Pertença	10.75	2.34	11	-.18	-.26	3 – 15
Preocupação com o ambiente	11.97	2.31	12	-.10	-.59	5 – 15
Preocupação com os outros	12.40	1.87	12	.42	-.51	5 – 15
Criatividade	11.32	2.27	11	1.11	-.66	3 – 15
Prosperidade económica	9.95	2.69	10	-.11	-.42	3 – 15
Saúde e actividade física	10.11	2.58	10	-.27	-.23	3 – 15
Humildade	9.49	2.32	9	.17	-.07	3 – 15
Independência	11.62	1.85	12	1.47	-.51	3 – 15
Lealdade à família ou grupo	12.05	1.97	12	.61	-.70	5 – 15
Privacidade	11.55	2.34	12	-.07	-.51	4 – 15
Responsabilidade	13.61	1.56	14	2.58	-1.37	7 – 15
Compreensão científica	9.12	2.64	9	-.33	-.12	3 – 15
Espiritualidade	10.95	3.19	11	-.67	-.44	3 – 15

Os valores mais baixos foram encontrados para as dimensões *Compreensão científica e Humildade* (9.12 e 9.49, respectivamente), convém no entanto referir que ambas as dimensões revelam desvios-padrão acentuados (2.64 e 2.32), indicando alguma variabilidade nas respostas dadas pelas participantes.

#### Análise factorial

Na análise factorial adoptou-se o método de análise em componentes principais com rotação varimax. Apresenta-se no Quadro 3 a matriz dos factores rodada para a amostra em estudo.

A estrutura factorial obtida com a amostra estudada é bastante semelhante à estrutura identifica-

da nos estudos americanos que deram origem ao Inventário de Valores de Vida e no estudo de adaptação do mesmo instrumento para a população portuguesa. Emergem os 14 valores tal como na versão original do instrumento.

#### Consistência Interna

Para verificar os níveis de consistência interna do instrumento foi calculado o *Alpha de Cronbach*, cujos resultados se apresentam no Quadro 4.

Da análise dos resultados é possível concluir que na amostra de mulheres todos os valores apresentam índices superiores a 0.50, excepto a *Independência* com 0.17. Este resultado sugere que seja realizada uma alteração ao Valor, analisando

QUADRO 3  
*Análise factorial dos resultados do LVI para a amostra das mulheres (n=209)*

<b>Factor 1</b>	Ter sucesso económico	.86	<b>Factor 8</b>	Ser sensível às necessidades dos outros	.80
	Ganhar dinheiro	.84		Ajudar os outros	.56
	Ser rico (ter muito dinheiro ou muitos bens)	.77		Preocupar-me com os direitos dos outros	.58
<b>Factor 2</b>	Acreditar num poder superior	.90	<b>Factor 9</b>	Cuidar do meu corpo	.75
	Acreditar que existe algo superior a nós	.87		Estar em boa forma física	.82
	Viver em harmonia com as minhas crenças espirituais	.77		Ser bom num desporto	.33
<b>Factor 3</b>	Ser de confiança	.57	<b>Factor 10</b>	Ser apreciado pelos outros	.78
	Ser honesto	.76		Ser aceite pelos outros	.70
	Cumprir com as minhas obrigações	.51		Sentir-me como parte de um grupo	.63
<b>Factor 4</b>	Dar novas ideias	.75	<b>Factor 11</b>	Aceitar o meu lugar na família e nos grupos a que pertença	.40
	Criar coisas novas ou ter ideias novas	.71		Respeitar as tradições da minha família e dos grupos a que pertença	.67
	Descobrir coisas novas ou ideias novas	.66		Tomar decisões pensando na minha família ou grupos a que pertença	.63
<b>Factor 5</b>	Proteger o ambiente	.83	<b>Factor 12</b>	Não dar demasiada importância aos elogios	.64
	Cuidar do ambiente	.77		Ser discreto em relação aos meus sucessos	.64
	Apreciar a beleza da natureza	.44		Evitar louvores por objectivos atingidos	.75
<b>Factor 6</b>	Ter tempo calmo para pensar	.75	<b>Factor 13</b>	Melhorar o meu desempenho	.33
	Ter tempo para mim próprio	.40		Trabalhar arduamente para fazer as coisas cada vez melhor	.70
	Ter um lugar privado para onde ir	.67			
<b>Factor 7</b>	Utilizar a ciência em favor do progresso	.77	<b>Factor 14</b>	Dar a minha opinião	.78
	Saber coisas sobre ciência	.82		Ser independente	.22
	Perceber de matemática	.25			

