



Departamento de Psicologia Social e das Organizações

# Valores Sociais e Dimensões de Personalidade: Uma Relação Possível?

Ana Margarida Andrade Elias

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientador:

Professor Doutor Diniz Lopes

Professor Auxiliar

Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2010

## Resumo

Embora a psicologia da personalidade e a psicologia social tenham sido estudadas de forma independente ao longo do tempo, tem-se procurado, ultimamente, uma perspectiva integradora. Assim, o presente estudo tem como objectivo integrar estas duas áreas da psicologia, mais concretamente os valores sociais e os traços e motivos da personalidade, procurando estabelecer relações entre ambos. Os valores expressam intenções de comportamento, enquanto os traços de personalidade revelam aquilo que as pessoas são, sendo que juntos podem proporcionar uma maior compreensão do ser humano. Deste modo, através da aplicação do Questionário de Valores Sociais (Schwartz, 1992) e do Inventário de Percepção e Preferência (Kostick, 1977) a uma amostra de 1000 indivíduos que participaram num processo de selecção para a realização de um estágio no estrangeiro na área das artes, procurou verificar-se a existência de associações entre as dimensões propostas. Os resultados permitem suportar que valores sociais e dimensões da personalidade se relacionam, ainda que de forma moderada, mostrando associações entre dimensões de personalidade e valores que englobam o poder, a procura de sucesso, a estabilidade e a actividade. Por outro lado, verifica-se que existem dimensões da personalidade que apresentam de facto uma estrutura puramente psicológica, que, de uma forma geral, estão associadas a questões emocionais como controlo emocional, a impulsividade, a necessidade de pertencer a grupos, de carinho e atenção e que, por isso, não se relacionam com valores. Estes resultados serão discutidos à luz dos modelos da psicologia social que sustentam a articulação entre traços de personalidade e valores.

Palavras-chave – valores sociais, traços, motivos, personalidade

**Abstract**

Although personality psychology and social psychology have been studied independently over time, lately research in this area has sought an integrative perspective. The present study aimed to integrate these two areas of psychology, specifically social values and traits and motives of personality, seeking relations between them. Values express intentions to behavior, while personality traits reveal what people are, and together they might provide a better understanding of human beings. Thus, through the application of the Questionnaire of Social Values (Schwartz, 1992) and the Perception and Preference Inventory (Kostick, 1977) with a sample of 1000 individuals who participated in the selection process for an international internship in the area of arts and performance, we verified the existence of associations between the proposed dimensions of values and personality. The results support that social values and personality dimensions are related, even though in a moderate way, showing associations between personality dimensions and values that encompass power, demand for success, stability and activity. Furthermore, it appears that there are dimensions of personality of a pure psychological nature that in general are associated with emotional issues such as emotional control, impulsivity, need to belong to groups, affection and attention and therefore not significantly related values. These results will be discussed at the light of social psychology models proposing an articulation between personality traits and values.

Keywords – social values, traits, motives, personality

## Agradecimentos

Chegada a esta fase da minha vida, chega também o momento de agradecer aqueles que me ajudaram a tornar este trabalho possível. Deste modo, agradeço:

Ao Professor Doutor Diniz Lopes, orientador deste trabalho, pelo apoio e disponibilidade, mesmo à distância, assim como pela forma encorajadora de ultrapassar os obstáculos que foram surgindo.

Aos meus pais, que sempre acreditaram em mim e que me apoiaram em todas as decisões da minha vida e à minha irmã que com o seu bom humor me ajudou nos momentos em que pensava não conseguir terminar este trabalho.

Aos meus amigos de curso que me incentivavam a trabalhar e que se mostravam disponíveis para ouvir as minhas preocupações e para me ajudar quando precisava, em especial à Catarina, à Inês e à Mafalda.

À minha amiga de sempre, a Inês, que percorreu comigo esta longa caminhada, à Beatriz e à Sónia que mesmo sem saber me ajudavam a acreditar.

À empresa que me permitiu recolher os dados e aos colaboradores do projecto de selecção que me ajudaram nesta fase, uma vez que sem a sua ajuda, a extracção destes resultados nunca teria sido possível, à Dra. Paula Campos, à Dra. Cristina Marques, à Dra. Susana Cavaco, à Dra. Sofia Vasconcelos, à Anabela, à Telma, à Joana e a todos os que colaboraram neste trabalho.

Mais uma vez o meu obrigado a todos!

## Índice

1. Introdução: Psicologia Social, Valores Sociais e Dimensões da Personalidade.....	1
2. Valores Sociais.....	2
3. Desenvolvimento do conceito de personalidade.....	6
3.1. Teorias Disposicionais – Motivos e Traços de personalidade .....	9
3.2. Avaliação da Personalidade .....	13
4. Relação entre Valores Sociais e Traços e Motivos da Personalidade.....	17
5. O presente estudo.....	20
6. Método.....	21
6.1. Participantes .....	21
6.2. Instrumentos .....	21
PAPI-I.....	21
Questionário de Valores Sociais.....	22
6.3. Procedimento.....	23
7. Construção dos índices .....	23
8. Resultados.....	24
8.1. Inventário de Percepção e Preferência – PAPI.....	24
8.2. Questionário Valores Sociais .....	30
8.3. Relação entre dimensões de personalidade e valores.....	33
8.4. As dimensões de Poder .....	34
8.5. As dimensões da Procura de Sucesso.....	34
8.6. As dimensões de Actividade .....	35
8.7. As dimensões da Estabilidade .....	35
8.8. As dimensões Psicológicas.....	36
9. Discussão .....	36
9.1. Implicações Teóricas.....	38
9.2. Implicações Práticas.....	39
9.3. Limitações e Sugestões para estudos futuros .....	40
Conclusão.....	42
Referências.....	43

**Índice de Quadros**

Quadro 1. Consistência interna das dimensões do PAPI-I .....	26
Quadro 2. Distribuição dos traços do PAPI-I do presente estudo e de Kostick (1977).....	27
Quadro 3. Medidas descritivas das dimensões do PAPI-I do presente estudo.....	29
Quadro 4. Alfa de Cronbach dos Valores Dos 10 Valores e das Quatro Dimensões Comparando os Valores do Presente Estudo com os de Ramos (2006).....	31
Quadro 5. Distribuição dos 10 Valores.....	32
Quadro 6. Prioridade de valores (médias).....	32
Quadro 7. Correlações entre as dimensões do PAPI-I e de Schwartz.....	33
Quadro 8. Dimensões de Poder – correlações entre os traços do PAPI-I e os valores de Schwartz.....	34
Quadro 9. Dimensões da Procura de Sucesso – correlações entre os traços do PAPI-I e os valores de Schwartz.....	34
Quadro 10. Dimensões de Actividade – correlações entre os traços do PAPI-I e os valores de Schwartz.....	35
Quadro 11. Dimensões de Estabilidade – correlações entre os traços do PAPI-I e os valores de Schwartz.....	35

## 1. Introdução: Psicologia Social, Valores Sociais e Dimensões da Personalidade

A psicologia é um campo de investigação que tem como principal objectivo estudar o comportamento humano, interessando-se “pelo como e pelo porquê do que os organismos fazem”, sendo que o seu domínio se estende da biologia às ciências sociais (Gleitman, Freidlund & Reisberg, 2003 p.1). Assim, a Psicologia divide-se em diferentes áreas que procuram contribuir para o objectivo final que é compreender o ser humano, encontrando princípios gerais, mesmo que nem sempre partilhem de opiniões, teorias e metodologias semelhantes. É neste sentido que surge o presente trabalho, isto é, pretende-se contribuir para a integração de duas áreas da psicologia, a psicologia da personalidade e a psicologia social, abordando mais especificamente a questão dos valores sociais e dos traços e motivos da personalidade.

Durante muitos anos a psicologia da personalidade procurou separar-se da psicologia social. Contudo, actualmente parece ser consensual considerar-se que se tratam de disciplinas que podem ser complementares. Desta forma, podem identificar-se três visões sobre esta relação: uma pessimista, uma particularista e uma optimista (Krahé, 1992). A pessimista considera que esta relação é apenas estrita às questões metodológicas utilizadas na investigação da personalidade, existindo pouca adequação nas estratégias. A particularista parte do favorecimento da psicologia da personalidade, considerando que as contribuições da psicologia social são pouco importantes. A terceira visão, a optimista, aquela que está patente neste trabalho, vê a integração de ambas como produtiva na resolução de problemas que a psicologia da personalidade sozinha não tem conseguido resolver (Krahé, 1992).

Krahé (1992), precursora da visão optimista, procurou sistematizar os contributos que a psicologia social fornece ao estudo da personalidade, nomeadamente a importância das influências do contexto e das situações no comportamento das pessoas. A autora acredita que para se compreender o desenvolvimento da personalidade é necessário ter uma visão que integre a psicologia social e a psicologia da personalidade, uma vez que o comportamento pode ser explicado com maior precisão se tivermos em consideração as variáveis da personalidade e das situações. Deste modo, a psicologia da personalidade deve abandonar a noção do que a pessoa é por si, para o que a pessoa é em relação com as situações que vive. Do ponto de vista da cognição social, a relação entre a pessoa e as situações é considerada recíproca, ou seja, a interpretação subjectiva que as pessoas fazem das situações no seu dia-a-dia e a forma como escolhem e organizam as situações de acordo com as suas características, os seus objectivos e preferências (Krahé, 1992).

Como sabemos, as teorias da personalidade têm como objectivo descrever, explicar e prever os comportamentos das pessoas (Hansenne, 2003), utilizando, para isso, elementos base da personalidade: traços e motivos (Winter, John, Stewart, Klohnen & Duncan, 1998). Por seu lado, e de acordo com Mischel (1990), os valores sociais são preferências relativamente estáveis de comportamento que podem permitir uma certa previsão de comportamentos. Assim, parece existir algo a unir estas perspectivas, a possibilidade de previsão e descrição de comportamentos. Contudo, e apesar de se poder perceber alguma relação entre valores sociais e personalidade, estes conceitos têm sido estudados de forma independente, existindo poucos esforços para os relacionar (Bilsky & Schwartz, 1994; Olver & Mooradian, 2003).

A literatura existente sobre este tema é bastante escassa, por isso, acreditamos que o presente trabalho poderá contribuir com mais evidência empírica tendente à integração destes temas, permitindo uma maior compreensão da pessoa e do seu comportamento. Deste modo, começamos por fazer uma revisão de literatura sobre valores sociais e personalidade, apresentando as principais teorias para o estudo actual, focando essencialmente os aspectos que contribuem para a sua integração. De seguida procuramos distinguir valores e traços de personalidade e apresentamos o que tem vindo a ser estudado neste tema, indicando os resultados encontrados por diferentes estudos empíricos. Por fim, apresentamos um estudo realizado neste âmbito, os questionários utilizados, os principais resultados, conclusões e implicações para investigações futuras.

## **2. Valores Sociais**

A literatura sobre sistemas de valores revela a existência de diferentes abordagens teóricas e metodológicas que têm contribuído para uma melhor e maior compreensão dos valores humanos e da sua importância na vida das pessoas.

Allport, Vernon e Lindzey (1951, citados por Gregory, 2004) foram os primeiros a dar aos valores um sentido mais concreto, associando-os a actividades do dia-a-dia e descrevendo-o como preferências estáveis de comportamentos. A partir da classificação apresentada por Eduard Spranger no seu livro *Types of Men* de 1928, em que o autor apresenta seis valores principais que as pessoas possuem e que definem a sua personalidade, Allport, Vernon e Lindzey criaram um instrumento que procurava medir a força relativa destes valores, a Escala do Estudo dos Valores (Gregory, 2004). Esta escala continha 30 questões que colocavam um valor oposto a outro, e 15 questões em que se tinha de

hierarquizar os valores apresentados. Os resultados obtidos seriam os *scores* dos valores propostos: teórico (T), económico (E), estético (A), social (S), político (P) e religioso (R). As críticas apresentadas a este instrumento prendiam-se essencialmente com o facto de os valores serem demasiado vagos e gerais (Gregory, 2004).

Com base neste trabalho, Milton Rokeach (1973) procurou perceber a forma como as pessoas organizam o seu sistema de valores, partindo de cinco pressupostos. Primeiro, considera que o número total de valores que uma pessoa tem é relativamente pequeno; segundo, todas as pessoas têm os mesmos valores, mas em graus diferentes; terceiro, os valores podem ser organizados num sistema; quarto, os valores humanos podem ser atribuídos à cultura, sociedade e instituições, bem como à personalidade; quinto, a forma como os valores se manifestam trata-se de um fenómeno que importa analisar (Rokeach, 1973). Assim, um valor é uma crença duradoura relativamente a uma forma de conduta ou estado final desejado que é preferível pessoal e/ou socialmente a outra forma de conduta ou estado final. Rokeach (1973) propõe dois tipos de valores: instrumentais e terminais. Os primeiros dizem respeito à forma como as pessoas actuam para conseguir alcançar um fim desejado, e estão relacionados com aspectos morais e de competências como, por exemplo, a honestidade e a responsabilidade; os segundos representam as necessidades da natureza humana e estão associados a questões sociais e pessoais, como ter uma vida confortável (Rokeach, 1973).

