

COMO OS ESTUDOS DE VALORES CONTRIBUEM PARA COMPREENSÃO DA ASCENSÃO DA MULHER NO MERCADO?

ANA CAROLINA HERDY ZANARDI NASCIMENTO
UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)
carol.zanardi@uol.com.br

COMO OS ESTUDOS DE VALORES CONTRIBUEM PARA COMPREENSÃO DA ASCENSÃO DA MULHER NO MERCADO?

1. INTRODUÇÃO

Em relação aos estudos sobre valores humanos no âmbito individual e coletivo, considerando o ambiente organizacional, foi possível verificar que nos artigos acadêmicos ligados à Administração poucos foram os que relacionaram valores com a questão de gênero, gerando assim certa inquietação sobre o que a literatura acadêmica nos revela sobre tal relação.

A crescente globalização das empresas colocou em evidência a gestão da diversidade e seus benefícios para as organizações. Uma empresa que gerencia com qualidade às diferenças possui um melhor potencial na tomada de decisão, é mais criativa e inovadora, possui maior sucesso no marketing junto à comunidade estrangeira e de minorias étnicas, assim como, possui uma melhor distribuição das oportunidades econômicas (Cox, 1991).

Atualmente muito se discute sobre a diversidade de gênero nas organizações e o que se percebe é que o olhar para mulher começa a considerar suas experiências e valores (Broadbridge & Simpson, 2011). Mesmo que ainda seja de forma discreta, a mulher tem ascendido profissionalmente e alcançado cargos estratégicos nas organizações (Broadbridge & Simpson, 2011; Eagly & Karau, 2002; Silveira & Hanashiro, 2011), ressaltando a importância do estudo de valores para toda complexidade embuda na questão do gênero para as organizações.

Para Schwartz (1992, 1999) valores são crenças, critérios, e não qualidades, que as pessoas usam para escolher e justificar ações e avaliar outros (incluindo a si próprio) e eventos, eles são ordenados pela importância como princípios orientadores na vida, compartilhados, explicitamente ou implicitamente, em relação ao que é bom ou ruim, são normas específicas que dizem às pessoas o que é apropriado em várias situações, são concepções do desejável que orientam a maneira dos atores organizacionais (pessoas individuais, líderes organizacionais e políticos) de tomarem suas decisões, assim como os objetivos e modos de operação pelas quais as instituições sociais (família, educação, sistemas econômicos, políticos, religiosos) funcionam. Para Kluckhohn (citado em Hills, 2002) os valores são resultados de características e traços biológicos que formam a base para o desenvolvimento da cultura de uma sociedade, a qual se diferencia pelas diferentes formas (orientação de valores) de solucionar seus respectivos dilemas. Já para Inglehart (citado em Inglehart & Wayne, 2000) a definição de valores está relacionada com o bem estar social.

Essas definições estão atreladas ao que se denominam valores básicos e culturais, assim como, os valores relativos do trabalho, ou seja, aqueles que são pessoais, que motivam para trabalho e os valores organizacionais, os quais são crenças compartilhadas em relação ao que é importante para a organização.

São muitas as explicações para se chegar à natureza da formação dos valores no âmbito individual e no coletivo, no entanto, trazer a relação desse tema com gênero, possibilita o crescimento da área e também outras perspectivas de discussão, pouco presentes na agenda atual. Este estudo coloca a questão do gênero em contato com uma temática distinta das pesquisas tradicionais, as quais partem de um ponto de vista binário, onde a discussão gira em torno da divisão entre os polos masculino e feminino (Excel, 2009; Saraiva, 2012). Da mesma forma o estudo possibilita uma contribuição social de mudança em relação às perspectivas do papel social do gênero e valores, onde entender a ascensão da mulher no mercado de trabalho considerando suas experiências e valores traz a tona uma nova perspectiva nesse campo de pesquisa e também permite perspectivas promissoras para o

mundo organizacional, já que a inserção da mulher nas organizações está aumentando (Broadbridge & Simpson, 2011; Eagly & Karau, 2002; Silveira & Hanashiro, 2011).

Este artigo tem como objetivo identificar as bases teóricas e metodológicas presentes nos artigos que relacionam valores com gênero no campo da Administração, assim como, verificar se tais artigos contribuem para compreensão da ascensão da mulher no mercado de trabalho. A intenção de propor uma reflexão sobre o que está sendo produzido sobre esse tema, assim como, quais as perspectivas de valores estão sendo relacionadas com gênero e seus respectivos resultados. A ideia também é fazer uma análise crítica dos resultados encontrados, as quais possibilitem sugestões de pesquisas futuras.

Em relação à metodologia o estudo parte de uma revisão da literatura sobre a relação entre valores e gênero. Adotando o conceito de Teixeira, Iwamoto e Medeiros (2013) se pode dizer que é um estudo quasi bibliométrico, onde as categorias de análise estão de acordo com as necessidades do campo organizacional e não com as que devem ser consideradas na bibliometria. Da mesma forma, neste trabalho, os resultados devem ir além dos aspectos dominantes na literatura, eles devem contemplar o que a princípio não está visível, contribuindo de forma genuína para o avanço do conhecimento.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. Diversidade de gênero

Gênero é um constructo prioritariamente social, ou seja, é um conceito que foi construído socialmente, com a intenção de compreender as relações entre homens e mulheres e seus respectivos papéis na sociedade e nas relações de poder firmadas entre esses atores sociais (Costa, 2010; Flores-Pereira, 2012). O constructo de gênero permite melhor compreender que os ideais do que é ser homem e mulher estão baseados em construções sócio-histórico-culturais e, portanto, de poder (Flores-Pereira, 2012). Para essa última autora as diferenças entre os sexos são causadas pela socialização realizada por meio de pais, escola, pares, mídia, propaganda, igrejas, brinquedos, conto de fadas, filmes e videogames. Não existe uma demonstração única do que é ser masculino ou feminino, já que é no contexto histórico-social dominante que será construído as noções de masculinidade e feminilidade daquela ou dessa sociedade, país ou nação (Alcadipani & Eccel, 2012).

A crescente inserção da mulher no mercado de trabalho não tem deixado de privilegiar os homens no contexto organizacional. A concepção do trabalho, a divisão de tarefas, o status de cargos, continuam marcados pelas distinções do gênero. No entanto, o avanço no entendimento e conhecimento da gestão de gênero tem possibilitado um olhar diferenciado para a mulher, onde são considerados suas experiências e valores, aumentando assim a feminilização da gestão e rompendo as barreiras da dominação masculina da gestão (Broadbridge & Simpson, 2011).