QUADRO 4

*Resultados da consistência interna na população americana, portuguesa e amostra das mulheres (n=209)*

	Resultado na amostra americana	Resultado na amostra portuguesa	Resultado na amostra de mulheres
Realização	.74	.63	.55
Pertença	.77	.67	.63
Preocupação com o ambiente	.86	.73	.76
Preocupação com os outros	.69	.73	.67
Criatividade	.86	.75	.72
Prosperidade económica	.84	.85	.83
Saúde & actividade física	.74	.75	.72
Humildade	.64	.57	.57
Independência	.55	.22	.17
Lealdade à família ou grupo	.75	.64	.58
Privacidade	.83	.79	.59
Responsabilidade	.68	.78	.62
Compreensão científica	.80	.81	.61
Espiritualidade	.88	.85	.85

a sua relevância para a população portuguesa ou procedendo a alterações nos itens que o compõem. Este índice baixo no valor *Independência* não é exclusivo do presente estudo, os estudos americanos de desenvolvimento do instrumento apresentam também os resultados mais baixos para este valor (Crace & Brown, 1996), o que sugere que existe um padrão que reflecte a fragilidade na avaliação do mesmo.

Comparando os resultados da amostra de mulheres com os resultados da população americana e da população portuguesa, é possível verificar que os índices evoluem no mesmo sentido (Quadro 4).

Correlações valor-item

Procedeu-se ao cálculo das correlações bivariadas valor-item, para determinar em que medida diferentes itens medem o respectivo Valor (Quadro 5).

Com base nos dados apresentados, verificamos que, de um modo geral, os índices são bastante elevados. Relativamente aos itens de cada Valor, os resultados são homogéneos, o que indica que os três itens de cada Valor avaliam-no na

mesma medida, isto é, têm o mesmo peso na avaliação do respectivo Valor.

Mais uma vez, a excepção surge no valor *Independência* relativamente ao qual um dos itens – “*Dar a minha opinião*” – apresenta um valor muito baixo, sugerindo uma alteração do mesmo.

Resultados padronizados e diferenças entre grupos

Procedeu-se à transformação dos resultados brutos em resultados padronizados de média 100 e desvio-padrão 20. Os resultados foram calculados para os grupos definidos pelo estatuto sócio-profissional, proporcionando a comparação dos índices obtidos em cada Valor entre esses grupos.

No Quadro 6 incluem-se os valores da média e do desvio-padrão dos resultados padronizados para o grupo de trabalhadoras, estudantes e trabalhadoras-estudantes, bem como a comparação de médias dos referidos grupos e respectivos níveis de significância.

De um modo geral, a comparação dos valores médios revela que as diferenças são favoráveis ao grupo de trabalhadoras-estudantes, relativamente aos restantes grupos, em 8 valores (*Realização*, *Pertença*, *Preocupação com o ambiente*,

