



A Influência dos Valores e Crenças no Comportamento Humano

Thiago de Oliveira Martins¹
David Rodrigues Sales¹
Mario Teixeira Reis Neto²

Universidade FUMEC - Faculdade de Ciências Empresariais – FACE

Resumo

Este artigo apresenta uma revisão teórica sobre considerações entre valores, crenças e o comportamento humano. O comportamento humano por diversas vezes não será claramente conectado aos valores e crenças associados a este indivíduo, portanto, revisando os conceitos de valores, crenças e comportamento humano o que temos no final deste ensaio é uma análise mais ampla de quais variáveis, além dos valores e crenças, podem influenciar no comportamento humano.

Palavras-chave: Valores; Crenças; Comportamento Humano.

1. Introdução

No meio profissional pode-se afirmar que há diversas pessoas que se apresentam com valores e crenças contrárias à de outro indivíduo e também contrárias às expectativas criadas pelos outros. Observa-se então em uma encruzilhada quanto à avaliação de seu próximo: ou a interpretação das crenças e valores e as expectativas do comportamento foram, erradamente, pré-julgadas por outrem, ou o indivíduo observado realmente apresenta um comportamento que contradiz a suas crenças e valores.

Souza (2011) destaca que no início do século XX, a teoria da administração científica proposta pelo engenheiro francês Henri Fayol, diz que as funções do administrador foram descritas como: prever, organizar, comandar, coordenar e controlar. Trazendo

¹ Mestrando do Programa de Doutorado e Mestrado em Administração da Universidade FUMEC/FACE - martins.thiago09@gmail.com

¹ Mestrando do Programa de Doutorado e Mestrado em Administração da Universidade FUMEC/FACE - david.rodsales@gmail.com

² Doutor do Programa de Doutorado e Mestrado em Administração da Universidade FUMEC/FACE - reisnetomario@gmail.com



essas funções básicas do administrador para o ambiente de análise do comportamento humano algumas inquietudes aparecem: como prever o comportamento humano se as pessoas podem ter valores e crenças diferentes? Como organizar em um mesmo grupo pessoas com crenças diferentes? Como controlar os valores organizacionais para que os valores individuais não sobreponham os valores da organização?

O comportamento humano para fins de gestão organizacional tem sido objeto de pesquisas desde os primórdios da administração científica, tendo maior ênfase na escola neoclássica, onde as teorias organizacionais começaram a observar que o desempenho organizacional passa obrigatoriamente pelo desempenho dos indivíduos. Cientes dessa relação direta entre desempenho e comportamento do indivíduo e com o foco em administrar o desempenho da organização, o estudo dos comportamentos humanos se faz necessário para entender de forma estruturada como prever, organizar, comandar, coordenar e controlar as pessoas e seus comportamentos, bem como as variáveis que podem influenciar tais comportamentos, como, por exemplo, os valores e crenças.

Tumulty (2014) destaca que o comportamento de um indivíduo nem sempre coincide com as crenças atribuídas a ele, ainda reforça que fatores externos ao indivíduo influenciam em seu comportamento, mas não necessariamente sobrepõem suas crenças.

É importante destacar que as crenças são um construto que, normalmente, é objeto de estudo em áreas como filosofia, antropologia, sociologia, educação e psicologia. Segundo Brant & Borges-Andrade (2014) o termo pode ser utilizado com as mais diferentes definições, de modo que pode ser compreendida como percepção, fé, expectativa, julgamento e, assim sendo a quantidade de literatura que aborda o termo crença é imensa e podem ter diferentes finalidades.

Compreender com clareza o conceito de valor se faz necessário para estudar os impactos do mesmo no comportamento humano. Conforme estudos de Schwartz & Bilsky (1987), valores podem ser definidos como conceitos ou crenças sobre comportamentos, que estão acima de situações específicas e orientam a nossa seleção de comportamentos em determinados eventos.



A presente revisão teórica tem por objetivo identificar a influência dos valores e das crenças no comportamento humano, e como esses valores e crenças são percebidos pela organização. Para tal, foi considerada uma revisão bibliográfica dos conceitos de valores, crenças e suas relações com o comportamento humano. Pretende-se analisar também os porquês do comportamento humano nem sempre condizer com seus valores e crenças, e quais variáveis, além de valores e crenças, podem influenciar no comportamento.