De acordo com Eagly e Karau, (2002) é válido ressaltar que o fato de existirem poucas mulheres em postos de alta liderança, causa a falsa ideia de que mulheres não são capazes ou não almejam tais postos, mas a barreira do preconceito e da discriminação é que verdadeiramente excluem mulheres de posições de alta liderança (“Teto de Vidro”). Outra questão interessante é o fato de que é esperado da mulher comportamentos masculino, onde ela continua sendo silenciada, ridicularizada, inferiorizada pela dominação masculina (Broadbridge & Simpson, 2011). É perceptível que as próprias mulheres violam os padrões do seu gênero, se masculinizando e conseqüentemente, gerando mais preconceito. A qualidade feminina é estereotipada e contrária às qualidades que se espera de um líder (Eagly & Karau, 2002).

Alcançar a igualdade de gênero é um processo lento e desafiador pelo fato do mesmo estar arraigado nos valores, crenças e práticas de uma sociedade, as mudanças precisam ocorrer a partir das práticas sociais nas famílias, nas escolas, nas comunidades, assim como, nos processos de tomada de decisão, tanto no âmbito público, como no político e no organizacional (Melo, 2012).

A equivocada ideia que a geração Y possui sobre a igualdade de gênero, a não discussão sobre a masculinidade hegemônica presente nas organizações, a mulher sendo silenciada, ridicularizada, inferiorizada pela dominação masculina e a subjetividade do patriarcado contemporâneo (Broadbridge & Simpson, 2011) revela que o gênero, assim como os valores são uma prática social dinâmica, ambos são construídos socialmente. Por esse motivo, por exemplo, a ascensão da mulher é limitada no meio organizacional, já que a sociedade de uma forma indireta, ou até mesmo direta, deseja que assim seja. A mudança nas relações de gênero e fundamentalmente a mudança de valores está fundamentada nas práticas sociais de uma sociedade, no papel social que tal sociedade deseja que o homem e/ou mulher devam assumir.

2.2. Valores básicos

Em diversos campos da ciência se enfatiza as prioridades de valor das pessoas para se compreender e prever as decisões que levam as mesmas a terem certas atitudes e comportamentos (Rohan, 2000). No entanto, Rohan (2000), ressalta que existe uma confusão de definição da palavra valor, onde os pesquisadores usam a palavra com o significado que eles querem que signifique, sendo necessário discutir aspectos da construção dos valores para se entender tamanha diversidade de definição e amenizar tal confusão.

Em 1973 Rokeach conceituou valores como uma crença duradoura de que um modo específico de conduta ou estado final da existência é pessoalmente ou socialmente preferível a um modo oposto ou inverso de conduta ou estado final da existência. Rokeach (1973) ressalta que os valores humanos são um constructo central na psicologia e observa também que é tão significativo falar de valores institucionais como de valores individuais, já que cada valor humano é um produto social que tem sido transmitido e preservado em gerações sucessivas através das instituições sociais, que tem mantido e selecionado subconjunto de valores de geração em geração. Os valores não estão relacionados com ética e não se pode utilizar valores para justificar as ações, pois muitas das vezes os reais valores do indivíduo não são revelados por suas ações, trazendo assim, à luz da análise a relação feita por Rokeach (1973) do desejado (tipo de preferência, por modo de comportamento em oposição a outro ou por estado final em oposição a outro) e do que é socialmente desejável (outros tipos de preferência, que não implicam em modos de comportamento e estado final).

As premissas que guiam as concepções dos valores humanos propostos por Rokeach (1973) são: a) as pessoas possuem pequeno número de valores; b) todas as pessoas possuem mesmo valores em graus diferentes; c) os valores são organizados em sistemas, ou seja, é uma organização duradoura de crenças sobre os modos preferidos de conduta ou estados finais de existência ao longo de um contínuo de importância relativa; d) antecedentes dos valores: cultura, sociedade e instituições e a personalidade; e) consequências de valores virtualmente em todos fenômenos que cientistas sociais poderiam considerar valer a pena investigar.

Embora Rokeach (1973) não apresente uma teoria de valores nos seus estudos é válido apresentar o seu conceito de valores terminais e instrumentais. Os valores terminais são estados finais de existência, são orientadores da vida, divididos entre pessoais e sociais, por exemplo, a igualdade de oportunidade. Já os valores instrumentais se destacam por serem orientadores da conduta, são os meios para se atingir os valores terminais e se dividem em morais (foco interpessoal) e competências (foco interno à pessoa). É importante ressaltar que

não existe relação entre os valores terminais e instrumentais, justificando assim a não formulação de uma teoria de valores baseada nos achados de Rokeach (1973).

Partindo dos achados de Rokeach, Schwartz (1990) apresenta uma teoria que identifica as facetas necessárias para definir os valores humanos e especifica os tipos de conteúdo de valor (chamados domínios motivacionais) que as pessoas de todas as culturas são susceptíveis de distinguir. Schwartz (1990) definiu o conceito de valores considerando 05 (cinco) características: Valores (1) são conceitos ou crenças, (2) dizem respeito a estados finais desejáveis ou comportamentos, (3) transcendem situações específicas, (4) a seleção ou avaliação de comportamento e eventos, e (5) guia são ordenados por importância relativa. Para esse autor 03 (três) são os requisitos humanos universais que todo indivíduo e sociedades devem responder, os quais são representados cognitivamente, tomando a forma de valores: 1) necessidades do indivíduo como organismos biológicos, 2) material de interação social coordenada e 3) necessidades de sobrevivência e bem-estar dos grupos. (relação com os domínios motivacionais).

Pesquisas anteriores a de Schwartz (1990) sobre as prioridades de valor foram centradas na identificação de valores específicos, os quais se correlacionavam com comportamentos ou discriminação entre grupos. No estudo de Schwartz (1990) foi demonstrado que os valores específicos estão divididos em categorias motivacionais claramente definidos.