Os valores instrumentais foram definidos com base na condensação de traços de personalidade; já os valores terminais foram criados a partir de abordagens impressionistas (Gregory, 2004). No seu sistema de valores, Rokeach (1973) sugere 36 valores, 18 em cada dimensão. Para aceder a estes valores o autor construiu o Questionário de Valores, em que é pedido às pessoas para ordenarem estes valores apresentados de acordo “com a sua importância, enquanto princípios que guiam a sua vida”. Os resultados representam a hierarquia de valores de cada pessoa, em que scores mais baixos indicam menos importância do valor. Os valores deixam assim de ser considerados tipologias estáveis e fixas e passam a ter uma maior flexibilidade na medida em que cada pessoa cria a sua hierarquia de valores.

Inglehart (1997) propõe uma associação entre as necessidades básicas e o sistema de valores, utilizando para isso a pirâmide de necessidades de Maslow (1970). Distingue valores materialistas e valores pós-materialistas, partindo da ideia de que os valores surgem das mudanças ocorridas na história das sociedades. Desta forma, sugere que na base dos valores da sociedade estão as questões materialistas associadas à necessidade de estabilidade económica e à coesão social, sendo que no topo estão os valores pós-materialistas que, à semelhança da pirâmide de Maslow (1970), só surgem quando os anteriores atingiram um

certo nível de satisfação (Inglehart, 1997). Os valores pós-materialistas dizem respeito à qualidade de vida, participação na tomada de decisão e realização profissional. As teorias de valores parecem revelar algum consenso ao conceptualizarem os valores enquanto orientações ou motivos que guiam, explicam e justificam, atitudes, normas, opiniões, bem como a acção humana (Ramos, 2006).

Tendo por base o questionário e teoria de Rockeah (1973), Schwartz (1992) propõe um modelo de valores inovador. À semelhança de outros autores, Schwartz e Bilsky (1994) definiram valores como conceitos ou crenças que dizem respeito a estados desejáveis ou comportamentos que transcendem situações específicas, e que nos guiam na selecção ou avaliação de comportamentos e acontecimentos, sendo que podem ser ordenados segundo a sua importância. Os valores representam, de acordo com os autores, um conjunto de motivações que são universais e que as pessoas, independentemente do seu contexto cultural, partilham três necessidades básicas: necessidades inerentes a cada organismo, os motivos sociais relacionados com a interacção social, a sobrevivência e bem-estar dos grupos. Estes pressupostos conduziram à identificação de 10 valores motivacionais: universalismo, benevolência, segurança, tradição, conformismo, poder, realização, estimulação, hedonismo e auto-direcção. O universalismo diz respeito à compreensão, reconhecimento, tolerância e protecção do bem-estar dos outros e da natureza; a benevolência está relacionada com a preservação e valorização do bem-estar dos outros; a segurança com a harmonia e estabilidade na sociedade, das relações e da pessoa consigo própria; tradição, isto é, respeito, envolvimento e aceitação dos costumes e ideias religião e cultura; conformismo, ou seja, restrições de ideias e impulsos que possam violar as normas e expectativas sociais; o poder relaciona-se com o estatuto e prestígio social, bem como controlo e domínio sobre os outros e os recursos; a realização descreve a procura pelo sucesso pessoal através da demonstração de competência valorizada nos padrões sociais; a estimulação refere-se ao desejo pela excitação e novidade, bem como pelo desafio; a auto-direcção, caracterizada pela liberdade, criatividade, independência, curiosidade, escolha dos seus objectivos e auto-respeito; por fim, o hedonismo representa o prazer e a gratificação sensorial para cada pessoa (Ramos, 2006).

O que permite distinguir um valor de outro são as motivações presentes em cada um, sendo que os valores são representações cognitivas da importância dos objectivos e das motivações pessoais (Bilsky & Schwartz, 1994). A procura por um tipo de valores tem consequências psicológicas, práticas e sociais que podem, por vezes, entrar em conflito e/ou conduzir à procura de outro tipo de valores (Schwartz & Sagi, 2000).

Estes 10 valores podem ser organizados segundo o grau de compatibilidade ou incompatibilidade existente entre si, dando origem a quatro valores de ordem superior que, por sua vez, são agrupados em duas dimensões que se opõem. A primeira diz respeito à auto-transcendência versus auto-desenvolvimento que reflecte a oposição existente entre a preocupação com o bem-estar dos outros e o querer aceitá-los como iguais (auto-transcendência), bem como a necessidade de alcançarmos os nossos objectivos e dominar os outros (auto-desenvolvimento). A segunda dimensão corresponde à oposição entre a abertura à mudança e a conservação que reflecte os conflitos entre a autonomia, a liberdade de acção e orientação e a obediência, preservação e necessidade de protecção e estabilidade (Schwartz, 1992). Os valores enquanto objectivos, quando alcançados, servem interesses pessoais e colectivos, sendo que os primeiros se opõem aos segundos (Schwartz, 1992).

Este modelo tem sido amplamente testado, sendo aplicado através do *European Social Survey* (ESS) a amostras representativas de 19 países europeus. Para isso foi criado o Questionário de Valores Sociais que procura medir os valores de cada pessoa através da sua identificação com a descrição que é feita de uma pessoa com determinadas características. Os resultados do estudo do ESS revelam que os valores propostos são equivalentes nos diferentes países, apresentando bons valores de consistência interna e que os 10 valores se distribuem como esperado pelas dimensões e valores de ordem superior. A auto-transcendência está negativamente relacionada com o auto-desenvolvimento, assim como a conservação face à abertura à mudança (Ramos, 2006). Assim, e uma vez que os valores são equivalentes entre países, é possível analisar diferenças entre os mesmos no que diz respeito à importância dada a cada um.

Pode concluir-se, assim, que os valores representam motivações que guiam, explicam e justificam a acção humana, e que podem ser hierarquizados segundo o seu grau de importância na vida. A ideia de que as pessoas possuem um sistema de valores fixo com elementos estáveis e separados dá lugar à noção de que as pessoas criam os seus próprios sistemas de valores. Esta mudança ocorre principalmente como o trabalho de Rockeah (1973), seguido por Schwartz (1992) que adiciona o facto de existirem valores universais que permitem a comparação da forma como diferentes pessoas, em diferentes lugares, hierarquizam os seus valores. O modelo de 10 valores universais de Schwartz (1992) tem sido amplamente estudado, contribuindo para a investigação dos aspectos específicos de cada cultura, para questões relacionadas com o comportamento e as atitudes das pessoas.

### 3. Desenvolvimento do conceito de personalidade

A palavra personalidade tem a sua origem na palavra latina *persona* que era usada para denominar as máscaras usadas no teatro na Antiguidade Clássica. Estas máscaras serviam para veicular emoções e atitudes dos actores que permaneciam imutáveis durante o espectáculo, servindo para distinguir um actor de outro. O conceito de personalidade “perdeu a conotação com a ilusão e com o teatro, para designar a forma como a pessoa se comporta habitualmente” (Hansenne, 2003, p. 22).

Apesar das diferentes abordagens no estudo e na conceptualização da personalidade, parece ser consensual a existência de três componentes presentes na sua definição: a personalidade revela a singularidade da pessoa, é estável e duradoura e é determinada por forças ou disposições que estão presentes na pessoa (Krahe, 1992). Embora a personalidade se possa modificar ao longo da vida, com base em resultados de estudos empíricos acredita-se que a personalidade estabiliza a partir dos 30 anos (McCrae & Costa, 1997).

De acordo com Hansenne (2003) “existem quase tantas teorias da personalidade como autores” (p. 112), sendo possível classificar as diferentes propostas em sete perspectivas: a psicanalítica, a neo-analítica, a humanista, a da aprendizagem, a cognitiva, a psicobiológica e das disposições. Podemos ainda considerar a existência de cinco fontes de influência no estudo da personalidade: a observação clínica, a tradição da Gestalt, a psicologia experimental e as teorias da aprendizagem, a tradição psicométrica e, por fim, a genética e a fisiológica (Hall, Lindzey & Campbell, 1998). Ainda que todas as perspectivas tenham conteúdos relevantes para uma maior e melhor compreensão da personalidade, este trabalho centrar-se-á na perspectiva das disposições (traços e motivos da personalidade) por ser o conjunto de abordagens que permitem a melhor integração dos valores e da personalidade (Bilsky & Schwartz, 1994). Assim, iremos apenas descrever sucintamente as teorias da personalidade mais marcantes no desenvolvimento do conceito.

A perspectiva psicanalítica, desenvolvida por Freud (1964), tem como princípio que a personalidade é composta por um conjunto de forças inconscientes constantemente em conflito, onde a sexualidade ocupa um papel importante. Estas forças em conflito são o Id (isto é, as pulsões inconscientes e desejos primitivos que desejam ser satisfeitos no momento), o Ego (a instância que representa a parte racional e que procura regular os desejos primitivos do Id e as exigências colocadas pelo Superego) e o Superego (as regras e normas sociais impostas pelo mundo exterior). É o Ego que permite a adaptação da personalidade ao mundo exterior, regendo-se pelo princípio da realidade, isto é, procura satisfazer os desejos e

impulsos primários do Id sem causar prejuízos à pessoa, na medida em que procura um objecto de satisfação que seja adequado. Apesar de ser a instância consciente, possui mecanismos de defesa inconscientes que protegem a pessoa ao impedirem que determinados impulsos se tornem conscientes. A personalidade desenvolve-se ao longo de cinco estádios, denominados *psicossexuais* por estarem associados à sexualidade: fase oral, fase anal, fase fálica, fase de latência e fase genital (Hansenne, 2003; Hall, Lindzey & Campbell, 1998). As principais críticas feitas a esta teoria prendem-se com a possibilidade de ser testada, uma vez que os conceitos utilizados são dificilmente operacionalizáveis; os estudos realizados são demasiado subjectivos e o facto de a teoria apresentar uma visão demasiado masculina desta realidade psicológica (Hansenne, 2003). Por outro lado, esta teoria traz para a discussão a noção de inconsciente que ainda hoje é alvo de debate científico.

Depois da teoria psicanalítica surgiram novos precursores que, apesar de se manterem associados à teoria, se distanciam da questão da sexualidade, denominada por *neo-analítica*. Jung, por exemplo, tem uma visão optimista do homem cujo objectivo de vida seria desenvolver o Eu, a instância consciente que procura conciliar o inconsciente e o consciente (1976). Considera que todos os seres humanos herdaram um inconsciente colectivo que detém memórias de ancestrais, os seus relacionamentos e experiências, que produzem imagens, sonhos, desilusões e fantasias; e um inconsciente pessoal onde as pessoas guardam as memórias individuais reprimidas (Hansenne, 2003; Hall, Lindzey & Campbell, 1998). O desenvolvimento da personalidade ocorre ao longo de quatro estádios: infância, juventude, meia-idade e terceira idade. Foram definidas duas grandes categorias: a extroversão e a introversão que permitiam distinguir as disposições de comportamento das pessoas (Hansenne, 2003). A definição destas duas categorias representa um dos grandes contributos desta teoria para o desenvolvimento do conceito de personalidade.

Adler (1927) contribuiu também para o desenvolvimento do conceito de personalidade com a importância dada às influências sociais na personalidade, onde o ser humano evolui de um estado de imaturidade para outro de maturidade. Esta evolução ocorre devido à existência de sentimentos de inferioridade que aumentam em proporção à magnitude dos fracassos para atingir objectivos na vida e moldam os estilos de vida próprios de cada indivíduo (Hall, Lindzey & Campbell, 1998).

Horney (1942) alerta para a importância do contexto social no desenvolvimento normal da personalidade, na medida em que para este ocorrer é necessário que a criança consiga ter confiança em si mesma e nos outros, sendo isto possível quando os pais o proporcionam.

No seguimento da teoria anterior, Sullivan (1953) desenvolve a sua teoria da personalidade tendo por base as relações interpessoais. O desenvolvimento da personalidade ocorre em seis estádios (período infantil, infância, período juvenil, pré-adolescência, jovem adolescência e fim da adolescência) e depende das relações que a criança estabelece com os que lhe são próximos.

Erikson (1980) contribui para o desenvolvimento do conceito de personalidade ao acreditar que a personalidade não se forma de modo definitivo nos primeiros anos de vida, mas sim ao longo de oito estádios psicossociais: bebé, primeira infância, idade pré-escolar, idade escolar, adolescência, jovem, idade adulta e velhice. Em cada estágio há uma crise que deve ser resolvida de forma positiva para que a pessoa possa progredir nos estádios psicossociais, caso contrário o seu desenvolvimento irá estagnar.

As teorias humanistas ou fenomenológicas representam outro conjunto de teorias da personalidade que, ao contrário da teoria psicanalítica, acreditam que as pessoas são conscientes e responsáveis pelo seu desenvolvimento, tendo como objectivo a auto-actualização. Com base nas observações efectuadas em contexto terapêutico, Rogers (1961) considera que para a personalidade se desenvolver normalmente, e o processo terapêutico ter sucesso, necessitam de existir três elementos: a empatia, a visão positiva e relações congruentes.

