

Artigo Original de Investigação

Valores de vida dos docentes do Ensino Superior – área da saúde

Life values of higher health school teachers

Isabel Lucas^{1*}, Alice Ruivo²

¹ Escola Superior de Saúde da Cruz Vermelha Portuguesa;

² Escola Superior de Saúde - Instituto Politécnico de Setúbal.

O estudo realizado insere-se no âmbito exploratório, descritivo e transversal, de abordagem quantiquantitativa. O domínio em estudo foca o Desenvolvimento da Carreira (Valores no desempenho dos diferentes Papéis de Vida). Esta última variável é ainda hoje pouco explorada no que respeita à validação qualitativa da escala utilizada (*Life Values Inventory* - LVI), particularmente neste grupo específico (Docentes do Ensino Superior na Área da Saúde). O objectivo geral deste trabalho consiste em estudar os Valores no desempenho dos diferentes Papéis de Vida em Docentes de Escolas Superiores de Saúde, integradas no Ensino Superior Politécnico. Utilizámos o Inventário de Valores de Vida (LVI), validado para a população portuguesa por Almeida e Pinto (2002). No grupo, centrada na perspectiva quantitativa, encontrámos priorizado um sistema de Valores de Vida composto pela Responsabilidade, Realização, Preocupação com os Outros, Independência e a Lealdade à Família ou Grupo. Os Valores listados como importantes na validação qualitativa, foram totalmente sobreponíveis aos referidos anteriormente. Na análise dos quatro Papéis de Vida (Trabalho, Estudante, Família e Relações Importantes, e Lazer e Actividades de Comunidade), verificámos, para cada papel e entre eles, uma congruência dos Valores hierarquizados.

The present work reports a transversal, exploratory and descriptive study of a quantitative-qualitative approach. The field to be studied focuses on the Career Development (Values in the performance of the different Life Roles). This variable, is still little explored in relation to the qualitative validation of the scale used (Life Values Inventory - LVI) particularly in this specific group (Teachers of Higher Education in Health Schools). The goal of this work is to study the Values and performance of the different Life Roles of Teachers in Health Schools, Integrated in the Higher Education. We used the Life Values Inventory (LVI), validated to Portuguese by Almeida and Pinto (2002). The group results, centered in quantitative terms, empathized the Life Values system composed of Responsibility, Achievement, Concern with Others,

Independence and Loyalty to the Family or Group. The values listed as important in qualitative validation were the same as the ones already mentioned. The analysis of the four Life Roles (Work, Student, Family and Important Relations, Leisure and Social Activities), indicated a congruence of the defined hierarchical Values.

PALAVRAS-CHAVE: *Valores de vida; papéis de vida; docentes; estudo quantitativo.*

KEY WORDS: *Life values; life roles; teachers; quantitative and qualitative study.*

* **Correspondência:** Isabel Lucas. Email: ilucas@esscvp.eu

INTRODUÇÃO

As sociedades actuais ligadas ao mundo do trabalho são caracterizadas pela dúvida, incerteza, conflitos inter/intra pessoais e mudanças constantes. Gera-se constantemente uma necessidade de desenvolvimento individual e uma procura crescente de conhecimento. A tomada de decisão é permanente, bem como o desenvolvimento pessoal e profissional. Hoje, vários estudos apontam e atribuem aos Valores de Vida uma dimensão central na gestão e desenvolvimento das carreiras.

Este estudo surge no sentido de acompanhar as transformações e verificar a avaliação desses Valores num grupo socioprofissional específico, com formação académica superior. Nestas duas últimas décadas, a alteração do papel tradicional do professor e, em simultâneo, o aumento da exigência social sobre si, vieram reafirmar a pertinência do estudo deste fenómeno neste grupo em particular.

Ao longo do desenvolvimento da carreira e pela análise do desempenho de cada indivíduo no seu ciclo de trabalho, assiste-se a um processo de influências internas e externas, complexo, com um impacto muito significativo nas decisões e escolhas profissionais. O processo de desenvolvimento da carreira, além de complexo, apresenta-se com diferentes variáveis, que influenciam e condicionam

cada indivíduo e lhe conferem, em simultâneo, uma visão única na sua carreira (Brown, 2003).

Os Valores desde Rokeach (1973) são necessidades cognitivas que orientam os comportamentos individuais e padronizam o julgamento dos nossos comportamentos e os dos outros. Os Valores são diferentes das necessidades, porque motivam o comportamento, mesmo depois de satisfeitos, e diferentes dos interesses por lhe servirem de padrão. Vários autores (Super, 1990; Leong, 1991; Brown, 1996a) atribuíram uma conotação importante aos Valores, face a vários aspectos da tomada de decisão, desenvolvimento e satisfação na carreira dos diferentes indivíduos. Neste âmbito, alguns destes autores criaram escalas e inventários de avaliação dos Valores de Vida (Nevill & Super, 1986; Crace & Brown, 1996).