QUADRO 5

*Correlações bivariadas valor-item na amostra das mulheres (n=209)*

<b>Realização</b>		<b>Independência</b>	
Aceitar novos desafios	.68**	Ser independente (fazer o que quero)	.68**
Melhorar o meu desempenho	.67**	Dar a minha opinião	.24**
Trabalhar arduamente para fazer as coisas cada vez melhor	.63**	Ter controlo do meu tempo	.60**
<b>Pertença</b>		<b>Lealdade à família ou grupo</b>	
Ser apreciado pelos outros	.76**	Aceitar o meu lugar na família e nos grupos a que pertença	.64**
Ser aceite pelos outros	.73**	Respeitar as tradições da minha família e dos grupos a que pertença	.75**
Sentir-me como parte de um grupo	.60**	Tomar decisões pensando na minha família ou grupos a que pertença	.71**
<b>Preocupação com o ambiente</b>		<b>Privacidade</b>	
Proteger o ambiente	.88**	Ter tempo para mim próprio	.71**
Cuidar do ambiente	.88**	Ter tempo para pensar	.77**
Apreciar a beleza da natureza	.67**	Ter um lugar privado onde ir	.66**
<b>Preocupação com os outros</b>		<b>Responsabilidade</b>	
Ser sensível às necessidades dos outros	.79**	Ser de confiança	.73**
Ajudar os outros	.74**	Ser honesto	.56**
Preocupar-me com os direitos dos outros	.70**	Cumprir com as minhas obrigações	.72**
<b>Criatividade</b>		<b>Compreensão científica</b>	
Dar novas ideias	.80**	Utilizar a ciência em favor do progresso	.80**
Criar coisas novas ou ter ideias novas	.77**	Saber coisas sobre ciência	.81**
Descobrir coisas novas ou ideias novas	.76**	Perceber de matemática	.63**
<b>Prosperidade económica</b>		<b>Espiritualidade</b>	
Ter sucesso económico	.88**	Acreditar num poder superior	.87**
Ganhar dinheiro	.77**	Acreditar que existe algo superior a nós	.89**
Ser rico (ter muito dinheiro ou muitos bens)	.81**	Viver em harmonia com as minhas crenças espirituais	.76**
<b>Humildade</b>		<b>Saúde e Actividade física</b>	
Não dar demasiada importância aos elogios	.68**	Cuidar do meu corpo	.80**
Ser discreto em relação aos meus sucessos	.71**	Estar em boa forma física	.84**
Evitar os louvores por objectivos atingidos	.71**	Ser bom num desporto (atlético)	.76**

*Criatividade, Saúde e actividade física, Humildade, Independência e Responsabilidade*); são favoráveis ao grupo de estudantes em 5 valores (*Prosperidade económica, Lealdade à família ou grupo, Privacidade, Compreensão científica e Espiritualidade*); e são favoráveis ao grupo de trabalhadoras em um valor (*Preocupação com os outros*). No entanto, estas diferenças apenas são estatisticamente significativas para os resultados no valor *Privacidade*, a um nível menos exigente de probabilidade ( $p < 0.05$ ). O grupo de mulheres trabalhadoras apresenta os resultados médios mais baixos em 8 dos 14 Valores do inventário – *Pertença, Criatividade, Prosperidade económica, Saú-*

*de e actividade física, Independência, Lealdade à família ou grupo, Privacidade e Espiritualidade*.

## CONCLUSÃO

O estudo dos valores tem-se revelado particularmente importante na investigação e intervenção em contexto de desenvolvimento da carreira. O LVI corresponde a uma abordagem quantitativa e qualitativa neste domínio e revela-se um instrumento com uma abordagem interessante ao nível da avaliação dos valores.

QUADRO 6  
*Média e desvio-padrão dos resultados padronizados nos grupos “trabalhadoras”, “estudantes” e “trabalhadoras-estudantes”: Comparação de médias (n=209)*

	Trabalhadoras (n=59)		Estudantes (n=65)		Trabalhadoras-estudantes (n=85)		Comparação de médias e nível de significância
	M	DP	M	DP	M	DP	
Realização	11.90	2.04	10.80	1.59	12.38	1.79	TE>T>E .111
Pertença	10.45	2.52	10.66	2.20	11.09	2.22	TE>E>T .230
Preocupação com o ambiente	12	2.33	11.60	2.45	12.25	2.19	TE>T>E .238
Preocupação com os outros	12.60	1.94	12.40	2.00	12.28	1.73	T>E>TE .603
Criatividade	11.22	2.27	11.26	2.22	11.48	2.30	TE>E>T .754
Prosperidade económica	9.40	2.66	10.35	2.52	9.98	2.81	E>TE>T .141
Saúde e actividade física	9.83	2.57	10.14	2.68	10.24	2,52	TE>E>T .642
Humildade	9.55	2.32	9.25	2.51	9.65	2.20	TE>T>E .568
Independência	11.40	2.24	11.72	1.69	11.73	1.67	TE>E>T .516
Lealdade à família ou grupo	11.71	2.09	12.22	1.92	12.16	1.93	E>TE>T .289
Privacidade	10.91	2.30	12.03	1.98	11.58	2.52	E>TE>T .028*
Responsabilidade	13.59	1.50	13.48	1.31	13.80	1.62	TE>T>E .403
Compreensão científica	9.14	2.79	9.18	2.66	9.11	2.51	E>T>TE .984
Espiritualidade	10.45	3.23	11.14	3.31	11.09	3.06	E>TE>T .402