Ainda dentro destas teorias está a de Maslow (1970) que considera que as pessoas são naturalmente boas, conscientes e racionais, motivadas por necessidades universais que podem ser hierarquizadas. A pirâmide das necessidades é composta por cinco níveis: necessidades fisiológicas, necessidades de segurança, necessidades de pertença e de amor, necessidades de auto-estima e necessidades de auto-actualização. Os níveis inferiores têm de ser parcialmente satisfeitos para que a pessoa consiga evoluir na pirâmide (Maslow, 1970). Contudo, esta teoria é normalmente conhecida por ser uma teoria da motivação humana.

A perspectiva da aprendizagem, independentemente da teoria, partilha a visão de que a personalidade muda em função das condições do ambiente e das aprendizagens que são feitas (Hansenne, 2003). Os autores incluídos nesta perspectiva não desenvolveram teorias da personalidade como nas outras perspectivas, assim não iremos abordar autores específicos.

A perspectiva cognitiva advoga que cada pessoa descodifica o ambiente de forma única e procura perceber de que forma é que as pessoas tratam a informação (Hansenne, 2003). De acordo com Mischel e Shoda (1995), o comportamento das pessoas depende do contexto situacional em que se encontram, focando o aspecto da adaptação ao meio e às pessoas com quem nos relacionamos. Os autores colocam, assim, a noção de traço de personalidade em

causa, ao considerarem que não existem elementos completamente estáveis para todas as situações (Hansenne, 2003).

A perspectiva psicobiológica acredita que a personalidade é determinada por factores biológicos e genéticos, uma vez que as pessoas são determinadas geneticamente para se comportarem de dada forma, sendo também influenciadas pelo sistema nervoso e pelas hormonas, sem contudo descartarem as influências do meio ambiente (Hansenne, 2003).

Por fim, a perspectiva das disposições, defende que as pessoas são diferentes em função dos traços de personalidade que possuem, o que faz com que tenham diferentes predisposições para agir nas diversas situações do dia-a-dia. Este conjunto de teorias, como já foi referido, terá um maior desenvolvimento neste trabalho, sendo abordado no ponto seguinte.

A forma como a personalidade é encarada pelas diferentes teorias tem contribuído para uma maior compreensão do conceito. A teoria psicanalítica chama à atenção para a existência de elementos na personalidade que não são conscientes; a neo-analítica para o desenvolvimento do eu e para as influências da cultura, as teorias da aprendizagem para o facto da aprendizagem de comportamentos poder ser condicionada e da personalidade depender destas aprendizagens; e por fim, as teorias psicobiológicas por alertarem para a influência de elementos biológicos e genéticos na definição da personalidade. A integração dos contributos de cada teoria permite, assim, o enriquecimento do conceito de personalidade.

### **3.1. Teorias Disposicionais – Motivos e Traços de personalidade**

Nesta parte do trabalho iremos focar as teorias disposicionais, dando principal enfoque às teorias de Allport (1937) e Murray (1945) que descrevem as unidades base da personalidade, traços e motivos, procurando, por um lado, perceber o que as distingue e, por outro, o que as torna semelhantes.

Durante os anos 40 e 50 surgem grandes teorias e investigações ao redor de duas unidades básicas na análise da personalidade propostas por Allport (1937) – os traços –, e Murray (1945) – os motivos. De acordo com Allport (1937), a personalidade é uma organização dinâmica, no indivíduo, de sistemas psicofísicos que determinam o seu comportamento e o seu pensamento característicos. Este autor enfatiza o conceito de traço, definindo-o como uma característica capaz de processar estímulos equivalentes, e de iniciar e guiar um comportamento consistente, indicando o aspecto motivacional. Actualmente, a

psicologia da personalidade parece ter chegado a um consenso relativamente à definição do conceito de traço de personalidade. Enquanto os traços permitem explicar porque é que as pessoas diferem na forma de responder a situações semelhantes ou idênticas, o comportamento das pessoas apresenta uma consistência relativa a nível temporal e em diferentes situações que está relacionado com disposições internas latentes. Os traços servem assim para agrupar comportamentos semelhantes, rotulá-los e facilitar a interpretação de padrões comportamentais. Nesta linha, Guilford (1959) define a personalidade como um padrão individual e único de traços que permitem distinguir uma pessoa de outra, agrupando os traços em classes: traços somáticos (morfológicos e fisiológicos), traços motivacionais (necessidades, interesses e atitudes), aptidões e temperamento. O conjunto de diferentes traços de personalidade dá origem a um tipo de personalidade, também denominada por dimensão da personalidade (Hansenne, 2003).

Murray (1945) centra-se nos aspectos motivacionais da personalidade, em que os motivos são vistos como a expressão da prontidão de resposta de um indivíduo ao meio ambiente em certas condições. Este autor distingue traços de motivos, considerando que os motivos são internos e podem ser ou não observados através do comportamento, e que os traços são padrões de comportamento observado. A teoria de Murray (1945) irá ser um pouco mais explorada visto que a construção do instrumento utilizado neste estudo teve por base o trabalho deste autor. De acordo com Murray (1945) a pessoa é uma entidade complexa que integra em si necessidades, valores, pressões ambientais e outras estruturas da personalidade, em que a personalidade resulta do processo de socialização que leva a pessoa a fazer um compromisso entre os seus próprios impulsos e as exigências, bem como com o contexto que o rodeia.

Murray (1945) distingue necessidades primárias, aquelas que têm base biológica (como a sede, a fome, o evitamento da dor, entre outras), de necessidades secundárias, que surgem das nossas necessidades biológicas ou estão inerentes à nossa natureza psicológica (como a necessidade de realização, autonomia, afiliação, entre outras). A necessidade engloba duas componentes, uma qualitativa ou direccional (objecto para o qual a necessidade está dirigida) e uma quantitativa ou enérgica (que diz respeito à força da necessidade, isto é, à intensidade da necessidade face ao objecto). Deste modo, para se compreender a pessoa é necessário descobrir as tendências direccionais das actividades, em que a personalidade é impulsionada pelas necessidades secundárias (Murray, 1945). As necessidades não se manifestam isoladas, uma vez que estão relacionadas entre si e originam três tipos de relações possíveis (Murray, 1945): necessidades precedentes a outras, em que numa mesma pessoa podemos ter

necessidades coexistentes o que permite uma maior flexibilidade na descrição de um indivíduo; necessidades prepotentes (como a fome, a sede, entre outras) que motivam respostas incompatíveis e que geram conflito; e, por fim, necessidades subsidiárias que operam ao serviço de outra, ou seja, têm uma função meramente instrumental na satisfação da outra.

Embora Allport (1937) e Murray (1945) tenham identificado a unidade básica da personalidade de forma diferente, traços e motivos respectivamente, não deixaram de incluir nas suas teorias o outro conceito (Winter et al., 1998). Allport (1937) considera que alguns traços têm uma significância motivacional, enquanto outros instrumental. Já Murray (1945) identifica nas variáveis da personalidade traços e atributos, como a ansiedade. Neste sentido, ao aceitar-se a complementaridade destes dois conceitos pode alcançar-se uma maior e melhor compreensão da personalidade e, conseqüentemente, da pessoa no seu todo. Se por um lado os motivos se referem aos desejos conscientes ou inconscientes que permitem perceber o porquê dos comportamentos das pessoas, por outro os traços identificam as tendências de comportamento de alguém que servem para descrever uma pessoa (Winter, e tal., 1998). Podemos contudo, encontrar na literatura a denominação de traços disposicionais que procura integrar na definição de traço os motivos (Krahé, 1992). A conceptualização tradicional de traço permite apenas rotular os padrões de comportamento estáveis e consistentes, deixando de fora os comportamentos que saem deste padrão. A visão dos traços enquanto disposições considera que os traços não podem ser inferidos através do comportamento, uma vez que são disposições latentes que são activadas quando estão perante uma situação específica. Isto é, a relação entre os traços e os comportamentos é probabilística: quanto mais forte for o traço maior a expressão comportamental (Krahé, 1992). Esta nova visão procura ainda explicar porque é que nem sempre nos comportamos da mesma forma, já que os traços indicam apenas uma tendência de comportamento.

Neste contexto, Cattell (1996) constitui um momento de mudança no estudo da personalidade, utilizando a análise factorial como método estatístico primordial com o objectivo de determinar os elementos principais da personalidade e conseguir prever comportamentos. A personalidade é composta por traços que se desenvolvem ao longo da vida e dependem de factores hereditários e do meio ambiente. Os traços podem ser comuns, isto é, semelhantes entre pessoas e que, portanto, encontramos em várias pessoas, e traços únicos, que, como o próprio nome indica, são exclusivos a uma pessoa; um conjunto de traços corresponde a traços de segunda-ordem ou *supertraços*. Com base nos seus estudos Cattell criou um questionário, o 16-PF, que procura medir a personalidade através de 16

factores: cordialidade, raciocínio, estabilidade emocional, dominância, vivacidade, consciência e respeito pelas convenções e segurança em sociedade (Cattell 1996).

Eysenck (1992) através de uma série de estudos realizados com o objectivo de prever o comportamento, defende que a personalidade é composta por três supertraços: extroversão-introversão; neuroticismo-estabilidade e psicoticismo-força do EU. O autor distingue ainda quatro níveis na organização hierárquica da personalidade: os tipos, os traços, as respostas habituais e as respostas específicas.

Ainda na perspectiva dos traços de personalidade, é importante referir a teoria dos Cinco Factores (ou *Big Five*). Depois de serem realizados diferentes estudos ao longo do tempo que procuravam encontrar as dimensões mais adequadas para descrever a personalidade, começou-se a perceber que existiam factores que estavam permanentemente presentes nos resultados encontrados pelos investigadores, dando origem ao modelo dos Cinco Factores, considerado universal (McCrae & Costa, 1997). Os factores encontrados são: a extroversão (que inclui aspectos como o afecto, gregarismo, assertividade, actividade, procura de sensações e emoções positivas), a agradabilidade (que alberga a confiança, rectidão, altruísmo, submissão, modéstia e sensibilidade), a conscienciosidade (definida pela competência, ordem, sentido do dever, procura de êxito, autodisciplina e deliberação), o neuroticismo (determinada pela ansiedade, cólera depressão, timidez social, impulsividade e vulnerabilidade) e a abertura ao exterior (que inclui os sonhos, estética, sentimentos, acções ideias e valores) (McCrae & Costa, 1997). Para avaliar estas dimensões foi criado o NEO-PI, existindo duas formas, uma de auto-avaliação, a forma S; e outra de hetero-avaliação, a forma R (Hansenne, 2003). Note-se, ainda, que esta perspectiva possui uma base psicométrica bastante acentuada.

A utilização de traços e motivos parece ser a forma mais consensual na definição da personalidade. Os traços representam as características estáveis da personalidade, os motivos e os desejos que estão por trás dos comportamentos. Os investigadores procuraram encontrar traços comuns a todas as pessoas que fossem abrangentes o suficiente para descrever a personalidade. Assim, através de sucessivas análises factoriais conseguiu-se chegar aos traços mais comuns da personalidade, que deram origem ao modelo dos Big Five, acessível pelo questionário NEO PI. Este modelo é aquele que reúne maior consenso entre autores, sendo também o mais utilizado em todo o mundo.

### 3.2. Avaliação da Personalidade

Quando avaliamos a personalidade estamos, de facto, a medi-la com base em critérios que previamente definimos, e que derivam das teorias que seguimos e dos instrumentos utilizados. Não existe uma única forma de o fazer e, por isso, iremos abordar os testes projectivos e os testes objectivos ou questionários de personalidade mais conhecidos.

Os testes projectivos procuram aceder à personalidade ao fornecerem material ambíguo à pessoa para a levarem a projectar-se nele, o que pode originar várias respostas (Kline, 1998). O Teste Rorschach é composto por 10 cartões de manchas simétricas monocromáticas e coloridas e é pedido às pessoas para descreverem o que vêem. O maior problema deste teste está na variedade de cotações possíveis para cada cartão (Kline, 1998), bem como a grande dificuldade em determinar as suas principais qualidades psicométricas. O TAT (*Thematic Apperception Test*) é composto por 31 cartões com desenhos, sobre os quais um indivíduo é convidado a contar uma história; a cotação é feita com base nas principais temáticas encontradas nas histórias. Mais uma vez o principal problema reside na subjectividade do instrumento. Existe uma versão para crianças, o CAT (*Children Apperception Test*).

Os testes objectivos pedem às pessoas para indicar de que forma é que se comportam, pensam e julgam certos comportamentos, sendo que as respostas são objectivas e limitadas, quer através da utilização de escalas de Likert, quer de respostas de verdadeiro ou falso, etc. Um dos questionários mais conhecidos é o MMPI (*Minnesota Multiphasic Personality Inventory*) utilizado para diagnóstico de perturbações psicológicas. É composto por 550 questões, que incluem 10 escalas clínicas (hipocondria, depressão, histeria, psicopatia, masculinidade-feminilidade, paranóia, psicastenia, esquizofrenia e hipomania), em que as respostas são dadas segundo o formato verdadeiro ou falso. Outro tipo de questionários, como aqueles que foram referidos nos capítulos anteriores – NEO PI e 16 PF – são utilizados com o objectivo de descrever a personalidade não patológica.