Os pressupostos do Modelo Teórico dos Valores de base nos diferentes Papéis de Vida revelam-se como guias funcionais no desenvolvimento e na gestão das carreiras dos diferentes indivíduos. O modelo teórico de Brown's Holistic Values-Based Theory of Life Role and Satisfaction (Brown & Crace, 1995 e Brown, 1996a) procura justificar o processo da tomada de decisão e satisfação, que os indivíduos obtêm, após cada escolha relativa aos diferentes Papéis de Vida. Este modelo sistematiza e clarifica as metas individuais, ao estabelecer determinadas proposições

ideológicas, como sejam:

- Cada indivíduo desenvolve um número relativamente reduzido de Valores prioritários, que organiza num sistema. Estes influenciam a sua tomada de decisão, pelas interações que desenvolvem com os diferentes Papéis de Vida;
- Os Valores prioritários revelam-se como a determinante mais importante, das escolhas realizadas em cada Papel de Vida, contudo não detêm essa exclusividade;
- Os Valores resultam da informação que se obtém com as interações entre o meio ambiente e as características de cada indivíduo;
- A satisfação de cada indivíduo está directamente dependente da realização nos diferentes Papéis de Vida, que atendam a todos os seus Valores de base;
- A saliência de um Papel de Vida está dependente do grau, em que se espera, que esse seja uma fonte de satisfação para os Valores prioritários;
- A satisfação num determinado Papel de Vida está continuamente relacionada com diferentes factores. Vários estudos efectuados indicam que as competências que cada indivíduo possui, face a um determinado Papel, e as capacidades físicas, cognitivas e afectivas, possibilitam a adaptação às mudanças nesse mesmo Papel (Brown, 2003).
- Com o desenvolvimento das pesquisas de Brown e Crace (1995) surgem os Valores de Vida, como base dessas mesmas decisões. Assim, a dimensão e avaliação dos Valores de Vida de cada indivíduo, emerge como a questão central do desenvolvimento da carreira.

Para o indivíduo, os Valores funcionam como facilitadores das acções socialmente aceites. Rokeach (1973) designou-os como crenças que têm componentes cognitivas, afectivas e comportamentais, tendo a característica de “dever ser”. Em simultâneo, permitem às pessoas satisfazer as suas necessidades, resultados desejados. Fornecem ainda, padrões em mediação com os quais as pessoas julgam as suas próprias acções, bem como o comportamento dos outros (Brown, 2003). O autor, ao atribuir-lhes a designação de guias, separa-os e coloca-os numa perspectiva diferente dos interesses. Assumem um papel importante no processo da

tomada de decisão e enquadram-se na base da definição dos objectivos de cada indivíduo. Esses objectivos encaminham, quando correctamente definidos, em direcção a estados finais pretendidos (metas). Por outro lado, os Valores proporcionam igualmente a base de um comportamento racional.

Cada indivíduo, possui o seu próprio sistema de Valores, que influencia todos os seus aspectos e interfere na objectividade e perceptibilidade de determinadas mensagens (Brown, 2003).

Um Valor cristalizado assume assim, segundo o autor supracitado, para cada indivíduo, uma denominação de validade pessoal, que cada um utiliza, para justificar determinado comportamento. A cristalização dos Valores adquire-se quando o registo conseguido (através do preenchimento do LVI) é o efectivo para cada indivíduo. Os Valores revelam-se prioritários, quando os indivíduos lhe atribuem uma ordem de importância, como guias de comportamento, e quando lhes possibilitam agir garantindo essa prioridade. Existem factores redutores dessa acção prioritária de Valores, como sejam, alguns factores ambientais. A prioridade de Valores, determina o tipo de auto-resposta e a forma como cada indivíduo percebe e interpreta o seu meio ambiente.

A utilidade do LVI é assegurada na área da orientação e planeamento da carreira ao longo da vida de cada indivíduo. O seu contributo é reconhecido em áreas como a formação de equipas ou outras actividades que exijam permanentemente tomada de decisão e/ou relacionamento interpessoal (Almeida & Lopes, 2004).