\*p<0.05

A utilização do LVI em Portugal tem decorrido no âmbito de um plano de investigação com vários grupos específicos, cujos primeiros resultados obtidos levantam novas questões de adaptação. No caso particular da investigação com mulheres portuguesas, esta revelou-se bastante útil quer do ponto de vista psicométrico, dado que replicou os resultados da adaptação para a população portuguesa, quer no que diz respeito à diferenciação de grupos de mulheres definidos pelo estatuto sócio-profissional. Os dados levantam ainda algumas questões interessantes na caracterização dos valores das mulheres portuguesas; no entanto, sugerem também a necessidade de realizar estudos com amostras mais alargadas.

#### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeida, M. L., & Pinto, H. R. (2002a). *Inventário dos Valores de Vida* (versão experimental). Lisboa: Edição de Autor.
- Almeida, M. L., & Pinto, H. R. (2002b). *Inventário dos Valores de Vida*. Lisboa: Edição de Autor.
- Almeida, M. L., & Pinto, H. R. (2004). Life Values Inventory: Portuguese Adaptation Studies. *Journal of Career Development*, 3 (1), 28-34.
- Almeida, M. L., & Pinto, H. R. (no prelo). *Life Values Inventory (LVI): Studies with Higher Education Students*. Lisboa: FEDORA Publications.
- Allport, G. W., Vernon, P. E., & Lindzey, G. (1960). *A study of values* (2nd ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28, 117-148.
- Betz, E. L. (1982). Need fulfillment in the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 24, 204-220.
- Betz, E. L. (1984). Two tests of Maslow's theory of need fulfillment. *Journal of Vocational Behavior*, 20, 53-66.
- Betz, N. E., & Fitzgerald, L. F. (1987). *The career psychology of women*. San Diego, CA: Academic Press.
- Beutell, N. J., & Brenner, O. C. (1986). Sex differences in values. *Journal of Vocational Behavior*, 28, 29-41.
- Braithwaite, V. A., & Law, H. G. (1985). Structure of human values: testing the adequacy of the Rokeach Values Survey. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 250-263.
- Brenner, O. C., Blazini, A. P., & Greenhaus, J. H. (1988). An examination of race and sex differences in managerial work values. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 336-344.
- Brooks, L., & Betz, N. E. (1990). Utility of expectancy theory in predicting occupational choices in college students. *Journal of Counseling Psychology*, 37, 57-64.
- Brown, D. (1996). A holistic, values-based model of life role decision making and satisfaction. In D. Brown, & L. Brooks et al. (Eds.), *Career Choice and Development* (3rd ed., pp. 337-372). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Brown, D. (2002). The role of work values and cultural values in occupational choice, satisfaction, and success: A theoretical statement. In D. Brown, & L. Brooks et al. (Eds.), *Career Choice and Development* (4th ed., pp. 465-509). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Brown, D., & Crace, R. C. (1995). Values and life role decision making. *Career Development Quarterly*, 44, 211-223.
- Chusmir, L. H., & Parker, B. (1991). Gender and situational differences in manager's lives: A look at work and home lives. *Journal of Business Research*, 23, 325-335.
- Coyne, B. J. (1988). The predictive validity of the Rokeach Values Survey for college academic achievement. *Educational and Psychological Measurement*, 48, 165-173.
- Crace, R. K., & Brown, D. (1996). *Life Values Inventory*. Chapel Hill, NC: Life Values Resources.
- Eisenberg, A. I., & Sawilowsky, S. S. (1997). Traditionality and the discriminating effect of expectations of occupational values for women within math-oriented fields. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 418-431.
- Flannelly, S. (1995). *A study of values shifts across life roles*. Unpublished doctoral dissertation. Chapel Hill, NC: University of North Carolina-Chapel Hill.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (2nd ed.). New Jersey, CA: Prentice Hall.
- Janis, I. L., & Mann, L. (1977). *A psychological analysis of conflict, choice and commitment*. New York: Free Press.
- Leong, F. T. L. (1991). Career development attributes and occupational values of Asian American and White high school students. *The Career Development Quarterly*, 39, 221-230.
- Lofquist, L. H., & Dawis, R. V. (1978). Values as second-order needs in the theory of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 12-19.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Meglino, S. M., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L. (1989). A work values approach to corporate culture: A field test of values congruence process and its relationship to individual outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 74, 424-432.