Nesta óptica de medida, em processos de selecção em contexto organizacional recorre-se muitas vezes a questionários de personalidade com o objectivo de avaliar a personalidade de um candidato e perceber se se enquadra no perfil pretendido para a função e na cultura organizacional em causa. É com este objectivo que surge o Inventário de Percepção e Preferência (PAPI), uma das medidas a utilizar no presente estudo. O PAPI foi criado em 1960 por Max Martim Kostick, tendo por base o trabalho de Murray (1938). Teve igualmente algumas influências de outros instrumentos como as Escalas de Temperamento de Thurstone (1953), Inventário de Preferências Pessoais de Edwards (1959, citado por Kostick, 1977) e o

Questionário das necessidades interpessoais de Schutz (1978). As escalas de Thurstone (1953) procuram avaliar traços que são relativamente estáveis nas pessoas que estão agrupados em sete factores: activo, vigoroso, impulsivo, dominante, estável, sociável e reflexivo. O Inventário de Preferências Pessoais de Edwards (1959, citado por Kostick, 1977) tem também influências da teoria de Murray, cujos resultados hierarquizam 15 necessidades ou motivos, como a realização, a autonomia, a afiliação, entre outros. Para criar o Questionário das necessidades interpessoais, Schutz (1978) identifica três necessidades interpessoais, no sentido em que só podem ser satisfeitas em grupo: necessidade de inclusão, a necessidade de controlo e a necessidade de afeição.

O PAPI foi criado com o objectivo de servir de apoio na gestão de recursos humanos, sendo, por isso, utilizado em sessões de aconselhamento e discussão. Foi posteriormente revisto com o objectivo de ampliar a sua aplicação. Deste modo, este inventário procura medir as necessidades mais relevantes relacionadas com o trabalho e a percepção individual das cognições e comportamentos mais frequentes de cada pessoa no seu local de trabalho (Sanz, Gil, Gracia-Vera & Barrasa, 2008). Os traços permitem perceber como é que as pessoas se comportam, as necessidades permitem perceber o porquê desse comportamento (Winter, et al., 1998).

Na construção do questionário, Kostick (1977) teve em consideração cinco critérios essenciais: em primeiro lugar, o inventário deveria ser compreensível e permitir analisar uma grande variedade de traços; em segundo, deveria ser utilizado para dar feedback a quem responde, permitindo o desenvolvimento pessoal ou a melhoria constante, podendo ser utilizado para monitorizar os resultados de um programa de formação quando aplicado em momentos diferentes de avaliação; em terceiro, o inventário deveria guiar o diálogo contínuo entre o entrevistador e o entrevistado, permitindo autenticar as interpretações geradas, sendo que esta interacção deve focar-se no nível comportamental; em quarto, os scores dos traços do PAPI deveriam ser polarizados para elevar o nível de tomada de consciência (daí a utilização de itens de escolha forçada), uma vez que as pessoas tendem a escolher os itens que mais fortemente as descrevem, sendo que os traços mais fracos e os menos importantes tendem a agrupar-se na zona central da amplitude dos resultados, e os mais fortes nos extremos; por último, a aplicação do inventário e interpretação dos resultados não deve exigir uma formação específica/técnica.

Existem duas versões deste instrumento, o PAPI-I, versão *ipsativa* composta por 90 pares de afirmações apresentados em formato de escolha forçada, e o PAPI-N, versão normativa com 126 itens. Os dois instrumentos são composto por sete dimensões e 20 subdimensões,

que compreendem nove papéis, 10 necessidades e um interesse (Kostick, 1977). Os papéis medem a percepção que cada pessoa tem relativamente ao seu local de trabalho, estando relacionados com planeamento do trabalho e com a atenção dada ao detalhe. As necessidades medem as tendências gerais do comportamento da pessoa, como pertencer a grupos ou terminar uma tarefa (Kostick, 1977).

As sete dimensões presentes no inventário são: motivação para o trabalho, estilo de trabalho, capacidade de chefia, capacidade de subordinação, natureza social, temperamento e actividade.

A motivação para o trabalho mede o motivo de sucesso e o empenhamento pessoal nas tarefas, sendo avaliada a partir de duas necessidades e um papel. A necessidade de terminar a tarefa, em que se pretende saber até que ponto uma pessoa prefere trabalhar com apenas uma tarefa ou várias de cada vez, delegando ou não a responsabilidade na prossecução e término dessa(s) tarefa(s). O papel de trabalhador intenso, onde se verifica até que ponto uma pessoa se esforça no seu trabalho, e está relacionado com a necessidade de sentir activo. A necessidade de realização avalia a procura de sucesso por parte de cada pessoa, assim como a vontade de fazer melhor do que os outros o trabalho ou tarefas que lhe estão confiadas.

O estilo de trabalho está relacionado com a forma como a pessoa trabalha e organiza o seu trabalho e é medido através de um interesse e dois papéis. O interesse por detalhes verifica a importância da pessoa face ao detalhe no seu dia-a-dia de trabalho. O tipo organizado caracteriza a pessoa ao nível da sua capacidade de organização. Por fim, o tipo teórico está associado à preocupação com o planeamento e reflexão ou, por outro lado, com as actividades essencialmente práticas.

A capacidade de chefia indica em que medida alguém reúne as condições necessárias à liderança de um grupo de trabalho, sendo medida através de uma necessidade e dois papéis. A necessidade de controlar os outros revela quão responsável uma pessoa se sente pelo controlo do trabalho dos outros e o gosto por influenciar os outros e mostrar-lhes como fazer as suas tarefas. O papel de chefia revela a existência, ou não, de um sentimento de liderança, e está associado ao papel assumido por cada pessoa, se mais passivo ou mais activo. Finalmente, a facilidade de decisão indica a forma como a pessoa toma as suas decisões, se são tomadas rapidamente e sem dificuldade, ou se cada decisão é analisada cuidadosamente, de forma a não decorrerem riscos de nenhuma espécie.

A Capacidade de Subordinação diz respeito à necessidade de ter regras e ou supervisão no desenvolvimento do seu trabalho, e é medida por duas necessidades e um papel. A necessidade de apoiar a autoridade descreve quanto é que uma pessoa prefere gozar de uma

certa autonomia e trabalhar independentemente a maior parte do tempo, ou sente necessidade de agradar o seu chefe fazendo aquilo que dele esperam e reportando-se apenas àquilo que lhe é exigido. A necessidade de regras e de supervisão está relacionada com a forma como o indivíduo prefere trabalhar numa situação ou tarefa pouco definida, sem regras ou procedimentos muito definidos ou, pelo contrário, sente necessidade de instruções de trabalho detalhadas, regras e procedimentos bem definidos e supervisão no seu trabalho.

A Natureza Social é medida através de quatro traços e procura avaliar a forma e a intensidade com que as pessoas estabelecem as suas relações interpessoais no dia-a-dia de trabalho. A necessidade de intimidade e afecto procura aferir se as relações estabelecidas com as outras pessoas são relações meramente formais ou procuram-se compromissos mais fortes e relações de amizade. A necessidade de pertencer a grupos, mede se a pessoa prefere trabalhar isoladamente, independentemente das outras pessoas, ou se procura pertencer a grupos e trabalhar em proximidade. O comportamento social diz respeito à facilidade ou dificuldade em comunicar com as pessoas. Por fim a necessidade de ser notado avalia se a pessoa adopta ou procura adoptar um comportamento reservado a maior parte das vezes, ou tenta atrair a atenção sobre si.

O temperamento é avaliado através de três traços que no seu conjunto medem a postura da pessoa face às diferentes situações do trabalho, avaliando a natureza emocional do sujeito, verificando a existência de comportamentos mais ou menos estáveis e equilibrados. A necessidade de mudança pretende perceber se a pessoa procura situações estáveis e rotineiras ou se, por outro lado, gosta e aceita a mudança adaptando-se facilmente a novas situações. O controlo emocional mede a impulsividade da pessoa, relativamente à expressão de ideias, sentimentos e emoções, e o grau de controlo sobre os mesmos. A necessidade de firmeza afere a forma como a pessoa lida com situações de conflito, de forma a perceber se estamos perante alguém que procura evitar o conflito ou se, por outro lado, procura adoptar uma postura assertiva e enfrenta o conflito.

A actividade caracteriza a pessoa em termos de ritmo/pressão de trabalho, assim como a sua preferência relativamente a actividades mais sedentárias ou que exigem um maior esforço físico, através de dois traços. O ritmo, que procura perceber se a pessoa trabalha depressa e bem sob pressão, ou trabalha a um ritmo lento e relaxado; e o vigor, que opõe as pessoas mais activas às mais sedentárias.

Este questionário é muito utilizado nas consultoras portuguesas por permitir a identificação de características da personalidade directamente relacionadas com o ambiente de trabalho. O presente estudo utiliza este questionário permitindo uma nova abordagem

sobre a relação entre valores e personalidade, ao comparar, no fundo, necessidades e papéis que as pessoas têm ou assumem no seu local de trabalho e os valores que procuram para a sua vida.

#### **4. Relação entre Valores Sociais e Traços e Motivos da Personalidade**

Tendo em conta o objectivo deste trabalho, temos vindo a descrever a forma como os valores sociais e a personalidade têm sido estudados ao longo do tempo. Assim, procuramos agora integrar dois construtos, apresentando os estudos empíricos que têm sido realizados.

Contudo, antes de avançarmos, consideramos importante distinguir valores sociais de traços de personalidade: os traços são descrições de padrões de comportamento observado; já os valores são critérios individuais utilizados no julgamento de comportamentos, pessoas e acontecimentos; os traços variam em termos de quanto de uma determinada característica as pessoas exibem; os valores variam em termos da importância que as pessoas atribuem a objectivos particulares; por fim, os valores exprimem intenções e os traços de personalidade aquilo que as pessoas são (Rokeach, 1973). Rokeach (1973) vê os traços de personalidade como antecedentes dos valores que, embora estáveis, podem ser reorganizados hierarquicamente com base na experiência e nas expectativas sociais. Já Schwartz e Bilsky (1994) propõem encarar os valores como um tipo de disposição da personalidade. Mischel (1990) chama a atenção para o facto de, à semelhança dos traços de personalidade, também os valores poderem ser utilizados para descrever e explicar o comportamento das pessoas. Assim, é possível encontrar-se alguma complementaridade entre valores e traços de personalidade, na medida em que podemos inferir traços de personalidade quando conhecemos os valores de alguém, sendo o contrário também possível. Por exemplo, uma pessoa que considera o valor da estimulação bastante importante pode ser caracterizada pelo traço de curiosa. Da mesma forma, uma pessoa caracterizada pelo traço de ansiosa tem maior probabilidade de se identificar mais com o valor da segurança (Bilsky & Schwartz, 1994).

No que diz respeito aos estudos empíricos que procuram relacionar valores com traços de personalidade, conclui-se que os resultados a que têm chegado são semelhantes, revelando que de facto existe relação entre os valores que as pessoas têm na sua vida e os seus traços de personalidade que exibem. De uma forma geral, é utilizada a teoria dos valores sociais de Schwartz (1992) e de Rokeach (1973) e o modelo dos Cinco Factores (Costa & McCrea, 1997) na procura de relações entre valores e personalidade, o que revela pouca variedade na utilização de instrumentos de medida e a necessidade de se alargar o campo de estudo,

aplicando novos questionários que meçam os mesmos construtos. A justificação para a utilização destes instrumentos prende-se, essencialmente, com o facto dos modelos de Schwartz (1992) e de Rokeack (1973) serem largamente estudados (Ramos, 2006), e de o modelo dos Cinco Factores ser bastante consensual na avaliação da personalidade (Hansenne, 2003). Contudo, como já foi referido, consideramos que seria uma mais-valia a utilização de novos instrumentos.

Rim (1984) procurou perceber se a importância dada aos valores variava de acordo com as dimensões da personalidade, os níveis de inteligência e o sexo. Aplicando três questionários (Questionário de Valores de Rokeack, Questionário de Personalidade de Eysenck e um questionário de inteligência) a uma amostra de 100 jovens, concluiu que existem diferenças na forma como as pessoas hierarquizam os seus valores, tendo em conta os diferentes tipos de personalidade. Da mesma forma verificou diferenças na atribuição de importância aos valores dependendo dos níveis de inteligência e do sexo (Rim, 1984).

À semelhança de Rim (1984), Furnham (1984) aplicou a uma amostra de 70 jovens ingleses o Questionário de Valores de Rokeack (aplicando apenas a escala dos valores terminais) e o Questionário de Personalidade de Eysenck. Os resultados indicam associações entre valores e dimensões de personalidade, evidenciando diferenças na forma como extrovertidos e neuróticos atribuem importância aos valores terminais. Enquanto os extrovertidos tendem a valorizar o conforto e a emoção, os neuróticos atribuem mais importância aos valores da independência, liberdade e auto-estima (Furnham, 1984). Na mesma linha, Heaven, aplicando um questionário de valores diferente (Inventário de Valores Sociais de Braithwaite & Law, 1985, citados por Heaven, 1993), chegou a conclusões semelhantes encontrando diferenças na forma como introvertidos e extrovertidos hierarquizam os seus valores.