Os Valores medidos pelo LVI são 14 (Almeida & Pinto, 2002; Almeida & Pinto, 2004; Crace & Brown, 1996) como a seguir se apresenta:

- Realização – importância em aceitar novos desafios e trabalhar arduamente para melhorar o desempenho. Os indivíduos que possuam esse Valor são ambiciosos, capazes, corajosos, de confiança, com auto-controlo e apresentam uma orientação por objectivos. Seduzem-nos actividades emocionantes e de risco;

- **Pertença** – considera-se a importância de aceitar os outros e de se sentir parte integrante de um grupo. A inclusão e o reconhecimento social são representativos para os indivíduos que possuem este Valor como altamente prioritário. Podem tentar a inclusão social de um modo subtil ou ainda, demonstrando serem úteis e cordiais;
- **Preocupação com o Ambiente** – indica a importância de preservar e proteger o ambiente. Os indivíduos, que possuem este Valor como prioritário, são honestos, com grande preocupação com a beleza natural, possuem auto-controle e facilidade em perdoar. Podem ser igualmente possuidores de crenças relacionadas com a paz no mundo e equidade;
- **Preocupação com os Outros** – traduz a importância atribuída ao bem-estar dos outros. Os indivíduos possuidores deste Valor acreditam na igualdade para todos e perseguem a harmonia interna, a beleza e a paz do mundo, o perdão dos outros e a empatia, são desinteressados pelo dinheiro. As profissões nas quais se sentem realizados são o ensino, profissões de ajuda e orientadores;
- **Criatividade** – refere-se à importância em ter novas ideias ou criar coisas novas. Estes indivíduos apresentam preocupação com as qualidades estéticas dos ambientes naturais e físicos. São pessoas imaginativas, inteligentes, ambiciosas, de “mente aberta”, idealistas, expressivos, capazes e corajosos. Uma distorção deste Valor acontece quando os indivíduos desempenham actividades rotineiras;
- **Prosperidade Económica** – traduz a importância em ser bem sucedido monetariamente, ou na aquisição de bens. Estes indivíduos apresentam-se como ambiciosos, capazes, corajosos e lutam por prosperidade e vida com emoção. São igualmente inteligentes, lógicos, procuram o prazer e valorizam a independência;
- **Saúde e Actividade Física** – traduz a importância em ser saudável e activo fisicamente. Os indivíduos possuidores deste Valor procuram o reconhecimento social, pelas actividades associadas ao culto do físico e à saúde. Elegem os ambientes limpos e saudáveis, de actividades emocionantes. Têm especial apetência para melhorar constantemente a sua aparência física ou saúde, através da adopção de hábitos de exercício físico e de uma alimentação saudável;
- **Humildade** – reflecte a importância em ser-se humilde e modesto com as suas conquistas. Estes indivíduos tendem a ser pessoas retraídas, por vezes, e não são só modestas. Revelam-se como obedientes, gentis, leais e auto-controlados;
- **Independência** – perspectiva a importância atribuída à opção de tomar as suas próprias decisões e realizar as coisas ao seu modo. Os indivíduos possuidores deste Valor, debatem-se pela sua liberdade individual e pela autonomia de expressão e de acção. Por vezes procuram o reconhecimento social com actos de independência. São pessoas ambiciosas, corajosas e procuram o prazer. Pessoas que apresentam este Valor como prioritário pretendem ser únicos e trabalham por isso. Este Valor revela-se quer pela acção, quer pela expressão ou decisões individuais;
- **Lealdade à Família ou Grupo** – traduz a importância em seguir as tradições e expectativas da família. A segurança familiar assume uma importância extrema. Revelam-se pessoas cooperativas, honestas, gentis, e auto-controladas. Um comportamento característico deste tipo de pessoas, inclui uma preocupação permanente com a família ou grupo, onde as suas necessidades pessoais podem ser preteridas;
- **Privacidade** – reflecte a importância atribuída ao tempo que dispõem para si próprios. São pessoas que procuram a liberdade individual e podem em simultâneo valorizar a independência. Manifestações de comportamento deste Valor, incluem a leitura, dar longos passeios ou fazer viagens, ouvir música e outras actividades solitárias. É pouco provável, este tipo de pessoas ambicionarem ser empreendedores;
- **Responsabilidade** – traduz a importância atribuída a uma pessoa, em quem se pode depender e confiar. Revelam-se pessoas ambiciosas, responsáveis, perdoam, são honestas, cooperativas, lógicas, auto-controladas e confiáveis;
- **Compreensão Científica** – perspectiva-se que este tipo de pessoas valorize a utilização dos princípios

científicos na percepção e resolução dos problemas. São pessoas lógicas, inteligentes, criativas, críticas, analíticas, curiosas, precisas, independentes, reservadas e introspectivas. Orientam-se para as actividades científicas, como a leitura de publicações deste cariz, demonstram apetência para a informática, matemática, tecnologia ou ciência;

- Espiritualidade – importância atribuída pelos indivíduos a crenças espirituais e a acreditar que se é parte de algo maior e superior. São pessoas que necessitam de harmonia interior e salvação. Revelam-se honestas e obedientes para com as suas crenças espirituais, sonham mesmo com um mundo de paz e em harmonia. Manifestações deste Valor, emergem na prática de actividades religiosas (ir à igreja, entre outras), adoram ou meditam sobre algo superior e expressam as suas convicções. Algumas pessoas, que não se identifiquem com nenhum tipo de religião, também podem ter este Valor como prioritário, deslocando-se para lugares de grande beleza natural ou centrando-se no universo espiritual através da meditação.