- Nevill, D. D., & Super, D. E. (1986). *The Values Scale*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Posner, B. Z. (1992). Person-organization values congruence: No support for individual differences as a moderating influence. *Human Relations*, 45, 351-361.
- Ravlin, E. C., & Meglino, B. M. (1987). Effect of values on perception and decision making: A study of alternative work values measures. *Journal of Applied Psychology*, 77, 666-673.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: The Free Press.
- Schulenberg, J., Vondracek, F. W., & Kim, J. (1993). Career certainty and short term change in work values during adolescence. *Career Development Quarterly*, 41, 268-284.
- Sue, D. W., & Sue, D. (1990). *Counseling the culturally different: Theory and practice*. New York: Wiley.
- Super, D. E. (1940). *A vocational interest patterns: A study of the psychology of avocations*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Super, D. E. (1970). *Work values inventory*. Boston: Houghton Mifflin.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks et al. (Eds.), *Career Choice and Development* (3rd ed., pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E., & Sverko, B. (Eds.) (1995). *Life roles, values, and careers: International findings of the Work Importance Study*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Vaitkus, M. (1995). *Predicting marital satisfaction using the Vocational Preference Inventory and the Life Values Inventory*. Unpublished doctoral dissertation. Chapel Hill, NC: University of North Carolina at Chapel Hill.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Walker, J. E., Tausky, C., & Oliver, D. (1982). Men and women at work: Similarities and differences in work values within occupational groupings. *Journal of Vocational Behavior*, 21, 17-36.
- Watson, M. A., & Ager, C. L. (1991). The impact of role evaluation and life satisfaction. *Physical and Occupational Therapy in Geriatrics*, 10, 27-62.
- Yuen, R. K., Tinsley, D. J., & Tinsley, H. E. (1980). The vocational needs and background characteristics of homemaker-oriented women and career-oriented women. *Vocational Guidance Quarterly*, 28, 250-256.

## RESUMO

O presente artigo incide sobre a avaliação dos valores, dimensão psicológica central no desenvolvimento da carreira, nomeadamente com a apresentação do *Life Values Inventory* (LVI), um novo instrumento cuja versão original foi desenvolvida nos USA por Crace e Brown (1996).

A adaptação portuguesa do *Life Values Inventory* (LVI) foi aplicada a um grupo de 209 mulheres de grupos sócio-profissionais diferentes.

Após uma síntese da revisão de literatura sobre os valores no desenvolvimento da carreira das mulheres é analisada a adequação do instrumento a este grupo específico pela análise da consistência interna, através do método *alpha de Cronbach*, e análise factorial. É ainda feita a análise da distribuição de resultados e análise de diferenças entre grupos definidos pelo estatuto sócio-profissional.

*Palavras-chave:* Inventário dos Valores de Vida, valores, desenvolvimento da carreira em mulheres.

## ABSTRACT

The present article focus on the evaluation of the values, central psychological dimension in the career development, namely with the presentation of the *Life Values Inventory*, a new instrument which the original version was developed at the USA by Crace and Brown (1996).

The Portuguese adaptation of the *Life Values Inventory*, were administered to 209 adult females belonging to different social-occupational groups.

Following a summary of the bibliography's revision about the importance of the values in the career development in women, it is presented the analysis of the scores obtained with the *Life Values Inventory*: means and standard deviations; internal consistence coefficients, by the *alpha* of Cronbach method; factor analysis and groups differences analysis defined by occupational groups.

*Key words:* Life Values Inventory, values, career development in women.