Luk e Bond (1993) realizaram um estudo com uma amostra de estudantes universitários de Hong Kong com o objectivo de relacionar personalidade e valores sociais, tendo sido aplicado o SAPPS (Sino-American Person Perception Scale) e o Questionário de Valores Sociais de Schwartz. Os resultados permitiram verificar que todas as dimensões de personalidade apresentaram relação com os valores medidos, sendo que a Abertura à experiência foi a dimensão que apresentou maior número de relações. A Abertura estava relacionada com maiores níveis de Auto-transcendência e Abertura à mudança; a Agradabilidade estava relacionada com maiores níveis de Auto-transcendência e Conservação; e a Conscienciosidade com a Conservação. Herringer (1998) verificou que a Conscienciosidade está relacionada com a Conservação e Auto-desenvolvimento, e a

Agradabilidade com Auto-transcendência. Dolinger, Leong e Ulicno (1996) concluíram que a Abertura à experiência está positivamente relacionada com a Auto-transcendência e com a Abertura à mudança; a Agradabilidade com a Auto-transcendência; e a Conscienciosidade com o Auto-desenvolvimento e a Conservação. Roberts e Robin (2000) encontraram igualmente relações entre dimensões da personalidade e de valores, ou aquilo a que denomina os principais objectivos de vida. Assim, conclui que a Realização está positivamente relacionada com a Extroversão e a Conscienciosidade, mas negativamente com a Agradabilidade e a Abertura. O Poder encontra-se igualmente negativamente relacionado com a Agradabilidade. O Universalismo está positivamente relacionado com a Abertura e com a Agradabilidade, assim como a Benevolência. Olver e Mooradian (2003) concluíram que a Abertura à experiência contribui para a prioridade que as pessoas colocam nos valores Abertura à mudança e Auto-transcendência; a agradabilidade contribui para os valores Auto-transcendência e Conservação e a Conscienciosidade para a Conservação e Auto-desenvolvimento.

Bilsky e Schwartz (1994), com o objectivo de perceber de que forma é que os valores se relacionam com os traços da personalidade, propuseram-se a criar uma estrutura que integrasse os valores acedidos pela Escala de Valores de Rokeach e o Inventário de Personalidade de Freiburg através da Análise de Estruturas Semelhantes (SSA). Desta forma, pretendiam estabelecer as compatibilidades e incompatibilidades entre valores e traços de personalidade, verificando a maior ou menor associação entre si num espaço multidimensional. Os resultados revelaram que é possível integrar traços de personalidade em estruturas de valores sociais, sendo que são as motivações subjacentes entre ambos justificam as associações encontradas. Quando os valores são co-variantes promovem os efeitos de reciprocidade entre os valores e a personalidade, isto é, valores que promovem padrões de comportamento (traços de personalidade) que quando bem sucedidos reforçam os valores e, consequentemente, os próprios padrões de comportamentos; se forem compensatórios, os efeitos ocorrem em direcções opostas, ou seja, um valor promove um padrão de comportamentos que quando bem sucedido reduz a importância do valor em questão (Bilsky & Schwartz, 1994). Estes autores propõem que os valores devem ser entendidos como um tipo de disposições da personalidade, visto que, à semelhança de outras dimensões, apresentam uma relativa estabilidade no tempo e nas situações, podendo ser utilizados para distinguir pessoas (Bilsky & Schwartz, 1994).

Roccas, Sagiv, Schwartz e Knafo (2002) concluíram que das cinco dimensões do NEO-PI, apenas o Neuroticismo não apresenta ou apresenta fracas associações com os valores

propostos por Schwartz (1992). Os autores sugerem três explicações: 1) os temperamentos inatos dão origem a valores e traços de personalidade semelhantes; 2) as pessoas ajustam os seus valores de forma a tornarem-nos consistentes com os padrões de comportamento que evidenciam (traços); 3) os valores podem conduzir a padrões de comportamento consistentes (traços). Sugerem ainda que a associação entre ambos pode indicar origens partilhadas, como a hereditariedade, a biologia e questões evolucionárias, contudo distinguem-nos no aspecto em que os valores podem ser controlados pela pessoa, mas não os traços (Roccas, Sagiv, Schwartz & Knafo, 2002).

Em suma, estes estudos, apesar de não nos permitirem chegar a conclusões consistentes, revelam a existência de alguns padrões. Assim, verifica-se que os traços mais associados a questões intelectuais, como abertura à mudança, agradabilidade e conscienciosidade, estão mais associados aos valores do que os traços mais ligados a questões afectivas, como o neuroticíssimo e a extroversão (Olver & Mooradian, 2003). Estes estudos sugerem que existem traços de personalidade que, por estarem associados a questões intelectuais, se associam aos valores que as pessoas definem para as suas vidas. Por outro lado, parece que existem dimensões da personalidade compostas por traços com características afectivas que não apresentam relação com os objectivos de vida ou valores.

O presente estudo segue a linha de pensamento dos estudos anteriores, procurando verificar se existe relação entre valores e personalidade. No entanto, procura alargar o seu campo de investigação ao introduzir na literatura a aplicação de um questionário de personalidade utilizado em contexto organizacional.

## **5. O presente estudo**

O presente estudo surge com o objectivo de enriquecer a teoria existente sobre a relação entre valores sociais e motivos e traços de personalidade. À semelhança de estudos anteriores aplica o questionário de Valores Sociais de Schwartz. Contudo, introduz uma nova medida de personalidade o PAPI-I. O PAPI-I, como já foi descrito anteriormente, é uma medida de personalidade utilizada em contexto organizacional, revelando 20 subdimensões da personalidade em contexto de trabalho. Este questionário oferece, por um lado, padrões de comportamento comuns de uma pessoa no seu contexto de trabalho, por outro revela as necessidades que estas pessoas sentem e que as impulsionam. Assim, irá permitir-nos perceber se os comportamentos que as pessoas reflectem no seu local de trabalho e os valores que orientam as suas vidas estão relacionados. Consideramos que a introdução desta medida

irá enriquecer a literatura, uma vez que permite uma maior abrangência de dimensões de personalidade, relacionadas com os papéis que as pessoas assumem e as necessidades que têm no seu dia-a-dia.

Em suma, este estudo tem como objectivo perceber se existe relação entre valores e personalidade, mais precisamente verificar a existência de relação entre os valores propostos por Schwartz e as dimensões da personalidade propostas por Kostick. Desta forma, pretendemos, ainda, verificar as dimensões de personalidade e as dimensões de valores que se correlacionam, e aquelas que não indicam qualquer relação por poderem ser aspectos distintivos da personalidade e dos valores. Isto é, existem naturalmente aspectos do foro afectivo ou psicológico que consideramos mais específicos da personalidade e que, por isso, não irão apresentar relação com os valores.

## **6. Método**

### **6.1. Participantes**

A amostra deste estudo é composta por 1000 indivíduos que participaram num processo de recrutamento e selecção para a realização de estágios nacionais e internacionais no âmbito das artes. As áreas de estudo e/ou trabalho dos participantes podiam ser o design, as artes performativas, plásticas e visuais, arquitectura, edição e escrita, e jornalismo. Do total de participantes, 62,5% é do sexo feminino. As suas idades estão compreendidas entre os 18 e os 35 anos, sendo a média etária de 27 anos (DP=3,38 anos). No que diz respeito à escolaridade, a maioria dos participantes completou cerca de 17 anos de ensino (63,9%).

### **6.2. Instrumentos**

No presente estudo foram aplicados dois questionários, o Inventário de Percepção e Preferência – PAPI-I e o Questionário de Valores Sociais de Schwartz.

#### *PAPI-I.*

O PAPI-I é composto por 90 pares de frases, sendo pedido aos candidatos para escolherem aquela afirmação com que mais se identificam de entre as duas possíveis (por exemplo: Sou um bom trabalhador; Não tenho variações de humor). As respostas são assinaladas numa folha de respostas específica que permite a cotação posterior da prova.

Depois de cotada é desenhado o perfil na folha de resultados que permite a identificação do perfil do candidato e dos scores nas 20 escalas. O tempo de aplicação do PAPI-I varia entre 15 e 30 minutos. A pontuação em cada subdimensão varia entre zero e nove, sendo que a personalidade é vista de acordo com a interação das pontuações obtidas das necessidades e dos papéis (Kostick, 1977). Dependendo do papel ou da necessidade em causa, pontuações mais elevadas ou mais baixas têm significados diferentes.

Relativamente às características psicométricas, o PAPI apresenta uma fidelidade satisfatória (valores variando entre 0,80 e 0,70) e apresenta bons indicadores de validade facial, concorrente e preditiva (Furham & Craig, 1987).

No que diz respeito à população portuguesa, a validade do PAPI foi verificada através da análise de correlações entre o PAPI e as escalas de Thurstone, Edwards e Schutz, numa amostra de 45 pessoas com funções de supervisão (Monteiro, 2005). As correlações obtidas permitiram validar 16 dos 20 traços do PAPI, sendo que Necessidade de mudança (Z), Tipo teórico (R), Necessidade de firmeza (K) e Necessidade de regras e supervisão (W) não foram validados (Monteiro, 2005). Quanto à fidelidade, e no que diz respeito aos coeficientes de teste-reteste, esta varia entre 0,60 e 0,88, numa situação em que passaram apenas dois meses entre aplicações (Monteiro, 2005). Relativamente à consistência interna dos itens, medida através do alfa de *Cronbach*, verificam-se valores superiores a 0,80 (Monteiro, 2005)<sup>1</sup>.

#### *Questionário de Valores Sociais.*

Este questionário é composto por 21 afirmações, sendo pedido aos indivíduos para lerem as afirmações e indicarem o grau de semelhança com a pessoa descrita (por exemplo: “Uma mulher para quem é importante ser rica. Quer ter muito dinheiro e coisas caras”). A resposta é dada numa escala de seis pontos, em que 1 corresponde a “Exactamente como eu” e 6 “Não tem nada a ver comigo”. É ainda dada a possibilidade de não responder. Os dez tipos motivacionais (universalismo, benevolência, segurança, tradição, conformismo, poder, realização, estimulação, hedonismo e auto-direcção) são medidos através da combinação de duas afirmações. O tempo de aplicação varia entre 10 e 15 minutos.

No que diz respeito às qualidades psicométricas, a estrutura do instrumento foi analisada por Ramos (2006) verificando que a distribuição espacial dos valores propostos por Schwartz (1992), relativamente à compatibilidade e incompatibilidade, foram encontradas. Quanto à

---

<sup>1</sup> Apesar de vulgarmente se utilizar o Alfa de Cronbach para medir a consistência interna, a medida de fidelidade mais adequada para os testes de escolha forçada é o KR-21, por assumir que todos os itens são de dificuldade semelhante (Gregory, 2004).

consistência interna das dimensões propostas, os quatro valores superiores apresentam consistências internas aceitáveis (alfa de Cronbach) que variam entre 0,69 e 0,73. Dos 10 valores propostos, apenas dois apresentam uma consistência inferior a 0,50 (o poder e a tradição) (cf. Ramos, 2006).

### **6.3. Procedimento**

O procedimento de recolha de dados utilizado para o presente trabalho foi o seguinte: os candidatos eram convidados com uma antecedência de dois dias, a realizar a primeira fase do processo de selecção composto por duas partes: a primeira correspondia à realização de dinâmicas de grupo, a segunda pela aplicação de questionários individuais. Esta sessão tinha a duração de sensivelmente 3h30, e os grupos eram constituídos por 10, 12 e/ou 14 pessoas, sendo que em sala estavam sempre dois ou três técnicos da área de psicologia. Numa primeira fase eram dadas todas as informações relevantes para o processo de selecção e só depois de esclarecidas as dúvidas é que se iniciavam as provas de grupo. Quando terminavam estas provas, eram aplicados, sempre pela mesma ordem, os dois questionários utilizados neste estudo – primeiro o PAPI-I, seguido do Questionário de Valores Sociais. Os técnicos depois de distribuírem os questionários passavam à fase de explicação de preenchimento, realizando sempre um exemplo para que não ficassem dúvidas. Como se tratavam de provas sem tempo limite, à medida que os candidatos terminavam o preenchimento recolhiam-se as provas e era pedido aos participantes que aguardassem em silêncio.

## **7. Construção dos índices**

Antes de procedermos à análise dos dados, criámos as dimensões que foram medidas através das escalas nos dois questionários aplicados.

No que diz respeito ao PAPI-I, os 90 pares de afirmações concorrem para dimensões diferentes, dando origem a 20 traços de personalidade, mais precisamente 1 interesse, 10 necessidades e 9 papéis, como já foi referido. Deste modo, numa primeira fase foi feito o somatório das pontuações de cada afirmação dando origem à pontuação global da pessoa em cada um dos 20 traços. Numa segunda fase, foram feitas as médias das pontuações dos traços correspondentes a cada dimensão, chegando-se ao valor das sete dimensões.