O Papel de trabalhador influencia todos os outros Papéis de Vida, mas são os Papéis na Família, no Lazer e de Estudante, que devem ser sempre considerados, quando se tomam decisões de carreira. A estabilidade, com que cada indivíduo toma as decisões da carreira, é igualmente importante e condiciona os resultados dessas mesmas decisões. Cada pessoa deve estar, por isso, equilibrada emocionalmente quando faz esse tipo de escolhas (Brown & Brooks, 1990; Brown et al, 1996; Brown, 1996a).

Face à problemática em análise, emergiu-nos como objecto de estudo, os Valores no desempenho dos diferentes Papéis de Vida dos docentes no Ensino da área da Saúde. Através da revisão da literatura, percebemos a importância desta dimensão na satisfação e realização pessoal, pelo que surgem como objectivos impulsionadores deste trabalho:

- Identificar o sistema de Valores de Vida dos docentes;

- Analisar o perfil de Valores no desempenho dos diferentes Papéis de Vida;
- Enumerar os Valores de Vida listados pelos docentes, como importantes e não importantes.

METODOLOGIA

O presente estudo é transversal, exploratório e descritivo, com uma abordagem quantitativa. Os estudos do tipo exploratório possibilitam alargar a perspectiva de análise, e travar conhecimento com outras teorias, que sirvam de base, inspirem o investigador, e o ajudem a sistematizar e a guiar todo o percurso (Quivy & Campenhoudt, 2008). Os descritivos, segundo Fortin (1999), permitem estudar e determinar a existência de relações entre as variáveis, e ainda possibilitam a descrição dessas mesmas relações, na tentativa de enumerar os factores justapostos a um fenómeno.

A população em estudo abrange os docentes das Escolas Superiores de Saúde do Ensino Superior Politécnico. Circunscrevemos este grupo, dadas as limitações temporais e económicas à população alvo, aos docentes de duas escolas Superiores de Saúde, da região sul do país. A amostra planeada foi coincidente com a população alvo, no entanto face ao número de respondentes, limitou-se a 40.7% desta população.

Foram distribuídos 54 questionários, 20 numa escola e 34 noutra. O envio foi feito por correio electrónico, acompanhado de uma mensagem explicativa do processo (data e local de entrega e contacto dos investigadores em caso de dúvida).

O instrumento de colheita de dados utilizado neste estudo é composto por uma nota introdutória e por quatro partes, uma primeira destinada ao consentimento livre e esclarecido, seguem-se-lhe três partes que compõem o inventário dos Valores de Vida (Crace e Brown, 1996; Brown, 1996b) cuja adaptação e validação para a população portuguesa foi da responsabilidade de Almeida e Pinto (2002). Uma das partes do LVI é de carácter quantitativo e as outras duas de carácter qualitativo. Na parte quantitativa

surge uma definição de Valores e é exemplificado o preenchimento, com um exemplo prático, utilizando uma escala de Likert, que varia de um a cinco (1 – quase nunca, 3 – por vezes e 5 – quase sempre guia o meu comportamento). Nas partes qualitativas emergem 6 questões sobre os Valores de Vida e 4 sobre o desempenho dos diferentes Papéis de Vida. Por último, consta a parte dos itens sociodemográficos.

O tratamento de dados na abordagem quantitativa foi efectuado através de uma análise estatística, com recurso ao programa informático (SPSS Statistics – v. 17.0 – IBM Acquires SPSS Inc.). Em relação à análise qualitativa, utilizámos como recurso a análise de conteúdo (Vala, 2001; Bardin, 1995) na tentativa de explorar a compreensão dos fenómenos na sua dimensão inter-subjectiva.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Dos questionários enviados, apenas foram recolhidos 22 correctamente preenchidos. Alguns dos sujeitos, por contacto directo com os investigadores, referiram que o preenchimento do instrumento foi complexo e moroso, tendo em conta a necessidade de uma auto-reflexão profunda.