Contrapondo algumas das ideias de Schwartz (1990, 1992, 1999), Gouveia, Milfont, Fisher e Coelho (2009) apresentam uma teoria com uma proposta integradora e mais parcimoniosa sobre os valores humanos. A teoria possui quatro suposições teóricas principais: 1) os seres humanos têm uma natureza benevolente ou positiva; 2) os valores são princípios-guia individuais que servem como padrões gerais de orientação para os comportamentos dos indivíduos; 3) os valores apresentam uma base motivacional; e 4) apenas os valores terminais, por serem menor em número e de fácil conceitualização, são considerados. Dessa forma Gouveia et al. (2009) conceituam valores como conceitos ou categorias, não mais crenças como em Schwartz (1990), sobre estados desejáveis de existência, que transcendem situações específicas, assumem diferentes graus de importância, guiam a seleção ou avaliação de comportamentos e eventos e representam cognitivamente as necessidades humanas (Hitlin & Piliavin, 2004; Inglehart, 1977; Kluckhohn, 1951; Rokeach, 1973; Ronen, 1994; Schwartz & Bilsky, 1987; citado em Gouveia et al., 2009).

Nessa abordagem de Gouveia et al. (2009) surge a ideia dos valores centrais, os quais são a base organizadora dos demais valores, já que são aqueles que se situam entre os valores sociais e pessoais do modelo. A apresentação dos valores centrais por Gouveia et al. (2009) traz uma nova perspectiva para o estudo de valores, assim como, diferencia-se da teoria proposta por Schwartz.

Revisando de forma simplória a evolução dos valores básicos, de Rokeach até Gouveia, de maneira geral, se pode dizer que os valores básicos não são compartilhados, mas podem ser coincidentes, eles tratam das motivações pessoais, individuais, estão relacionados a uma crença do que é importante para você, de forma individual. O que se percebe é que esses valores possuem carga genética e também estão diretamente ligados ao enfrentamento de dilemas pessoais.

2.3. Valores culturais

Os valores culturais, contrário aos valores básicos, são compartilhados, já que eles foram desenvolvidos pelas comunidades, pelos povos, família, etc. Os valores culturais ressaltam uma trajetória histórica e seu compartilhamento é uma ajuda para sociedade se

moldar as contingências a que as pessoas precisam se adaptar nas instituições em que eles passam a maior parte do tempo (Schwartz, 1999).

Kluckhohn (citado em Hills, 2002) inicia a discussão dos valores culturais partindo dos dilemas que as sociedades enfrentam, o que ele deseja é entender as diferenças entre os comportamentos humanos que provém de diferentes contextos e também entender as similaridades entre os comportamentos humanos, a partir dos níveis: fisiológicos, cognitivos, pessoal, social e cultural. Ainda fazendo referência ao último autor, ele argumentava que os indivíduos compartilham traços biológicos e características que formam a base para o desenvolvimento da cultura, e as pessoas sentem que suas práticas e crenças são normais e naturais, e as dos outros são estranhas, ou mesmo inferiores e anormais.

A teoria de valores culturais desenvolvida por Kluckhohn e Strodtbeck (1961, citado em Hills, 2002) possui 03 (três) crenças básicas, são elas: 1) há um limitado número de problemas humanos comuns com os quais todas as pessoas devem lidar o tempo todo para encontrar alguma solução; 2) enquanto existe uma variabilidade em soluções de todos os problemas, não é nem ilimitada e nem aleatória, mas é definitivamente variável dentro de uma gama de possíveis soluções; 3) todas as alternativas das soluções estão presentes em todas as sociedades, em todo o tempo, mas são preferidos de maneira distinta. Os autores citados sugerem que as soluções preferidas para os problemas refletem os valores da sociedade.

Partindo de uma abordagem similar a de Kluckhohn e Strodtbeck (1961, citado em Hills, 2002), onde se considera a formação dos valores a partir dos dilemas vivenciados pela sociedade, Inglehart e Wayne (2000) apontam que o desenvolvimento econômico está relacionado a mudanças sistemáticas nos valores básicos. Eles corroboram com as ideias de Inglehart (citado em Inglehart & Wayne, 2000), que dizem que as instituições sociais (escolas, famílias, etc.) preservam e disseminam os valores ao longo do tempo. E é a partir dessas relações que se pode afirmar que a herança cultural molda a forma de desenvolvimento de uma sociedade, onde os fatores econômicos não são os únicos a exercer influência nos valores culturais, já que a mudança cultural é não linear e o estado de bem estar é sensivelmente considerado nessa abordagem de Inglehart.

Dessa forma, elucidadas tais premissas e crenças, se pode dizer que a unidade de análise adequada para avaliar a validade das dimensões de nível cultural é a sociedade ou grupo cultural, e não o indivíduo (Schwartz, 1999). No entanto, com a intenção de aprimorar os estudos em relação aos valores culturais vale ressaltar a crítica feita por Schwartz (1999) em relação às atuais teorias de valores culturais (por exemplo, Inglehart, 1977, 1990; Triandis, 1990), as quais abordam aspectos limitados da cultura (por exemplo, individualismo-coletivismo) em vez de tentar capturar uma gama completa de dimensões de valores potencialmente relevantes.

2.4. Valores relativos ao trabalho

De acordo com Porto e Tamayo (2003) as pessoas apresentam uma estrutura de valores que exerce uma função motivacional importante e que está relacionada com os aspectos fundamentais da sua vida. Nesse cenário surge a ideia dos valores relativos ao trabalho, os quais são pessoais, e traduzem as motivações para o trabalho. Os valores relativos ao trabalho estão diretamente relacionados com as crenças individuais que o indivíduo possui sobre o que é bom ou ruim para ele, assim como para os seus respectivos contextos e grupos sociais, como, por exemplo, o local de trabalho. Os valores do trabalho aqui predominantes são os princípios que guiam a vida do indivíduo no trabalho (Porto & Tamayo, 2003; Porto & Pilati, 2010). Nesse contexto se observa que os valores relativos ao trabalho estão voltados ao nível individual da análise, já que são as motivações pessoais que regem e estabelecem as distintas concepções sobre o termo “trabalho”.

Para esta pesquisa será adotado o conceito de valores relativos ao trabalho estabelecido por Porto e Tamayo (2003), o qual ressalta que tais valores são como princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados, que as pessoas buscam por meio do trabalho e que guiam as suas avaliações sobre os resultados e contexto do trabalho, bem como, o seu comportamento no trabalho e a escolha de alternativas de trabalho.

Com base nesse conceito é necessário mostrar 03 (três) aspectos relevantes para sua respectiva especificação, são eles: 1) Cognitivo, onde os valores relativos ao trabalho são crenças sobre o que é ou não desejável no trabalho; 2) Motivacional, onde eles expressam interesses e desejos do indivíduo em relação ao seu trabalho; 3) Hierárquico, onde os valores são avaliados ao longo de um *continuum* de importância (Porto & Tamayo, 2003).