Quanto ao cálculo das dimensões propostas no Questionário de Valores Sociais seguiram-se os procedimentos sugeridos por Schwartz (1992) para se conseguir o controlo de possíveis

problemas relacionados com os pontos de ancoragem utilizados pelas pessoas quando respondem a um questionário com escalas tipo *Likert*. Desta forma, primeiro procedeu-se à inversão das escalas, para que depois fosse criada uma nova variável que correspondia à média da resposta aos 21 itens por indivíduo; de seguida foi calculada a diferença entre a média dos 21 itens e a média de cada indivíduo; por fim, calculou-se a diferença entre a média anterior e os 21 itens. Depois de realizados estes cálculos, as dimensões foram construídas através da média dos dois ou três itens que compunham a dimensão, dando origem aos 10 valores. As quatro dimensões foram construídas da mesma forma.

## 8. Resultados

De seguida, apresentamos os resultados relativos à verificação da consistência interna dos valores e dimensões propostas no PAPI-I e no Questionário de Valores Sociais. Depois, apresentamos a análise das correlações entre as dimensões de personalidade e dos valores sociais, mostrando, assim, evidência empírica tendente a responder ao objectivo do presente trabalho.

### 8.1. Inventário de Percepção e Preferência – PAPI

Com o objectivo de verificar a consistência interna dos itens do PAPI-I, utilizámos a fórmula do KR-21 por ser a medida mais adequada no teste dos questionários ipsativos ou de escolha forçada, uma vez que este tipo de medida permite comparar itens dicotómicos partindo do pressuposto que todos os itens têm dificuldade semelhante (como é o caso do presente inventário de personalidade) (Gregory, 2004). Através da análise do quadro 1, verificamos que os valores são inferiores a 0,5, com excepção das subdimensões Agressividade Defensiva (0,63) e Tipo Teórico (0,66), e das dimensões Estilo de Trabalho (0,63) e Motivação no Trabalho (0,53). Contudo, decidimos avançar com a análise das mesmas, porque a literatura indica que, o facto de os itens das medidas ipsativas ou de escolha forçada competirem entre si, conduz a uma baixa consistência interna (McCloy, Heggstad & Reeve, 2005; Müller, Welter & Capitão, 2007). Além disto, os valores de consistência interna são atenuados devido às correlações inter-itens que são negativas, pois valores mais elevados numa dada dimensão conduzem a valores mais baixos noutras (Kayes, 2005; Müller, Welter & Capitão, 2007). Assim, podem ser encontrados valores na ordem dos

0,20 que, por sua vez, têm influência na diminuição dos índices de correlações com outros instrumentos (McCloy, Heggstad & Reeve, 2005; Müller, Welter & Capitão, 2007).

Para além do que foi referido, e dado o interesse e os estudos anteriores realizados com estas escalas utilizando amostras portuguesas e mostrando, nomeadamente, níveis de consistência interna bastante aceitáveis, ficamos convencidos da utilização destas medidas, e pensamos que a excessiva particularidade e especificidade da amostra de participantes ligados ao ramo das artes poderá ter contribuído para estes valores. Tendo em conta tudo o que foi referido, decidimos construir os indicadores e continuar com as análises de correlação.

É importante referir, também, que não testámos a estrutura factorial do PAPI, uma vez que não nos foi possível recolher amostra suficiente para realizar uma análise de classes latentes – a análise adequada para este tipo de itens.

## Quadro 1

*Consistência interna das dimensões do PAPI-I*

	KR-21
<i>Traços</i>	
Papel Trabalhador Intenso	0,33
Papel Chefia	0,25
Impulsivo	0,36
Activo	0,06
Vigor	-0,24
Social	-0,01
Organizado	0,20
Emocional	0,23
Teórico	0,66
Detalhes	0,11
Necessidade Terminar Trabalho	0,07
Realização	0,02
Controlar outros	0,44
Ser Notado	0,31
Pertencer Grupos	0,51
Carinho Atenção	0,08
Mudança	0,49
Agressividade Defensiva	0,63
Consultar Superiores	0,26
Normas Supervisão	0,23
<i>Dimensões</i>	
Motivação Trabalho	0,53
Estilo Trabalho	0,63
Capacidade Chefia	0,26
Capacidade Subordinação	0,26
Natureza Social	-0,04*
Temperamento	-0,07*
Actividade	0,11

*Nota:* \*Os valores negativos obtidos com o KR-21 devem-se à presença de itens com variância zero, pelo que estes não são interpretáveis.

Considerámos interessante comparar as médias e os desvios-padrão dos resultados obtidos no presente estudo com aqueles que foram obtidos no estudo de Kostick (1977). Como se pode verificar no quadro 2, existem diferenças significativas genéricas entre ambos,

em particular nos traços papel do Trabalhador Intenso (em que a média do estudo actual é mais baixa) e no interesse em trabalhar com Detalhes, necessidade de Carinho e Atenção e necessidade de Normas e Supervisão (que apresentam valores mais elevados). A única diferença não significativa registada diz respeito ao Papel de Chefia. No global, os resultados situam-se acima dos pontos médios da escala, sendo que a característica mais saliente da amostra do presente estudo é o Comportamento Social, o que revela uma certa facilidade de comunicação e de estabelecimento de relações interpessoais. No pólo oposto está a necessidade de Ser Notado, indicando que estas pessoas, de uma forma geral, se comportam de forma modesta e reservada.

## Quadro 2

*Distribuição dos traços do PAPI-I do presente estudo e de Kostick (1977)*

Traços avaliados	Estudo actual		Kostick (1977)	
	Média	DP	Média	DP
Papel Trabalhador Intenso**	3,04	1,69	5,65	1,58
Papel Chefia	5,21	1,68	5,27	2,24
Impulsivo**	4,48	1,82	5,31	2,05
Activo**	5,00	1,54	4,18	1,85
Vigor**	4,47	1,36	4,15	1,69
Social**	5,24	1,47	4,33	2,15
Organizado**	4,57	1,66	4,03	2,05
Emocional**	4,44	1,68	4,10	2,01
Teórico**	4,65	1,69	5,37	1,89
Detalhes**	5,01	1,57	2,63	2,15
Necessidade Terminar Trabalho**	5,19	1,53	4,65	1,97
Realização**	4,71	1,51	5,44	1,74
Controlar outros**	4,68	1,27	5,49	1,90
Ser Notado**	2,47	1,34	3,96	1,54
Pertencer Grupos*	3,75	1,23	3,89	1,68
Carinho Atenção**	5,52	1,41	3,55	1,74
Mudança**	4,51	1,25	5,53	1,56
Agressividade Defensiva**	3,97	1,19	4,99	1,58
Consultar Superiores*	4,65	1,35	4,44	1,64
Normas Supervisão**	5,04	1,67	3,03	1,95

\* Teste t para duas amostras, teste bilateral,  $p < 0,000$ ; \*\* Teste t para duas amostras, teste bilateral,  $p < 0,05$

Apresentamos, no quadro 3, medidas de assimetria e curtose e outras medidas descritivas. A análise dos valores de assimetria, curtose e dos rácios destas duas medidas

pelos respectivos erros padrão permite concluir que as dimensões do PAPI-I calculadas seguem uma distribuição aproximadamente normal. Verificam-se, contudo, duas exceções: na dimensão do Trabalhador intenso e na dimensão do Papel de chefia. Quanto à dimensão do Trabalhador intenso verificamos uma distribuição enviesada à direita, em que os valores das pontuações tendem a ser superiores à média, apresentando um aspecto platicúrtico. No caso do Papel de chefia, verifica-se um enviesamento da distribuição à esquerda, o que significa que as pontuações tendem a localizar-se abaixo da média, sendo o aspecto da distribuição também platicúrtico.

Existem ainda outras situações que é necessário ter em conta, porque apesar das distribuições se aproximarem da normalidade, verificam-se certos desvios. Assim, a distribuição das pontuações dos participantes nas dimensões Impulsivo e Emocional é aproximadamente normal, ainda que se verifique, ao nível da curtose, um ligeiro achatamento (platicúrtica). As dimensões Necessidade de terminar um trabalho e Controlar os outros aproximam-se igualmente da normalidade, apresentando, contudo, um ligeiro enviesamento à esquerda, o que indica que as pontuações dos participantes se encontram abaixo da média. Por fim, a dimensão Necessidade de ser notado, aproxima-se da normalidade, revelando um ligeiro enviesamento à direita, indicando que as pontuações na dimensão se situam acima da média.

## Quadro 3

*Medidas descritivas das dimensões do PAPI-I do presente estudo*

	Papel Trabalhador Intenso	Papel Chefia	Impulsivo	Activo	Vigor	Social	Organizado	Emocional	Teórico	Detalhes	Necessidade Terminar Trabalho	Realização	Controlar outros	Ser Notado	Pertencer Grupos	Carinho Atenção	Mudança	Agressividade Defensiva	Consultar Superiores	Normas Supervisão
Mínimo	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	1,00	1,00	0,00
Máximo	8,00	9,00	9,00	9,00	9,00	9,00	9,00	9,00	9,00	9,00	9,00	9,00	8,00	8,00	7,00	9,00	9,00	7,00	8,00	9,00
Simetria	0,23	-0,37	-0,05	-0,083	0,12	-0,11	0,07	-0,12	-0,09	-0,08	-0,47	0,11	-0,39	0,51	0,04	-0,20	0,19	0,22	-0,20	-0,14
Rácio Simetria/ Erro Padrão	2,97	-4,83	-0,63	-1,08	1,50	-1,37	0,88	-1,53	-1,16	-1,03	-6,08	1,38	-5,09	6,59	0,46	-2,64	2,45	0,28	-2,53	-1,80
Curtose	-0,47	-0,37	-0,59	-0,32	-0,02	-0,6	-0,34	-0,47	-0,39	-0,42	0,09	-0,05	-0,04	0,19	-0,17	-0,08	-0,02	-0,2	-0,16	-0,13
Rácio Curtose/ Erro Padrão	-3,06	-2,41	-3,82	-2,04	-0,13	-1,71	-2,21	-3,04	-2,54	-2,73	0,58	-0,29	-0,23	1,20	-1,09	-0,54	-0,10	-0,76	-1,04	-0,87

## 8.2. Questionário Valores Sociais

Com o objectivo de testar a consistência interna das dimensões propostas pelo Questionário de Valores Sociais, foram calculados os Alfas de *Cronbach*. No que diz respeito à estrutura factorial, esta não foi recalculada, uma vez que estamos a seguir estudos realizados com amostras portuguesas que são normalmente repetidos todos os anos, facto que dispensa, por si só, a reconfirmação da estrutura deste questionário de valores (Ramos, 2006). A partir da análise do quadro 4, podemos concluir que as quatro dimensões apresentam bons valores de consistência interna – iguais ou superiores a 0,60. Quanto aos 10 valores propostos, apenas três (segurança, tradição e poder) apresentam valores inferiores a 0,50. Estes resultados são semelhantes aos encontrados pelo autor (Schwartz, 1992) e por Ramos (2006), com excepção do valor da Segurança que apresenta uma consistência inferior. Uma vez que o principal critério na análise da estrutura de valores é a distribuição dos valores no espaço bidimensional, através da utilização do *multidimensional scaling*, os autores consideram ser possível avançar com a análise mesmo considerando os baixos valores de consistência (Ramos, 2006). Neste sentido, também no presente estudo se irá avançar com a análise dos valores em causa.

#### Quadro 4

*Alfa de Cronbach dos Valores Dos 10 Valores e das Quatro Dimensões Comparando os Valores do Presente Estudo com os de Ramos (2006)*

	Estudo actual	Ramos (2006) (19 países europeus)
<i>Valores</i>		
Universalismo	0,54	0,59
Benevolência	0,53	0,58
Segurança	0,36	0,63
Tradição	0,37	0,34
Conformismo	0,63	0,60
Poder	0,44	0,45
Realização	0,69	0,68
Estimulação	0,63	0,63
Hedonismo	0,51	0,70
Auto-direcção	0,49	0,50
<i>Dimensões</i>		
Abertura à mudança	0,67	0,70
Conservação	0,70	0,73
Auto-Transcendência	0,69	0,69
Auto-Desenvolvimento	0,60	0,71

Procedeu-se ao cálculo das médias dos 10 valores e das quatro dimensões com o objectivo de se perceber a importância ou prioridade dada aos valores em causa pela amostra (Quadro 5). Verificou-se que os valores de Benevolência e Universalismo são os prioritários contrastando com os valores de poder e conformismo. Assim, os resultados indicam que as pessoas têm como prioridade nas suas vidas o estabelecimento de relações positivas, preocupando-se com o bem-estar dos outros com quem se relacionam diariamente e da natureza (Benevolência e Universalismo). Por outro lado, dão menos importância a ter um estatuto e poder sobre outros (Poder), a ser obediente e restringir as suas acções (Conformismo) e a seguir as regras já instituídas (Tradição).

## Quadro 5

### *Distribuição dos 10 Valores*

Valores	Média
Universalismo	0,96
Benevolência	1,05
Segurança	-0,78
Tradição	-0,85
Conformismo	-1,23
Poder	-1,57
Realização	0,24
Estimulação	0,53
Hedonismo	0,45
Auto-direcção	0,71

Pretendeu-se, igualmente, verificar quais as dimensões prioritárias na presente amostra. De uma forma geral, conclui-se que a dimensão prioritária é a auto-transcendência, sendo que a conservação se situa no pólo oposto, como menos valorizada, tal como se pode verificar no quadro 6. No mesmo quadro é possível comparar os resultados encontrados no presente estudo e aqueles que foram observados no estudo desenvolvido por Ramos (2006). Numa primeira análise pode verificar-se que o valor considerado prioritário pela amostra deste estudo e os da população portuguesa e dos 19 países europeus é a auto-transcendência. Contudo, apesar de considerarem este valor como prioritário, a importância atribuída pela amostra é superior à da população. Deste modo, a diferença reside no valor menos prioritário: a amostra do presente estudo considera a conservação menos importante, enquanto nos outros estudos o valor menos prioritário é o auto-desenvolvimento.