A amostra compreendeu na sua maioria indivíduos do género feminino (n=16). A média de idades situa-se nos 40.5 anos. Constatámos que os docentes da nossa amostra, são maioritariamente professores adjuntos (45.5%), seguidos de assistentes de 1º triénio (31.8%) e, com o valor mais baixo, surgem os assistentes de 2º triénio (9.1%). Quanto ao vínculo de trabalho, constata-se que 36.4% dos docentes têm contrato a termo certo. Em relação aos anos de desempenho profissional de docente, observamos um predomínio de exercício entre os 3 e os 5 anos (50%).

O coeficiente de consistência interna do LVI foi de 0.81 para os 42 itens e de 0.62 para a soma dos 14 Valores. Obtivemos índices de consistência interna

ligeiramente inferiores aos do estudo original, dos autores do LVI, e semelhantes aos da adaptação à População Portuguesa (Crace & Brown, 1996; Almeida & Pinto, 2002).

Análise quantitativa dos dados

Podemos concluir que, em média, os cinco Valores de Vida mais elevados, por ordem decrescente, são: a Responsabilidade (14.50); a Realização (13.36); a Preocupação com os Outros (13.09); a Independência (12.41); e a Lealdade à Família ou Grupo (12.23).

Os Valores com frequências mais baixas registaram-se para dimensões como a Saúde e Actividade Física (9.05), Humildade (8.95) e Prosperidade Económica (7.86).

Os Valores mais elevados são segundo Brown (1996a), o reflexo de estarmos face a um grupo que se empenha no desenvolvimento das suas competências profissionais, respondendo aos desafios e finalidades da sua profissão. Na sua vertente profissional, constatámos ainda que este grupo, atribui significado expressivo às profissões de ajuda ou na área do ensino, por emergir priorizado o Valor Preocupação com os Outros. Estes aspectos reflectem as escolhas realizadas pelo grupo, aquando da sua decisão pelo ensino na área da saúde, o que pode ser indiciador de bons níveis de motivação e satisfação pessoal.

Análise qualitativa dos dados

Nesta parte do inventário, foi utilizada a análise de conteúdo (Vala, 2001) e é esperado que o docente evoque livremente os Valores, que para si, estejam cristalizados e priorizados neste momento da sua vida e que considere aspectos do quotidiano, e os relacione com os seus próprios Valores.

Podemos observar no tratamento da parte qualitativa do questionário, que os Valores mais enunciados nas perguntas efectuadas foram os expressos na tabela 1.

Tabela 1 - Exploração dos valores de vida dos docentes de escolas de saúde.

Categoria	Subcategorias	Indicadores	U.E. (1)	U.E. (2)	U.E. (3)	U.E. (4)	U.E. (5)
VALORES DE VIDA DOS DOCENTES DE ESCOLAS SUPERIORES DE SAÚDE	1 - PESSOAS QUE MAIS ADMIRA 2 - SE GANHASSE MUITO DINHEIRO QUE FARIA 3 - COM QUE SONHA ACORDADO 4 - COM QUE SONHA ACORDADO 5 - EXPERIÊNCIA DE VIDA COM ENVOLVIMENTO E REALIZAÇÃO	A – Realização	7	11	8	15	8
		B – Pertença	2	1	2	5	0
		C – Preocupação com Ambiente	2	4	0	0	1
		D – Preocupação com os Outros	11	16	10	3	12
		E – Criatividade	5	3	4	4	4
		F – Prosperidade Económica	0	2	4	1	0
		G – Saúde e Actividade Física	0	1	4	0	1
		H – Humildade	4	0	1	1	3
		I – Independência	4	7	3	5	4
		J – Lealdade à Família ou Grupo	9	14	10	4	4
		K – Privacidade	0	6	10	0	2
		L – Responsabilidade	11	6	1	6	8
		M – Compreensão Científica	8	1	4	3	0
		N – Espiritualidade	6	1	1	2	6

U.E. - Unidades de enumeração.

Verificámos que associado aos diferentes contextos e situações, os docentes em estudo apontaram como Valor prioritário a Preocupação com os Outros à excepção da expressão “Com que sonha acordado” (Tabela 1). Este facto pode ser atribuído ao idealismo e ao sonho, associado a uma certa libertação do meio em seu redor.

Através de levantamento bibliográfico, não se encontraram estudos sobre esta abordagem qualitativa, que nos permitam fazer qualquer tipo de confronto. No entanto, estão em curso, alguns estudos que utilizaram esta parte qualitativa do instrumento, que ainda não foram publicados. Esta parte qualitativa faz, em simultâneo, a certificação dos Valores evocados quantitativamente pelos indivíduos, e ainda possibilita a auto-reflexão e uma avaliação do sistema de Valores, como guias

influenciadores das suas práticas e escolhas.