É interessante ressaltar que o desenvolvimento dos valores relativos ao trabalho são, sensivelmente, influenciados por níveis socioeconômicos, pela origem social considerando o nível educacional e experiências de trabalho, no que tange a qualidade da experiência acadêmica e do trabalho (Porto, 2004).

Existe uma relação entre valores pessoais e valores relativos ao trabalho com o desempenho organizacional e a cultura organizacional que foi observado no estudo de Schwartz (1999). Os valores relativos ao trabalho são precedentes da cultura organizacional, ou seja, os valores são conteúdos cognitivos e emocionais que formam a cultura organizacional (Schein, 1997).

Dessa forma, se pode dizer que os valores relativos ao trabalho são como expressão dos valores gerais no ambiente organizacional (Porto & Tamayo, 2003).

2.5 Valores organizacionais

Os valores organizacionais são definidos como os valores percebidos pelos empregados como sendo efetivamente característicos da organização (Tamayo, 1998, Oliveira & Tamayo, 2004). As práticas das organizações são orientadas pelos valores organizacionais, os quais por sua vez deveriam resolver os dilemas, problemas das empresas. Os valores organizacionais, assim como os valores culturais são crenças compartilhadas sobre aquilo que é importante para a organização.

O interesse pelos valores a nível coletivo e organizacional, vão além do nível individual de análise (Kabanoff & Daly, 2002). Segundo esse último autor valores das entidades (indivíduos, grupos, organizações, instituições, países e sociedades) são: "crenças generalizadas e duradouras sobre a conveniência de certos modelos de condutas ou estados finais de existência", mostrando assim certa congruência com os valores básicos (Oliveira & Tamayo, 2004).

Considerando Tamayo (1998), duas são as abordagens utilizadas nos estudos de valores organizacionais, são elas: 1) estuda os valores a partir dos documentos oficiais da empresa e 2) estuda os valores tal como são percebidos pelos empregados. O que se observa é que a maioria das pesquisas optam por estudar os valores organizacionais a partir da missão da empresa, seus documentos e políticas oficiais e discurso dos seus dirigentes (Tamayo, 1998), trazendo a ideia de que apenas os valores desejados estão sendo considerados nesse tipo de abordagem, já que os valores organizacionais percebidos pelos empregados pouco tem sido analisado.

Seguindo uma linha contrária a da seguida por Tamayo (2008), Kabanoff e Daly (2002) propõe uma metodologia que justamente valoriza a análise de conteúdo de documentos organizacionais para identificar "vestígios" de valores adotados em tais documentos. O foco está em valores adotados por organizações e não por indivíduos. No entanto, o que salta aos olhos do pesquisador em relação a essa discordância entre os autores é a necessidade efetiva

de investigar de forma precisa a compreensão dos diferentes papéis e funções dos valores adotados pela empresa, mantendo o foco nos valores organizacionais que refletem as práticas organizacionais (Kabanoff & Daly, 2002; Oliveira & Tamayo, 2004).

Não existem valores da organização, o que se tem são valores na organização, onde as empresas possuem um sistema de valores não necessariamente equivalente ao dos seus membros, podendo ser inclusive conflitante com os deles (Tamayo, 1998).

É interessante ressaltar que existe certa influência dos valores culturais nas organizações, que pode ser confirmada através do modelo teórico de Tamayo (1998): valores culturais → vida organizacional (comportamentos, normas, rituais, tradições, diretivas gerenciais) → valores organizacionais → imagem mental da empresa → comportamento (relacionado com os valores organizacionais). A percepção das prioridades axiológicas da empresa e o comportamento organizacional dá origem a uma imagem mental da empresa que oferece ao empregado a possibilidade de predição e controle do seu próprio comportamento e do comportamento dos outros (Tamayo, 1998).

Os valores organizacionais muitas das vezes expressam o que os dirigentes das empresas desejam que a organização seja, já que retrata muitas das vezes uma situação ideal e não necessariamente o que a organização efetivamente é.

3. METODOLOGIA

A unidade de análise do presente trabalho foi a produção acadêmica sobre artigos que evidenciavam a relação de valores com gênero no campo organizacional.

Para seleção dos artigos foi realizada uma busca nas principais bases de dados acadêmicas, são elas: Business Source Complete, ProQuest ABI / INFORM complete, Google Acadêmico, SciELO – Scientific Electronic Library Online e SPELL – Scientific Periodicals Electronic Library. Na busca pelos artigos se utilizou as seguintes palavras: valores, valor, value, gêneros, gênero, gender, sexo, sexos sex e seus respectivos arranjos. É importante ressaltar que a palavra sexo foi incluída na pesquisa, pois foi possível verificar que em alguns casos os autores usam a palavra sexo ao invés de gênero, fazendo com que os artigos com a palavra sexo e seus derivados pertençam ao escopo proposto para este estudo.

O levantamento dos artigos ocorreu no mês de novembro de 2016, onde foram considerados artigos nacionais e internacionais que levassem em conta a relação valores e gênero, assim como valores e sexo. Por conta da baixa produção científica sobre a relação analisada não se considerou a classificação no *qualis*, sistema definido pela CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, que coloca os artigos em patamares superiores e inferiores em relação a eles mesmos. É válido ressaltar que também foi realizada uma pesquisa, diretamente no site de algumas revistas de alto impacto, ou seja, acima da classificação B1 pelo *qualis*, no intuito de encontrar possíveis artigos que poderiam não ter aparecido nas primeiras buscas realizadas nas bases de dados acadêmicas. No entanto, não foram encontrados artigos distintos nessa pesquisa.

Na busca dos artigos não foi considerado textos de dissertações, teses e /ou projetos de pesquisas. Os veículos de publicação selecionados para pesquisa foram: Journal of Personality and Social Psychology; Paideia; Revista de Gestão USP; International Journal of Commerce and Management; Revista Alcance – Eletrônica; International Journal of Applied Psychology; Faces: Revista de Administração (Belo Horizonte. Online); SAGE Social Science Collections; Revista do Centro de Ciências Sociais e Humanas (Universidade Federal de Santa Maria); Psicologia & foco; Arquivo Brasileiro Psicologia.

Para organizar os dados e facilitar a análise foi elaborado um quadro para categorização dos artigos onde se criou as seguintes colunas de informação: Nome do artigo;

Autor; Onde foi publicado; Ano; Nacionalidade; Base teórica; Metodologia; Amostra; Tipo de valor e Resultados.