## Quadro 6

### *Prioridade de valores (médias)*

<i>Dimensão</i>	<i>Estudo actual</i>	<i>Portugal<sup>a</sup></i>	<i>19 países europeus<sup>a</sup></i>
Abertura à mudança	0,56	-0,22	-0,14
Conservação	-0,95	0,13	0,09
Auto-Transcendência	1,01	0,54	0,63
Auto-Desenvolvimento	-0,67	-0,51	-0,71

<sup>a</sup> Resultados obtidos no estudo de Ramos (2006).

### 8.3. Relação entre dimensões de personalidade e valores

Com o objectivo de verificar a existência de relações entre as quatro dimensões de valores sociais e as 10 dimensões de personalidade, realizou-se uma análise de correlações bivariada (Quadro 7). Iremos apresentar numa primeira fase a análise das quatro dimensões maiores do questionário de Valores Sociais e as sete do Inventário de Percepção e Preferência, e numa segunda a análise das subdimensões de cada questionário. Os resultados indicam que, de facto, existem associações entre personalidade e valores. Contudo, estas associações não ocorrem da mesma forma. A Auto-transcendência apresenta apenas uma associação com o Temperamento; já a Abertura à mudança correlaciona-se com cinco dimensões de personalidade (Motivação no trabalho, Estilo de trabalho, Capacidade de chefia, Capacidade de subordinação e Temperamento). A Conservação apresenta três associações (Estilo de trabalho, Capacidade de chefia e Capacidade de subordinação), e o Auto-desenvolvimento quatro (Estilo de trabalho, Capacidade de chefia, Natureza social e Temperamento).

Quadro 7

*Correlações entre as dimensões do PAPI-I e de Schwartz*

	Conservação	Auto Transcendência	Abertura à Mudança	Auto Desenvolvimento
Motivação Trabalho	0,07	-0,00	-0,13**	0,05
Estilo Trabalho	0,28**	-0,05	-0,20**	-0,09*
Capacidade Chefia	0,15**	0,07	-0,10*	-0,16**
Capacidade Subordinação	-0,27**	0,05	0,23**	0,05
Natureza Social	0,00	-0,02	-0,08	0,11*
Temperamento	0,01	0,21**	-0,11*	-0,09*
Actividade	0,06	0,07	-0,07	-0,08

\*p<0,05; \*\*p<0,01

Depois de verificada a existência de associações entre as dimensões de valores e personalidade, interessava agora perceber de uma forma mais específica, que valores e que

traços de personalidade se encontram associados. Assim, agregamos a análise por dimensões temáticas: poder, procura de sucesso, actividade, estabilidade e psicológicas.

#### 8.4. As dimensões de Poder

O quadro 8 representa as correlações entre os traços de personalidade de Kostick (1977) que evocam a questão do poder, no sentido de possuir um estatuto e controlar os outros, assumindo um papel de liderança e o valor de poder do Questionário de Valores Sociais. Pode verificar-se que existe uma relação significativa entre três dos traços do PAPI-I e o valor Poder, embora estas relações se apresentem fracas. Desta forma, o valor poder relaciona-se com a Necessidade de realização e de Ser notado, bem como com o Papel de chefia.

Quadro 8

*Dimensões de Poder – correlações entre os traços do PAPI-I e os valores de Schwartz*

(N = 529)	Papel Chefia	Realização	Controlar Outros	Ser Notado
Poder	-0,19*	0,14*	-0,01	0,21*

\*p<0,01

#### 8.5. As dimensões da Procura de Sucesso

As dimensões da procura de sucesso dizem respeito aos traços de personalidade que descrevem a necessidade que as pessoas têm de atingir um determinado estatuto e reconhecimento, serem bem sucedidas naquilo que fazem e o grau de perseverança que demonstram para atingir estes objectivos. Como se pode verificar no quadro 9, este valor de Realização apenas não se relaciona com a Necessidade de mudança. Novamente, e de uma forma geral, estas correlações apresentam valores mais baixos.

Quadro 9

*Dimensões da Procura de Sucesso – correlações entre os traços do PAPI-I e os valores de Schwartz*

(N = 529)	Papel Chefia	Terminar Trabalho	Realização	Ser Notado	Mudança
Realização	-0,16*	-0,14*	0,18*	0,27*	-0,20

\*p<0,01

## 8.6. As dimensões de Actividade

Pretendeu-se verificar, ainda, se existia relação entre valores que representam o desejo pela novidade e autonomia nas escolhas que se fazem na vida e os traços de personalidade que descrevem comportamentos associados à energia e ritmo de trabalho e à necessidade de mudança. Os resultados indicam que a estimulação se relaciona apenas com a necessidade de mudança; e a auto-direcção com o vigor (Quadro 10).

Quadro 10

*Dimensões de Actividade – correlações entre os traços do PAPI-I e os valores de Schwartz*

(N = 529)	Vigor	Activo	Mudança
Estimulação	-0,09	0,03	-0,09*
Auto-direcção	-0,10*	0,07	-0,07

\*p<0,05

## 8.7. As dimensões da Estabilidade

Neste grupo de dimensões, procurou-se perceber a relação entre valores que remetem para a permanência do *status quo* e dos traços de personalidade que descrevem pessoas com maior ou menor necessidade de segurança, de planeamento e de autonomia. Conclui-se, através da análise do quadro 11, que a Tradição se relaciona com os cinco traços em estudo (tipo Organizado, tipo Teórico, Necessidade de consultar superiores e de Normas e supervisão). O valor da Segurança apenas não se relaciona com a Necessidade de consultar superiores e o valor do Conformismo com o tipo Teórico.

Quadro 11

*Dimensões de Estabilidade – correlações entre os traços do PAPI-I e os valores de Schwartz*

(N = 529)	Organizado	Detalhes	Consultar Superiores	Normas Supervisão	Teórico
Segurança	0,11*	0,18**	-0,06	-0,16**	0,18**
Conformismo	0,10*	0,10*	-0,15**	-0,21**	0,07
Tradição	0,18**	0,22**	-0,10*	-0,13**	0,22**

\*p<0,05; \*\*p<0,01

## 8.8. As dimensões Psicológicas

Considerámos interessante perceber quais as dimensões de personalidade e valores que se apresentam mais distintas. Deste modo, procurou-se relacionar o controlo emocional, a impulsividade, a necessidade de pertencer a grupos e de carinho e atenção, que parecem estar mais associadas a questões psicológicas, com os 10 valores em estudo. Verificou-se que a necessidade de pertencer a grupos não apresenta qualquer correlação com os valores sociais. Contudo, a necessidade de carinho e atenção apresenta uma correlação fraca com a realização ( $r = 0,09$ ,  $p < 0,05$ ), o controlo emocional correlaciona-se com a benevolência ( $r = 0,12$ ,  $p < 0,01$ ) e a impulsividade com dois valores, a segurança ( $r = 0,14$ ,  $p < 0,01$ ) e com a estimulação ( $r = 0,13$ ,  $p < 0,01$ ).

## 9. Discussão

O objectivo principal deste estudo consistiu na tentativa de integração de duas áreas da psicologia que têm vindo a desenvolver-se de forma independente, mas que partilham ideias e conceitos semelhantes. Assim, de acordo com a perspectiva integrativa de Krahe (1992), a psicologia social e a psicologia da personalidade beneficiariam de maiores desenvolvimentos teóricos se existisse uma maior colaboração entre ambas. Mais especificamente, o presente estudo tinha como objectivo verificar a existência de relação entre valores sociais e dimensões de personalidade. De acordo com este objectivo foram aplicados dois questionários, o PAPI-I e o Questionário de Valores Sociais de Schwartz (1992) a uma amostra de candidatos à realização de um estágio nacional ou internacional no âmbito artístico. Os resultados permitem concluir que existem dimensões da personalidade que se relacionam com os valores que as pessoas têm nas suas vidas. Contudo, estas relações não se mostraram, genericamente, muito elevadas e são algo matizadas.

Quanto aos resultados encontrados, começámos por fazer uma breve caracterização da amostra a nível dos valores prioritários e dos traços mais evidenciados. No que diz respeito à forma como as pessoas hierarquizam os valores, verificou-se que a Benevolência e o Universalismo são os valores considerados como mais prioritários pela amostra, estando no pólo oposto o Poder e o Conformismo. Assim, verifica-se que estas pessoas procuram estabelecer relações positivas, preocupando-se com o bem-estar dos outros com quem se relacionam diariamente e com a natureza (Benevolência e Universalismo). Por outro lado, dão menos importância a questões relacionadas com o estatuto e poder sobre outros (Poder),

revelam menos vontade em ter uma postura obediente e a seguir as regras já instituídas (Conformismo e Tradição).

Relativamente à característica de personalidade mais evidenciada, verifica-se que a amostra é caracterizada pelo Comportamento Social, o que demonstra alguma facilidade de comunicação e de estabelecimento de relações interpessoais, que de alguma forma se relaciona com os valores que consideram prioritários na sua vida, como já foi referido. A amostra é de facto constituída por pessoas que procuram criar novas relações interpessoais, através da realização de estágios no estrangeiro.

Os resultados revelam semelhanças com estudos anteriores (Kostick, 1977; Ramos 2006). Contudo, no que concerne aos resultados encontrados no Questionário de Valores Sociais, verifica-se que o valor considerado menos prioritário nesta população difere dos resultados encontrados em outros estudos. Enquanto a Conservação é o valor prioritário nos estudos de Ramos (2006), no presente estudo tal não se verifica. Esta diferença pode ser explicada pelas características específicas desta amostra, uma vez que se trata de uma população bastante jovem de artistas que procura realizar estágios internacionais e que, como tal, alcançar os seus objectivos (Auto-desenvolvimento) torna-se mais importante do que ter estabilidade na sua vida (Conservação), visto serem pessoas que procuram novos desafios e novas experiências.

No que concerne às correlações encontradas entre as quatro dimensões de valores sociais e as sete dimensões de personalidade, verifica-se que existe relação entre os valores que as pessoas têm para as suas vidas e os traços de personalidade que evidenciam, ainda que estas relações sejam, de um modo geral, baixas. Para que pudéssemos perceber em maior pormenor que traços e valores se relacionam, e com o objectivo de facilitar a análise, agregámos as dimensões de ambos por áreas temáticas: dimensões de poder, dimensões de procura de sucesso, dimensões de actividade, dimensões de estabilidade e dimensões psicológicas. Concluiu-se que, de uma forma geral, existe relação entre os valores que as pessoas procuram para as suas vidas e os traços de personalidade que evidenciam. As excepções verificaram-se nas dimensões mais associadas a questões psicológicas, como a necessidade de pertencer a grupos que não apresentou qualquer correlação com valores sociais, tal como inicialmente se especulava que poderia acontecer.

Globalmente, e na linha do que tem vindo a ser realizado neste tema, verificamos que há relação entre os valores que temos para as nossas vidas e os traços e motivos de personalidade que nos caracterizam. No entanto, não nos é possível proceder à comparação destes resultados com estudos anteriores por termos utilizado um questionário de

personalidade (o PAPI-I) que ainda não foi utilizado neste tipo de estudos. Porém, à semelhança dos resultados que têm sido encontrados (Olver & Mooradian, 2003; Bilsky & Schwartz, 1994) verificámos que, por um lado, existem traços que por estarem associados a questões intelectuais ou ligados a formas que as pessoas pretendem viver as suas vidas (como o poder, procura de sucesso, necessidade de ser uma pessoa activa ou de procurar estabilidade) se correlacionam com os valores que as pessoas estipulam para si. Por outro lado, parece que existem dimensões da personalidade compostas por traços com características afectivas (como a necessidade de pertencer a grupos, ou de carinho) que não apresentam (ou apresentam uma menor relação) relação com os valores que as pessoas têm. Esta análise permite-nos concluir que, apesar de existirem relações entre ambos, há dimensões que apresentam uma estrutura psicológica totalmente distinta e que, por isso, não se correlacionam.

Os resultados encontrados parecem estar de acordo com a sugestão de Roccas, Sagiv, Schwartz e Knafo (2002) que indicam que a associação entre valores e traços pode estar relacionada com origens partilhadas. Este facto justifica ser possível agregar as dimensões de personalidade e de valores sob um grande chapéu temático. Por exemplo, o valor do conformismo correlaciona-se com traços associados à capacidade de organização, com a necessidade de consultar superiores e de normas e supervisão. O ponto que os une é a necessidade que a pessoa tem de procurar estabilidade na sua vida, obedecendo às regras que lhe são impostas pela tradição, mas também pelas pessoas que considera como superiores hierárquicos. Assim, se por um lado, as pessoas que tendem a procurar valores conformistas para as suas vidas evidenciam traços de personalidade associados à necessidade de organização, de consultar os superiores para tomar decisões e de ter normas que orientem a sua acção, por outro uma pessoa que apresenta estas dimensões de personalidade, para evitar dissonância cognitiva, pode optar seguir valores associados ao conformismo, tal como foi sugerido por Bilsky e Schwartz (1994).