Ainda nesta vertente qualitativa, através das unidades de enumeração (U.E.), temos os Valores considerados como importantes e não importantes, pelos docentes da nossa amostra, representados na Tabela 2.

De salientar ainda que o Valor Prosperidade Económica nunca foi referenciado pelos docentes, como valor importante. Por último, destacamos que nos Valores não importantes só responderam 11 dos 22 docentes. Nesta categoria, existiram vários Valores que não foram apontados por nenhum dos docentes. Tal facto, poderá ser explicado pela dificuldade dos indivíduos, em apontarem Valores não importantes, porque apesar de menos importantes, quase todos os Valores têm significação para a pessoa, dentro de uma perspectiva holística.

Tabela 2 - Valores de Vida importantes e não importantes.

Categoria	Subcategorias	Indicador	U.E.	U.E.
			Valores importantes	Valores não importantes
Comparar os Valores de Vida	Valores Importantes/ Valores Não Importantes	A – Realização	15	0
		B – Pertença	7	0
		C – Preocupação com Ambiente	3	1
		D – Preocupação com os Outros	12	0
		E – Criatividade	9	0
		F – Prosperidade Económica	0	9
		G – Saúde e Actividade Física	2	0
		H – Humildade	5	0
		I – Independência	9	0
		J – Lealdade à Família ou Grupo	12	0
		K – Privacidade	3	1
		L – Responsabilidade	16	0
		M – Compreensão Científica	4	3
		N – Espiritualidade	7	3

U.E. - Unidades de enumeração.

Por último e ainda dentro do paradigma qualitativo, apresentamos os resultados obtidos no desempenho dos diferentes Papéis de Vida, que podem influenciar o desempenho e a tomada de decisão dos docentes (Tabela 3).

Segundo Brown (1996a), a determinante principal do desenvolvimento da carreira é o Trabalho. Reforçamos a sua implicação directa ou indirecta em todos os outros Papéis de Vida (Estudante, Família e Relações Importantes e Lazer e Actividades de Comunidade), que assumem uma dimensão central no processo de tomada de decisão, em qualquer um dos contextos. Pelas experiências vivenciadas em cada um dos Papéis e comprovadas por estudos realizados, podemos concluir que existem Valores, mais associados a determinados Papéis, do que a outros. O autor refere que associados ao Papel de Trabalhador emergem, habitualmente a Preocupação com os Outros, a Realização e a Responsabilidade. Neste estudo verificámos que emergiram como Valores mais apontados a Realização e Responsabilidade. O Valor

Preocupação com os Outros, emergiu em quinto lugar, enquanto a Criatividade e a Compreensão Científica, foram os Valores priorizados em terceiro e quarto lugar respectivamente. Podemos tentar perceber este facto, se atendermos a que esta profissão é muito exigente, recorre constantemente à leitura e utilização dos princípios científicos na percepção e resolução dos problemas da área pedagógica e ainda valorização de novas ideias ou na criação de novas estratégias formativas e de aprendizagem.

Por último, temos a comparação sistemática dos Valores de Vida identificados como importantes, pelas duas perspectivas (quantitativa e qualitativa), tal como se pode ver na tabela 4.

Pela análise da tabela 4, confirmamos que ambas as abordagens são concordantes entre si, conseguindo-se obter um perfil de Valores idêntico, em cerca de 100%, ou seja os 5 primeiros Valores enumerados nas duas perspectivas são iguais, embora priorizados de forma ligeiramente diferente. Na abordagem qualitativa, emergem em quinto lugar, dois Valores

Tabela 3 - Diferentes papéis de vida que influenciam os docentes.

Categoria	Subcategorias	Indicadores	U.E. (1)	U.E. (2)	U.E. (3)	U.E. (4)
DIFERENTES PAPEIS DE VIDA QUE INFLUENCIAM OS DOCENTES DE ESCOLAS SUPERIORES DE SAÚDE	1 - TRABALHADOR 2 - ESTUDANTE 3 - FAMÍLIA E RELAÇÕES IMPORTANTES 4 - LAZER E ACTIVIDADES DE COMUNIDADE	A – Realização	19	13	5	4
		B – Pertença	7	6	10	3
		C – Preocupação com Ambiente	0	0	0	2
		D – Preocupação com os Outros	7	4	16	7
		E – Criatividade	13	8	6	9
		F – Prosperidade Económica	3	0	0	1
		G – Saúde e Actividade Física	0	0	0	11
		H – Humildade	4	3	2	4
		I – Independência	3	1	3	5
		J – Lealdade à Família ou Grupo	4	2	12	4
		K – Privacidade	0	1	6	3
		L – Responsabilidade	16	11	5	3
		M – Compreensão Científica	11	7	0	1
		N – Espiritualidade	1	1	3	5

U.E. - Unidades de enumeração.