No total foram selecionados 20 (vinte) artigos, onde apenas 12 efetivamente traziam a relação de valores e gênero no campo da Administração. Os 12 (doze) artigos selecionados com os seus respectivos autores e ano de publicação serão demonstrados na Figura 01 e os outros 08 (oito) artigos coletados, mas não selecionados para o trabalho serão demonstrados na Figura 02.

Os 08 (oito) artigos que não foram selecionados apresentaram problemas em relação à definição de valores, pois em muitos dos casos o conceito não era o que se pretendia estudar no presente trabalho e também pelo fato de alguns estudos, aparentemente, não fazerem parte do campo da Administração.

Figura 01 – Artigos selecionados para análise.

Qtde.	Título do Artigo	Autor do Artigo	Ano de Publicação
1	A diversidade de gênero e as diferenças e semelhanças na hierarquia de valores do trabalho de homens e mulheres no chão de fábrica	Nereida S. P. da Silveira	2006
2	Diferenças de gênero e valores relativos ao trabalho	Margareth Ribeiro Machado Santos e Silva, Helenides Mendonça e Daniela Sacramento Zanini	2010
3	As implicações de gênero na hierarquia dos valores relativos ao trabalho	Vania de Fátima Barros Estivalet, Mauri Leodir Löbler, Taís de Andrade e Monize Samara Visentini	2011
4	Valores relativos ao trabalho: Testando a invariância e as diferenças de média entre os gêneros	Ani Caroline Grigion Potrich, Kelmara Mendes Vieira, Vania de Fátima Barros Estivalet e Taís de Andrade	2015
5	Valores de trabalho, gênero e escolha profissional na adolescência	Marco A. P. Teixeira, Camile C. da Rocha e Patrícia V. Menegotto	xx
6	Values orientations, gender, and environmental concern	Paul C. Stern, Thomas Dietz e Linda Kalof	1993
7	Valores humanos e gênero	Nilton S. Formiga, Lydia Maria Sena e Santos, Débora Nadja de Medeiros Viana e Andréia Oliveira Andrade	2008
8	Gender differences in personal values: a business perspective	Hussein Ismail	2014
9	Personal values, gender differences and academic preferences: an experimental investigation	Lovleen Berring, Santha Kumari e Simerpreet Ahuja	2015
10	Men as cultural ideals: Cultural values moderate gender stereotype content	Amy J. C. Cuddy and Elizabeth Bailly Wolf, Peter Glick, Susan Crotty, Jihye Chong e Michael I. Norton	2015
11	Influência do sexo e da idade sobre o sistema de valores	Alvaro Tamayo	1988
12	Sex differences in value priorities: cross-cultural and multimethod studies	Shalom H. Schwartz e Tammy Rubel	2005

Fonte: AUTORA, 2016.

Figura 02 – Artigos não selecionados para análise.

Qtde.	Título do Artigo	Autor do Artigo	Ano de Publicação
1	Gender-related differences in ethical and social values of business students: Implications for management	Patricia L. Smith e Ellwood F. Oakley	1997
2	Crenças, valores e visões: trabalhando as dificuldades relacionadas a sexualidade e gênero no contexto escolar	Adriano Beiras, Grazielle Tagliamento e Maria Juracy Filgueiras Toneli	2005
3	Ideologias, valores e representação de gênero na publicidade	Flailda Brito Garboggini	2005
4	Gender mainstreaming: An assessment of its conceptual value for gender equality	Regine Bendl e Angelika Schmidt	2013
5	Gender patterns and value of unpaid care work: Findings from China's first large-scale time use survey	Xiao-yuan Dong e Xinli An	2015
6	Values for gender roles and relations among high school and non-high school adolescents in a Maya community in Chiapas, Mexico	Adriana M. Manago	2015
7	Xingamentos entre homossexuais: transgressão da heteronormatividade ou replicação dos valores de gênero?	Felipe de Baére, Valeska Zanello, Ana Carolina Romero	2015
8	Valores e desigualdade de gênero: Mediações entre participação política e representação democrática	Clara Araújo	2016

Fonte: AUTORA, 2016.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

A pesquisa realizada reuniu doze artigos que relacionaram valores com gênero, disseminando o que está sendo produzido pela academia no ambiente organizacional. A Figura 03 mostra as informações completas sobre os doze artigos selecionados para o presente trabalho.

Figura 03 – Informações completas sobre os 12 artigos selecionados.

Qtde.	Artigo	Autor	Meio de Publicação (Onde foi publicado)	Ano	Nacional ou Internacional	Universidade	Base Teórica	Metodologia	Amostra
1	A diversidade de gênero e as diferenças e semelhanças na hierarquia de valores do trabalho de homens e mulheres no chão de fábrica	Nereida S. P. da Silveira	Revista de Gestão USP	2006	Nacional	Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP	Questionário EVT - composto de 45 assertivas vinculadas à questão "Quais são os motivos que me levam a trabalhar?" (Porto e Tamayo)	Quantitativo	67 questionários (61% de homens e 39% de mulheres)
2	Diferenças de gênero e valores relativos ao trabalho	Margareth Ribeiro Machado Santos e Silva, Helenides Mendonça e Daniela Sacramento Zanini	Paideia	2010	Nacional	Faculdade Estácio de Sá de Goiás, Goiânia e Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia (Psicologia)	2 escalas de valores relativo ao trabalho: 1) prioridade atribuída a metas motivacionais. 2) satisfação de tais metas	Quantitativo	178 universitários
3	As implicações de gênero na hierarquia dos valores relativos ao trabalho	Vania de Fátima Barros Estivalet, Mauri Leodir Löbler, Tais de Andrade e Monize Samara Visentini	Revista Alcance - Eletrônica	2011	Nacional	Universidade Federal de Santa Maria	Etudo de Caso Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT) de Porto e Tamayo (2003)	Quantitativo	130 funcionários (100 homens e 30 mulheres)
4	Valores relativos ao trabalho: Testando a invariância e as diferenças de média entre os gêneros	Ani Caroline Grigion Potrich, Kelmara Mendes Vieira, Vania de Fátima Barros Estivalet e Tais de Andrade	R. Adm. FACES Journal Belo Horizonte	2015	Nacional	Universidade Federal de Santa Maria	Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R), de Porto e Pilati (2010)	Quantitativo	Discentes de graduação (inscrições públicas e privadas Rio Grande Sul) Cursos: Administração, Ciências Contábeis, Direito, Educação Física, Serviço Social, Pedagogia
5	Valores de Trabalho, Gênero e Escolha Profissional na Adolescência	Marco A. P. Teixeira, Camile C. da Rocha e Patrícia V. Menegotto	Revista do Centro de Ciências Sociais e Humanas	xx	Nacional	Universidade Federal de Santa Maria	Questionário feito com base na literatura (Valores do Trabalho)	Quantitativo	373 estudantes do ensino médio
6	Values orientations, gender, and environmental Concern	Paul C. Stern, Thomas Dietz e Linda Kalof	SAGE Social Science Collections	1993	Internacional	George Mason University e State University of NY	Modelo de Schwartz integrado com as ideias de Dunlap e outros com visões ambientais.	Quantitativo	349 estudantes

Fonte: AUTORA, 2016.