Em suma, este estudo contribuiu para integração dos construtos valores e traços de personalidade, abrindo espaço para o início de uma abordagem integrativa na literatura portuguesa.

### **9.1. Implicações Teóricas**

Neste estudo procurámos introduzir uma nova forma de testar a relação entre valores e personalidade, através da aplicação do PAPI-I, um questionário bastante utilizado nas

consultoras portuguesas como medida de apoio ao processo de selecção, mas também a situações de *coaching*. Este questionário apresenta como maior vantagem a possibilidade de estarmos a medir necessidades e papéis que as pessoas assumem no seu local de trabalho, permitindo uma grande abrangência de dimensões da personalidade, uma vez que são 20.

Os estudos têm-se focado principalmente na utilização do NEO-PI-R por ser o questionário mais comumente aceite, o que pode limitar este tema. Assim, o presente estudo oferece uma nova perspectiva e o alargamento desta temática a outras áreas como a do recrutamento e selecção.

Este estudo é igualmente inovador na literatura portuguesa, que pouca ou nenhuma atenção tem dado a este tema. Consideramos que seria importante investigar este tema em Portugal de forma a contribuir para a investigação que tem vindo a ser desenvolvida noutros países. Assim, poderíamos comparar os estudos efectuados no nosso país com estudos de outros locais do mundo, e perceber se há semelhanças ou se encontramos grandes diferenças. Por outro lado, o presente estudo procura contribuir para a integração da psicologia social e a psicologia da personalidade. Contudo, esta área carece ainda de um grande investimento na investigação, alargando o campo de estudo.

## **9.2. Implicações Práticas**

As implicações práticas deste estudo relacionam-se com a possibilidade de podermos aplicar os resultados encontrados neste estudo ao contexto do recrutamento e selecção de pessoas. Tendo em conta o contexto em que estes dados foram recolhidos, processo de recrutamento de jovens para a realização de estágios internacionais, podemos de alguma forma perceber se os valores que os jovens têm para as suas vidas se relacionam com os valores evidenciados pelo país para o qual irão trabalhar. Isto porque o questionário de Valores Sociais de Schwartz (1992) tem vindo a ser aplicado em diversos países do mundo, o que permite comparar valores encontrados nos candidatos com aqueles que o país para o qual estão a candidatar-se valoriza.

O grande objectivo do recrutamento e selecção é encontrar as pessoas mais adaptadas à função. Contudo, quando se recrutam candidatos é também importante ter em consideração a cultura de recepção do candidato para que exista adequação entre a pessoa seleccionada e o ambiente onde vai ser integrada. Assim, no caso do recrutamento de pessoas para colaborar no estrangeiro surgem frequentemente questões relativamente à capacidade de adaptação daquela pessoa no país de acolhimento. Neste contexto, a existência de um instrumento que

permita suportar a decisão de selecção poderá ser muito útil. Se existir um maior investimento nesta área poderá torna-se possível perceber se ao estarmos presente determinados traços de personalidade conseguimos inferir os valores que a pessoa atribui maior importância na sua vida. Mas para isso, primeiro será preciso perceber qual a direcção da relação entre os valores e os traços, isto é, tem de se perceber se o facto de termos presente um valor considerado como prioritário se a sua relação com o traço de personalidade mais evidenciado é no sentido positivo, isto é, quando um é muito forte o outro também o é. Será relevante ter presente que podem ocorrer situações em que a relação é negativa e, portanto, à medida que um aumenta o outro diminui.

Apesar de termos avançado com a investigação neste campo, há ainda muitas questões que podem ser colocadas e que têm de ser trabalhadas.

### **9.3. Limitações e Sugestões para estudos futuros**

O presente estudo apresenta como principal limitação a amostra utilizada, porque apesar de ser de grande dimensão (1000 pessoas) apresenta características muito específicas, como a formação base e o objectivo uniu aquelas pessoas. Eram jovens com idades compreendidas entre os 18 e os 35 anos, com formação na área das artes, que procuravam conseguir um estágio internacional na sua área. Esta amostra torna-se, assim, bastante diferente das amostras utilizadas em estudos anteriores, como o de Ramos (2006), o que revelou diferenças na forma como definem como prioritários os valores para a sua vida.

O contexto da recolha foi também muito específico (ambiente de selecção) o que pode ter conduzido a questões como a desajustabilidade social, na medida em que as pessoas quando estão a ser avaliadas procuram transmitir uma imagem positiva de si, o que, neste caso, teria influência na selecção para a integração do estágio.

Assim, no que diz respeito à validade externa do presente estudo, consideramos que a amostra utilizada pode ter influenciado de alguma forma os resultados encontrados, sendo, por isso, bastante interessante a futura replicação deste estudo utilizando uma amostra diversificada.

Outra limitação que verificámos diz respeito aos valores de consistência interna das dimensões do PAPI-I. Os valores de fidelidade encontrados através da fórmula do KR-21 foram na sua maioria inferiores a 0.50. No entanto, e conscientes do mesmo, considerámos que podíamos avançar com a análise tendo em conta que se tratava de um questionário amplamente utilizado em consultoras, de uma amostra com características muito específicas e

por serem encontrados na literatura valores de fidelidade na ordem dos 0.20 em análises de escalas de escolha forçada (McCloy, Heggstad & Reeve, 2005; Müller, Welter & Capitão, 2007). Assim, sugere-se a replicação desta análise com uma amostra diversificada para que se consiga perceber a amplitude da influência desta nos resultados encontrados.

Este estudo tinha apenas como objectivo verificar a existência de relações entre valores e dimensões de personalidade. Contudo, seria igualmente interessante e enriquecedor perceber de que forma é que estas relações ocorrem, podendo adiantar-se razões para tal. Isto é, seria interessante perceber se os traços de personalidade que temos é que influenciam a forma como hierarquizamos os valores na nossa vida ou se são os valores que temos que influenciam os traços que exibimos. Na verdade, continuam por confirmar as sugestões enunciadas por Roccas, Sagiv, Schwartz e Knafo (2002) para a relação entre valores e personalidade, isto é, não sabemos ainda se são os traços que dão origem aos valores, ou o contrário.

## **Conclusão**

Cada vez mais a psicologia social e a psicologia da personalidade têm procurado conciliar esforços no alcance de uma maior compreensão da pessoa no seu todo, sendo que a perspectiva interaccionista tem contribuído de forma significativa para tal. Apesar de um início pouco consistente no estudo da relação entre valores e traços de personalidade, actualmente, a investigação nesta área tem ganho adeptos. Os resultados encontrados têm sido semelhantes, concluindo-se que, de facto, existe relação entre os valores que temos e os traços e motivos que as pessoas evidenciam.

Este estudo contribuiu para uma maior abrangência desta temática, introduzindo outro tipo de questionário para medir os traços de personalidade. Contudo, trata-se apenas de um pequeno passo com vista a integração destes construtos, sendo ainda necessário investir nesta área.

## Referências

- Adler, A. (1927). *Practice and theory of individual psychology*. New York: Harcourt, Brace and World.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: a psychological interpretation*. New York: Holt.
- Bilsky, W. & Schwartz, S.H. (1994). Values and Personality. *European Journal of Personality*, 8, 163-181.
- Cattell, H. E. (1996). The original big five: A historical perspective. *European Review of Applied Psychology*, 46, 5-14.
- Dollinger, S. J., Leong, F. L., & Ulicni, S. K. (1996). On traits and values: with special reference to openness to experience. *Journal of Research in Personality*, 30, 23-41.
- Eysenck, H. J. (1992). Four ways five factors are not basic. *Personality and Individual Differences*, 13, 667-673.
- Freud, S. (1964). *Introduction à la psychanalyse*. Paris: Payot.
- Furnham, A. (1984). Personality and values. *Personality and Individual Differences*, 5, 483-485.
- Furnham, A. & Craig, S. (1987). Fakeability and correlates of the perception and preference inventory. *Personality and Individual Differences*, 8 (4), 459-470.
- Gleitman, H., Fredlund, A.J. & Daniel, R. (2003). *Psicologia*. (6<sup>a</sup> ed.). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Gregory, R. J. (2004). *Psychological testing: history, principles, and applications*. (4<sup>th</sup> ed.). Boston: Pearson
- Hall, C. S., Lindzey, G. & Campbell, J.B. (1998). *Theories of Personality*. (4<sup>th</sup> ed.). New Jersey: John Wiley.
- Hansenne, M. (2003). *Psicologia da personalidade* (J. G. Almeida Trad.). Lisboa: Climepsi Editores.
- Heaven, P. (1993). Human values and personality dimensions: a test of the social values inventory. *Personality and Individual Differences*, 3, 307-312.
- Herringer, L. G. (1998). Relating values and personality traits. *Psychological Reports*, 83, 953-954.
- Horney, K. (1942). *Self analysis*. New York: Norton.
- Inglehart, R. (1997). *Modernization and postmodernization: cultural, economic, and political change in 43 societies*. Princeton: University Press.

- Jung, C. G. (1976). *Psychological types* (R. F. C. Hull, Trad.). New Jersey: Princeton University Press.
- Kayes, D. C. (2005). Internal Validity and Reliability of Kolb's Learning Style Inventory Version 3 (1999). *Journal of Business and Psychology*, 29, 2, 249-257.
- Kline, P. (1998). *The new psychometrics: science, psychology and measurement*. London: Routledge.
- Kostick, M. (1977). *Kostick's perception and preference inventory – PAPI – Manual*. London: Applied Psychology Associates.
- Krahe, B. (1992). *Personality and social psychology: towards a synthesis*. London: Sage Pub.
- Luk, C. L., & Bond, M. H. (1993). Personality variation and values endorsement in Chinese university students. *Personality and Individual Differences*, 14, 429-437.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and personality*. (2<sup>nd</sup> ed.). New York: Harper & Row.
- McCloy, R., Heggstad, E. D. & Reeve, C. L. (2005). A silk purse from the sow's ear: Retrieving normative information from multidimensional forced-choice items. *Organizational Research Methods*, 8, 222-248.
- McCrae, R.R. & Costa, P.T. (1997). Personality traits structure as a human universal. *American Psychologist*, 52, 509-519.
- Mischel, W. (1990). Personality dispositions revisited and revised: a view after three decades. In L.A. Pervin (Ed.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 111-134). Guilford: New York.
- Mischel, W. & Shoda, Y. (1995). A cognitive-affective system theory of personality: Reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure. *Psychological Review*, 102, 246-268.
- Monteiro, S. (2005). *A avaliação da personalidade em processos de selecção de pessoal*. Tese de Mestrado apresentada à Universidade Fernando Pessoa. Porto: UFP.
- Müller, G, Welter, R. & Capitão, C. G. (2007). Medidas ipsativas na avaliação psicológica. *Avaliação Psicológica*, 6, 2, 157-165.
- Murray, H. (1945). *Explorations in personality*. New York: Oxford University Press.
- Olver, J. M. & Mooradian, T. A. (2003). Personality traits and personal values: a conceptual and empirical integration. *Personality and Individual Differences*, 35, 109–125.
- Ramos, A. (2006). Social values dynamics and socio-economic development. *Portuguese Journal of Social Science*, 5 (1), 35-64.
- Rim, Y. (1984). Importance of values according to personality, intelligence and sex. . *Personality and Individual Differences*, 5, 245-246.

- Roberts, B. W. & Robins, R. W. (2000). Broad dispositions, broad aspirations: the intersection of personality and major life goals. *Personality and Social Psychological Bulletin*, 26, 1284-1296.
- Roccas, S., Sagiv, L., Schwartz, H. & Knafo, A. (2002). The big five personality factors and personal values. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 789-801.
- Rogers, C. (1961). *On becoming a person: a therapist's view of psychotherapy*. New York: Houghton Mifflin.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: The Free Press.
- Sanz, J., Gil, F., García-Vera, M. P. & Barrasa, A. (2008). Needs and cognition/behavior patterns at work and the big five: An assessment of the personality and preference inventory-normative (PAPI-N) from the perspective of the five-factor model. *International Journal of Selection and Assessment*, 16 (1), 46-58.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, (pp. 1-65). New York: Academic Press.
- Schwartz, S. H & Bilsky, W. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58 (5), 878-891.
- Schwartz, S. H. & Sagi, G. (2000). Value consensus and importance: a cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 31 (4), 465-497.
- Schutz, W.C. (1978). *Psicoterapia pelo encontro*. São Paulo: Atlas
- Sullivan, H.S. (1953). *The interpersonal theory of psychiatry*. New York: Norton.
- Winter, D. G., John, O. P, Stewart, A. J., Klohnen, E. C. & Duncan, L. E.. (1998). Traits and motives: Toward an integration of two traditions in personality research. *Psychological Review*, 105 (2), 230-250.
- Thurstone L. L. (1953) *Thurstone temperament schedule*. Chicago: Science Research Associates.