Tabela 4 - Valores de vida importantes na perspectiva quantitativa e qualitativa.

Perspectiva Quantitativa	Média	Perspectiva Qualitativa – Valores importantes	U.E.
Responsabilidade	14.50	Responsabilidade	16
Realização	13.36	Realização	15
Preocupação com os Outros	13.09	Preocupação com os Outros	12
Independência	12.41	Lealdade à Família ou Grupo	12
Lealdade à Família ou Grupo	12.23	Independência e Criatividade	9

U.E. - Unidades de enumeração.

priorizados em paridade, pelo que se sentiu necessidade de apresentar um sexto. Assim, ao analisarmos os Valores priorizados, podemos deduzir que os cinco Valores elencados nas duas abordagens traduzem, nas suas diferentes dimensões, guias consentâneos.

Segundo Almeida e Lopes (2004), um dos contributos deste inventário (LVI), estende-se à formação de equipas e a outras actividades que exijam uma tomada de decisão e/ ou relacionamento inter-pessoal, constantes. Tal afirmação pode levar-nos a concluir, que estes docentes apresentam facilidade de relacionamento inter-pessoal e um processo de tomada de decisão, coadjuvado pelos guias orientadores dos seus comportamentos (Valores de Vida). Percebemos ainda que as dimensões, em que estes Valores incidem se inter-complementam. Concluímos então, que todas as características dos indivíduos, assim como os contextos que os rodeiam, influenciam obviamente a interacção sistematizada e o desempenho entre o trabalhador (docente) e o seu trabalho (desempenho). As características pessoais, onde se incluem os Valores, condicionam, ainda as suas escolhas e formatam as decisões pessoais (Brown, 2003).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo, insere-se numa perspectiva inovadora, resultante da aplicação do LVI numa dimensão quantiquantitativa. O LVI tem sido usado com recurso apenas a uma das abordagens (quantitativa), quer pelos autores, quer noutras publicações recentes (nacionais e internacionais). Neste trabalho, obtivemos dois sistemas de Valores de Vida coincidentes. Optámos por abordar na análise e discussão dos resultados, apenas os cinco primeiros Valores, ou seja os prioritários. Segundo Brown (2003) cada indivíduo desenvolve um número relativamente reduzido de Valores prioritários, que organiza num sistema.

Existiram algumas condicionantes ao estudo, nomeadamente no que respeita à dimensão da amostra (22 docentes – amostra com distribuição normal), tendo em conta a baixa adesão de participação da amostra em estudo (40.7%).

Para darmos resposta aos nossos objectivos, efectuámos a análise quantitativa e qualitativa dos dados, que nos permitiu identificar o sistema de Valores de Vida dos docentes. Assim, o sistema de Valores de Vida prioritários, para os cinco primeiros, foi coincidente em ambas as abordagens (quantitativa). Os Valores determinados foram a Responsabilidade, a Realização, a Preocupação com os Outros, a Independência e a Lealdade à Família ou Grupo.

Segundo Brown (2003), os Valores resultam da informação que se obtém entre o meio ambiente e as características de cada indivíduo, e confirmam a sua capacidade de auto-regulação e auto-eficácia. Quando nos centramos em ambas as perspectivas obtidas através do LVI, destaca-se o Valor Responsabilidade. Este valor, de acordo com Crace e Brown (1996), é característico de pessoas ambiciosas, honestas, lógicas, auto-controladas e de confiança. Assim, pensamos poder concluir que estes docentes, se encontram motivados, trabalham por objectivos e se desafiam a si próprios, facto de extrema importância no panorama actual de mudança e transformação do Ensino Superior Politécnico em Portugal.

Ao analisar o perfil de Valores no desempenho dos diferentes Papéis de Vida, Trabalhador, Estudante, Família e Relações Importantes, e Lazer e Actividades de Comunidade, verificamos que se encontram priorizados Valores sobreponíveis nos primeiros dois Papéis de Vida (Trabalhador e Estudante). Os Papéis de Família e Relações Importantes e Lazer e Actividades de Comunidade servem como amortecedores compensatórios dos Papéis de Trabalhador e de Estudante (em constante interacção dinâmica e complementaridade). Ao analisarmos os Valores neles priorizados, verificamos algumas diferenças, que são características da inerência do desempenho desse Papel, ou por outro lado,

constatamos que emergem Valores já priorizados nos outros dois Papéis de Vida (Trabalhador e Estudante). Um dos Valores de Vida, presente no Papel de Trabalhador e de Estudante é a Compreensão Científica, que pensamos ser de extrema importância, na profissão que os indivíduos da amostra desempenham, nomeadamente pelas actuais transformações académicas e sociais. Acresce a necessidade permanente de realizar formação avançada, para progressão e desenvolvimento na carreira, e indispensável ao desenvolvimento das competências inerentes à prática do ensino superior.