Continuação: Figura 03 – Informações completas sobre os 12 artigos selecionados.

Qtde.	Artigo	Autor	Meio de Publicação (Onde foi publicado)	Ano	Nacional ou Internacional	Universidade	Base Teórica	Metodologia	Amostra
7	Valores Humanos e Gênero	Nilton S. Formiga, Lydia Maria Sena e Santos, Débora Nadja de Medeiros Viana e Andréia Oliveira Andrade	Psicologia & m foco	2008	Nacional	Universidade Federal da Paraíba e Universidade Estadual da Paraíba	Questionário dos Valores Humanos Básicos - QVB	Quantitativo	1033 sujeitos, de ambos os sexos idades entre 11 e 74 anos
8	Gender differences in personal values: a business perspective	Hussein Ismail	International Journal of Commerce and Management	2014	Internacional	Business School, Lebanese American University, Beirut, Lebanon	Escala desenvolvida por McDonald and Gandz (1991, 1992)	Quantitativo	137 business students; 70% com idade entre 21 e 30 anos; 48% mulheres; maioria da amostra de solteiros
9	Personal Values, Gender Differences and Academic Preferences: An Experimental Investigation	Lovleen Berring, Santha Kumari e Simerpreet Ahuja	International Journal of Applied Psychology	2015	Internacional	Thapar University Patiala, Punjab, India (School of Humanities and Social Sciences)	O Índice de Aspiração (AI) Um teste desenvolvido por Kasser e Ryan (1996) foi utilizado para medir os valores intrínsecos e extrínsecos	Quantitativo	400 alunos da Índia: 200 alunos - 100 homens e 100 mulheres (campo de artes e humanidades, idade média 22,5 anos) e 200 estudantes - 100 homens e 100 mulheres (áreas técnicas e comerciais, idade média 21,5 anos)
10	Men as Cultural Ideals: Cultural Values Moderate Gender Stereotype Content	Amy J. C. Cuddy and Elizabeth Bailly Wolf, Peter Glick, Susan Crotty, Jihye Chong e Michael I. Norton	Journal of Personality and Social Psychology	2015	Internacional	Harvard Business School; Lawrence University; Zayed University e Asian Center for Theological Studies and Mission, Korea	Dimensões de Hofstede	Quantitativo	04 estudos com amostras diferentes, na maioria eram estudantes americanos e coreanos
11	Influência do sexo e da idade sobre o sistema de valores	Alvaro Tamayo	Arq. bras. Psic.	1988	Nacional	Universidade de Brasília - Depart. de Psicologia	escala de valores de Rokeach	Quantitativo	1.258 sujeitos, homens e mulheres, subdividida em três grupos de idade: adolescentes, pósadolescentes e adultos
12	Sex Differences in Value Priorities: Cross-Cultural and Multimethod Studies	Shalom H. Schwartz e Tammy Rubel	Journal of Personality and Social Psychology	2005	Internacional	The Hebrew University of Jerusalem (Departamento de Psicologia)	10 Valores Básicos de Schwartz	Quantitativo	127 amostras de 70 países

Fonte: AUTORA, 2016.

A seguir se pretende demonstrar alguns pontos relevantes para análise e consequente desenvolvimento dessa relação, valores e gênero, no campo da Administração.

Os resultados encontrados na pesquisa mostraram que apenas 01 (um) estudo relacionou a questão do gênero com valores culturais, todas as demais pesquisas revelaram que a abordagem sobre gênero quando relacionada aos valores se dividia, basicamente, entre valores relativos ao trabalho (cinco artigos) e valores básicos (seis artigos). Nos dois estudos que evidenciaram a diferença entre sexos, ao invés do gênero, predominaram os valores básicos.

Diante desse contexto é interessante ressaltar que a maioria dos trabalhos restringiu o campo de análise ao nível individual, diminuindo a possibilidade de entender a relação valores e gênero de forma mais ampla e abrangente.

Embora na pesquisa tenham surgido autores poucos citados em estudos de valores, como por exemplo, McDonald e Gandz (1991, 1992) e Kasser e Ryan (1996), se percebeu que nos estudos referentes aos valores relativos do trabalho houve uma predominância da autora Juliana Barreiros Porto com seus trabalhos em conjunto com Álvaro Tamayo e Ronaldo Pilati. Da mesma forma, autores como Shalom H. Schwartz e Milton Rokeach foram citados na maioria dos artigos relacionados aos valores básicos/humanos/pessoais. Essa primazia pelos autores denota certa regularidade e poucas descobertas em relação ao que está sendo produzido academicamente sobre o assunto valores e gênero, fazendo uso do dito popular, à grosso modo, se pode dizer que as pesquisas são “mais do mesmo”.

Os artigos na sua maioria foram brasileiros, onde 05 (cinco) foram internacionais e representados por universidades dos Estados Unidos, Índia, Korea, Líbano e Jerusalém, já os nacionais apresentaram 07 (sete) artigos, os quais foram representados por universidades de São Paulo, Goiânia, Paraíba, Rio Grande do Sul e Brasília. É válido ressaltar que todos os estudos que fizeram referência aos valores relativos do trabalho são nacionais e a Universidade Federal de Santa Maria apresentou 03 (três) dos 05 (cinco) artigos nessa abordagem, demonstrando assim certo interesse de desenvolvimento do tema por esta última Instituição de Ensino Superior (IES). Contrariamente no âmbito dos valores básicos/humanos/pessoais os estudos foram representados de forma majoritária pelas agências internacionais. Confrontando o “*mainstream*” os autores e questionários menos tradicionais, ou seja, os menos utilizados e conhecidos nas pesquisas desses últimos valores citados, não partiram de universidades americanas, mas sim da IES libanesa e indiana.

É interessante que todos os artigos adotaram a metodologia quantitativa para seus trabalhos, incrementando assim o uso de questionários diversos para suas análises. Os trabalhos relacionados ao valor do trabalho tiveram, em sua maioria, a base teórica de Porto e Tamayo (2003, 2004) e Porto e Pilati (2010), utilizando assim os questionários propostos por esses autores, a Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT) e suas respectivas revisões. No que tange os estudos sobre valores básicos/humanos/pessoais tivemos uma maior diversidade das bases teóricas, no entanto os modelos de Schwartz prevaleceram de um modo simplista e generalista. O estudo que relacionou os valores culturais com gênero optou como base teórica o autor Hofstede, não levando a respectiva pesquisa a níveis de análises muito aprofundados, pois o que se percebe é que Hofstede não apresenta uma teoria de valores, mas sim uma abordagem de caráter mais cultural.

Outro ponto que merece destaque é o fato da maioria dos estudos apresentarem uma amostra de estudantes, ficando restrita a pesquisa com pessoas que vivenciam o meio organizacional. Não se pode deixar de mencionar que as duas pesquisas que usaram como amostra indivíduos que trabalhavam em uma empresa, tiveram uma maior participação dos

homens do que das mulheres. Esse fato traz à tona uma problemática sobre a questão da diversidade de gênero para as instituições, onde esse menor número de participantes mulheres pode estar atrelado ao quantitativo inferior de mulheres no mercado de trabalho, ou até mesmo em determinados cargos e setores da empresa, ou mesmo uma abstenção feminina por receio das informações para pesquisa lhe causarem algum contratempo na organização. Quando a amostra vai para o nível dos discentes o quantitativo de participantes de ambos os sexos se equivalem.

Por último, mesmo com resultados diversos e distintos as pesquisas coletadas revelaram que existe uma diferença significativa de valores em relação ao gênero (social) e ao sexo (biológico). Embora a base teórica dos estudos esteja relacionada com os poucos autores apresentados, cada trabalho interpretou a abordagem do mesmo autor de forma diferente. A mesma justificativa se aplica a questão da amostra, já que mesmo sendo a maioria delas de estudantes, existe um desequilíbrio natural por conta dos contextos sociais e etários dos indivíduos envolvidos nessa amostra.

5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A análise revela que os estudos que fazem menção à relação valores e gênero são inconsistentes e precisam ganhar maturidade no ambiente organizacional, pois as inconformidades nos resultados mostram que a base teórica, os distintos questionários e o desequilíbrio das amostras dificultam o real desenvolvimento da área, ainda mais que a maioria das pesquisas está atrelada aos estudos da psicologia. A pouca ocorrência de trabalho que vislumbrem essa relação também mostra que a área precisa ser desenvolvida, assim como novos conceitos e abordagens precisam ser revisitados, no intuito de se tornar relevante a relação valores e gênero para o mundo organizacional.

Ao verificar os 12 (doze) trabalhos selecionados, ficou evidente que os estudos focam nas diferenças entre homem e mulher, masculino e feminino, ficando presos a esse dualismo simplista, deixando obscuro a questão da inserção das mulheres no mercado de trabalho e sua ascensão profissional. É válido ressaltar que a persistência pelo dualismo entre os gêneros e o foco nos valores básicos e relativos ao trabalho deixou a análise no nível individual, deixando de lado a possibilidade de analisar a questão da mulher na organização de maneira mais abrangente, onde se considera o coletivismo, o compartilhamento dos valores.

Semelhantemente ao gênero, os valores também são construídos socialmente e são, conseqüentemente, estereotipados pela sociedade. O papel social do gênero e os valores socialmente construídos refletem de certa maneira o que é desejável como correto, ou se pode dizer, mais convenientemente correto, e se mantém atualizado uma vez que é reforçado pelas instituições que regem a sociedade, ou seja, as famílias, escola, igrejas, empresas e tantas outras. O olhar em relação a esse tipo de pesquisa precisa ser renovado, pois o que se observa são trabalhos cientificamente pobres em relação às questões contemporâneas sobre gênero e valores no mundo organizacional e acadêmico, as quais estão sedentas por respostas reais, atualizadas e consistentes.

Diante das perspectivas apresentadas é proposta uma agenda de pesquisas futuras que uniformizem os questionários, aplicando-os, prioritariamente, aos indivíduos que estão inseridos no mercado de trabalho, no intuito de captar exatamente o que se passa com esse indivíduo, homem e mulher, no local do trabalho, assim como ampliar o conhecimento sobre a perspectiva do gênero e valores na organização. A aplicação de um mesmo questionário em diferentes empresas possibilitaria uma análise mais rica e de maior relevância para o crescimento e

desenvolvimento da área de estudo. Outra sugestão interessante é a realização de uma pesquisa quantitativa e qualitativa, mesclar essas duas abordagens elevaria o nível de análise dos estudos acadêmicos sobre a relação valores e gênero até agora vistos e estudados no campo organizacional.

Dessa forma, resumidamente, se pode afirmar que a análise dos artigos feita nesse trabalho revelou que os mesmos não contribuem para a compreensão da ascensão da mulher no mercado de trabalho e muito menos nos fazem avançar sobre essa questão, deixando um caminho promissor para novas pesquisas, onde se poderá buscar uma contribuição efetivamente relevante e enriquecedora para área do conhecimento e para as organizações no que tange a relação de valores e gênero.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho analisou artigos que relacionaram valores com gênero no campo da Administração, identificando as bases teóricas e metodológicas que vem sendo utilizada para se estudar tal relação, assim como, se objetivou propor uma reflexão sobre possíveis avanços que podem ser realizados nessa área dos estudos organizacionais. Muito mais do que uma simples análise a intenção prioritária deste trabalho foi fazer uma análise crítica de todo material coletado, a fim de propor avanços e crescimento dos estudos de gênero e valores na Administração.

Os resultados revelaram que os trabalhos sobre valores e gênero estão baseados no âmbito individual, uma vez que não se encontrou na literatura nenhum estudo que relacionasse, por exemplo, valores organizacionais com gênero e também há pouca incidência de trabalhos que façam essa relação com os valores culturais, se encontrou apenas 01 (hum) trabalho sobre gênero e valores culturais. A maioria dos trabalhos está focada nos valores relativos ao trabalho e valores básicos. Dessa forma, salta aos olhos do pesquisador a oportunidade de propor uma agenda de estudos futuros que considerem a análise dessa relação para o âmbito coletivo, já que gênero é considerado um constructo social e a sua relação com os valores organizacionais, que são crenças compartilhadas sobre aquilo que é importante para organização, parece que amplia os estudos sobre essa temática, partindo para algo novo que até o momento ainda não foi construído e analisado.