Por último, pretendemos enumerar os Valores de Vida listados pelos docentes, como importantes e não importantes. Neste objectivo específico foram determinados os Valores de Vida considerados pelos docentes como importantes e não importantes (perspectiva qualitativa). Os Valores importantes que os docentes expressaram, são a Responsabilidade, a Realização, a Preocupação com os Outros e a Lealdade à família ou Grupo, a Independência e a Criatividade. Aqui foram enumerados em 80% os expressos no Papel de Trabalhador e em 60% os hierarquizados nos Papéis de Família e Relações Importantes, Estudante e Lazer e Actividades de Comunidade.

Na enumeração dos Valores importantes verificámos que os docentes atenderam aos Valores de Vida hierarquizados a diferentes níveis, nos diferentes Papéis. Para os Valores de Vida não importantes, registamos baixa adesão dos docentes. Nestes últimos, pelo descrito na revisão bibliográfica e apoiados no Modelo Holístico dos Valores de Base e Papéis de Vida de Brown (2003), parece-nos possível afirmar, que esta dimensão não se traduziu de significado para a exploração dos Valores de Vida e identificação do perfil de Valores de cada indivíduo.

Com este estudo foi-nos possível definir o perfil dos docentes da amostra, que parecem ser: indivíduos que gostam de aceitar novos desafios, trabalham arduamente para melhorar o seu desempenho e orientam-se por objectivos; são ainda ambiciosos responsáveis, honestos, auto-controlados e lógicos; são criativos. São pessoas que acreditam na

igualdade, na harmonia interna, vêem a beleza e a paz do mundo, confiam no perdão dos outros e na empatia, são desinteressados pelo dinheiro. Lutam pela liberdade individual e pela autonomia de expressão e de acção. Por vezes, procuram o reconhecimento social através de actos de independência. São pessoas corajosas, em que a segurança familiar assume para elas uma importância extrema. Revelam-se ainda pessoas cooperativas e gentis.

REFERÊNCIAS

- Almeida, M. L., & Lopes, M. (2004). Inventário de valores de vida: Estudos com adultos trabalhadores. *Revista do Comportamento Organizacional e Gestão*, 10(2), 189-206.
- Almeida M. L., & Pinto, H. R. (2002). *Inventário dos Valores de Vida*. Lisboa: Edição de autor.
- Almeida, M. L., & Pinto, H. R. (2004). Life Values Inventory (LVI): Portuguese Adaptation Studies. *The Canadian Journal of Career Development*, 3(1), 28-34.
- Bardin, L. (1995). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Brown, D. (1996a). A holistic, values-based model of life role decision making and satisfaction. In D. Brown et al (Eds.). *Career choice and development* (3rd ed.). (pp. 337-372). San Francisco: Jossey-Bass.
- Brown, D. (1996b). *Life Values Inventory*. Minneapolis, MN: National Computer Systems.
- Brown, D. (2003). *Career information, career counselling, and career development*. (8.^a ed.). Boston: Pearson Education.
- Brown, D., & Brooks, L. (1990). *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Crace, R. K., & Brown, D. (1996). *Life Values Inventory*. Chapel Hill, NC: Life Values Resources.
- Brown, D., & Crace R. C. (1995). Values and life role decision making. *Career Development Quarterly*, 44, 211-223.
- Fortin, M-F. (1999). *O processo de investigação: Da concepção à realização* (3.^a ed.). Loures: Lusociência.
- Leong, F. T. L. (1991). Career development attributes and occupational values of asian american and white high school students. *The Career Development Quarterly*, 39, 221-230.

Nevill, D. D., & Super, D. (1986). *The Values Scale*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.

Quivy, R. & Campenhoudt, L. V.(2008). *Manual de investigação em Ciências Sociais* (5.ª edição). Lisboa: Gradiva.

Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: The Free Press.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, et al (Eds.). *Career Choice Development* (2nd ed.). (pp. 197-261). San-Francisco: Jossey-Bass.

Vala, J. (2001). A análise de conteúdo. In A. S. Silva & J. M. Pinto (Eds.). *Metodologia das ciências sociais* (11ª ed.). Porto: Edições Afrontamento.