A investigação sobre gênero e valores também se encontra muito na dualidade feminino e masculino, deixando de lado alguns aspectos que vão além dessa dicotomia homem e mulher. Compreender a partir da perspectiva do estudo de valores a ascensão da mulher no mercado de trabalho possibilita uma nova agenda de pesquisa, onde se pode vislumbrar uma mudança do papel social do gênero e conseqüentemente dos valores, já que os mesmos são construídos socialmente. Muito além das características femininas e masculinas, os pesquisadores devem observar o que as organizações procuram, independente de ser homem e mulher, o olhar precisa ser do todo e não apenas de uma fatia. Contrariamente, também é necessário colocar uma lupa sobre os desejos e vontades dos indivíduos, que não mais se contentam com o que o mercado lhes apresenta. A ideia é olhar para a sociedade de forma construtiva e diferenciada, onde as pessoas são vistas de maneira unificada e socializada, como se sexo e gênero não mais fossem estudados de maneira separada, mas vistos de maneira única, limitando assim a problemática da discriminação perpetuada pela visão hegemônica da divisão entre homem e mulher, masculino e feminino.

Nesta pesquisa muito além da busca por quem e pelo que está sendo produzindo se quis identificar e analisar o que pode ser proposto de novo, vislumbrar o que as abordagens vigentes não estão contemplando, é tentar olhar a relação valores e gênero de forma diferenciada, dando

“vozes” aos que não são ouvidos, saindo da ideia hegemônica predominante e abrindo novos caminhos e perspectivas para a pesquisa acadêmica nesta área organizacional.

Seguindo a orientação de um estudo quasi bibliométrico a intenção foi mostrar além dos aspectos dominantes da pesquisa, mas fazer uma análise crítica do material coletado no intuito de propor uma agenda com possibilidades de pesquisas inovadoras, assim como, despertar o olhar para novas formas de se fazer estudos acadêmicos, onde podem ser consideradas realidades muitas das vezes invisíveis a partir de um olhar ingênuo sobre o que se deseja estudar.

REFERÊNCIAS

Alcadipani, Rafael & Eccel, Cláudia S. (Re)descobrimo as masculinidades. In: FREITAS, M. Ester de; DANTAS, Marcelo (Orgs.). *Diversidade Sexual e Trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

Broadbridge, A. & Simpson, R. 25 year on: reflecting on the past and looking to the future in gender and management research. *British Journal of Management*, v.22, p. 470-483, 2011.

Costa, C. Lucia. *Gênero: uma questão feminina?* 2010. Disponível em: <<http://www.uepg.br/nupes/Genero.htm>>. Acesso em: 17 de novembro de 2016.

Cox Jr., Taylor. The multicultural organization. *Academy of Management Executive*, v.5, n.2, p.34-17, 1991.

Eccel, Cláudia Sirangelo. *Subjetividades contemporâneas, trabalho e masculinidade*. Tese de Doutorado Apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2009.

Eagly, A.H. & Karau, S.J. Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review*, v.109, n.3., 2002, p. 573-598.

Flores-Pereira, Maria Tereza. Corpo pessoa, sexo e gênero. In: FREITAS, M. Ester de; DANTAS, Marcelo (Orgs.). *Diversidade Sexual e Trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

Gouveia, V., Milfont, T. L., Fisher, R. & Coelho, J. A. P. M. Teoria funcionalista dos valores humanos: aplicações para organizações. *RAM – Revista de Administração Mackenzie*, v. 10, n. 3 São Paulo. Mai./Jun. 2009.

Hills, Michael D. (2002). Kluckhohn and Strodtbeck's Values Orientation Theory. *Online Readings in Psychology and Culture*, Unit 4. Disponível em <http://scholarworks.gvsu.edu/orpc/vol4/iss4/3>

Inglehart, R. & Wayne, E. Modernization, cultural change, and the perspective of traditional values. *American Sociological Review*, v.65, n.1, p.19-51, Feb 2000.

Kabanoff, Boris & Daly J. Espoused Values of Organisations. *Australian Journal of Management*, v. 27, Special Issue 2002.

- Melo, Marlene Catarina de O. L. Mulheres gerentes entre o empoderamento e o teto. In: FREITAS, M. Ester de; DANTAS, Marcelo (Orgs.). *Diversidade Sexual e Trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2012.
- Oliveira, A. F. & Tamayo, A. Inventário de Perfis de Valores Organizacionais. *RAUSP*, v. 39, n. 2, p.129-140, abr./maio/jun. 2004.
- Porto, J. B. *Estrutura e transmissão dos valores laborais: Um estudo com estudantes universitários*. Tese de Doutorado não-publicada, Universidade de Brasília, Brasília. 2004.
- Porto, J. B. & Tamayo, A. Escala de valores relativos ao trabalho – EVT. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 19, n. 2, 2003.
- Porto, J. B. & Pilati, R. Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho– EVT-R. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, p. 73-82, Universidade de Brasília, 2010.
- Rohan, Meg J. A rose by any name? The values construct. *Personality and Social Psychology Review*, v.4, n.3, 2000.
- Rokeach, M. *The nature of human values*. New York: Free Press, 1973.
- Saraiva, Luiz A. S. Além dos estigmas profissionais. In: FREITAS, M. Ester de; DANTAS, Marcelo (Orgs.). *Diversidade Sexual e Trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2012.
- Schein, E. H. *Organizational culture and leadership*. 2. ed. San Francisco: Jossey-Bass, 1997.
- Schwartz, Shalom H. & Bilsky, W. Toward a theory of the universal content and structure of values: extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 58, 1990.
- Schwartz, Shalom H. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, v.25, p.1-65, 1992.
- Schwartz, Shalom H. A Theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, v.48, 1999.
- Silveira, N. S. P. & Hanashiro, D. M. M. Mulheres gerentes: a centralidade da maternidade na construção da identidade de gênero no trabalho. *XXXV Encontro da ANPAD*, Rio de Janeiro: 04 a 07 de setembro, 2011.
- Tamayo, A. Valores organizacionais: sua relação com satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo. *Revista de Administração*, v. 33, p. 56-63, 1998.
- Teixeira, Maria Luiza M., Iwamoto, Helga M. & Medeiros, Ana L. Estudos bibliométricos em administração: discutindo a transposição de finalidade. *Administração: Ensino e Pesquisa*, v. 14, n. 3, p. 423–452. Rio de Janeiro, Jul./ Ago./ Set. 2013.