A busca de estudos científicos nessas plataformas girou em torno das palavras chaves: Valores, Crenças e Comportamento humano. O filtro para investigação de tais palavras foi uma combinação entre título e sumário das bases selecionadas, não foi aplicado um corte temporal, tendo tanto estudos recentes quanto estudos da década de 1990. Portanto, levantou-se uma parcela significativa de artigos científicos sobre valores, crenças e comportamento humano. Foram excluídos os artigos que não debatiam em profundidade esperada pelos autores, pelo menos um dos temas chaves desse estudo (Valores, Crenças, Comportamento humano). A partir da revisão conceitual apresentada nas páginas à seguir, nota-se que o comportamento humano, apesar de apresentar características de repetibilidade, nem sempre é tão previsível.

2. Valores Humanos

Quando alguém é indagado sobre quais são seus valores, existe a chance de responder pensando no que é importante para ele em sua vida, por exemplo, segurança pessoal, segurança da família, independência, sabedoria, sucesso, qualidade de vida, etc. Cada indivíduo possui valores próprios e com diferentes graus de importância. Para alguns, o valor “segurança familiar” possui um peso muito maior, enquanto que, para outros, o valor “sucesso” é o de maior importância, ou seja, um valor particular pode ser muito importante para uma pessoa e de diferente grau de importância para outra.

Os estudos para definição de valor são objeto alvo de diversos autores no campo de comportamento humano (IWAI, 2016). Bem como os valores humanos, em geral, têm sido objeto de estudos em duas perspectivas diferentes: a cultural, de natureza sociológica e a individual, com base psicológica (MEDEIROS et al., 2012).



Para este ensaio, consultou-se a base EBSCO para análise de artigos internacionais na qual se encontrou uma vasta quantidade de estudos e análises sobre o tema “valores”. Um dos autores mais citado é o psicólogo norte-americano Shalom H. Schwartz. Conforme pesquisas de Schwartz & Bilsky (1987, p. 551), valores são: “[...] conceitos ou crenças, sobre fins desejáveis ou sobre comportamentos, que transcendem situações específicas, guiam a seleção ou avaliação de comportamentos e eventos, e são ordenados por sua importância relativa”.

Acrescentando mais conceitos a esta definição os autores afirmam que os valores não são inerentes às próprias coisas e ações avaliadas, na verdade, eles constituem as referências, princípios ou critérios a partir das quais tais objetos são avaliados pelos agentes sociais (SCHWARTZ & BILSKY, 1987, p. 551).

Viana et al. (2014) consideram os valores humanos como crenças que dificilmente irá se mudar ao longo da vida do indivíduo quando o mesmo já está na fase adulta. Añaña & Nique (2009) corroboram ao definir valores humanos como crenças que o indivíduo usa para armazenar e guiar seu comportamento em determinados estímulos externos.

Em outra vertente, Ravlin (2003, p. 1402) complementa que, “os valores agem como um dispositivo de análise de percepções que influencia o que vemos em nosso ambiente, e como um canal para influenciar as decisões comportamentais”. Quanto à origem dos valores, não podemos atrelar à somente uma variável, seja ela genética, familiar ou ambiental. No entendimento de Ravlin, para o indivíduo, as instituições familiares, o sistema econômico e políticos e o contexto cultural deste, possibilitam a ele a aquisição de valores, considerando que o indivíduo amadurece com o tempo, mas em seu início, os valores são adquiridos, isoladamente, de forma absoluta.

Schwartz (1992) identificou e descreveu em sua teoria sobre valores, uma lista com 10 valores pessoais principais que derivam da existência humana: autodeterminação, estimulação, hedonismo, realização, poder, benevolência, conformidade, tradição, segurança e universalismo. Apesar do valor espiritualismo não ser classificado como um valor universal, ele também o considera relevante.



Figura 1 – Estrutura de valores humanos



Fonte: Schwartz (1992)

Durante a revisão teórica apresentada neste artigo, observou-se que os 10 valores universais de Schwartz (1992) são citados e reconhecidos por diversos autores, como sendo capazes de explicar a motivação de valores através de diferentes culturas e indivíduos.

TABELA 1 – Valores universais

Tipo motivacional	Meta de valores
Universalismo	Compreensão e promoção do bem-estar de todos e da natureza (tolerância).
Benevolência	Promoção do bem-estar das pessoas íntimas.
Tradição	Respeito e aceitação aos costumes e ideais da sociedade.
Conformidade	Controle de ações e impulsos que podem violar normas da sociedade ou prejudicar outros indivíduos.
Segurança	Integridade pessoal e estabilidade da sociedade, do relacionamento e de si mesmo.
Poder	Controle sobre as pessoas, recursos e prestígio.
Realização	O sucesso pessoal obtido mediante uma demonstração de competência.
Hedonismo	Prazer e gratificação sensual para si mesmo.
Estimulação	Excitação, novidade, mudança e desafio.
Autodeterminação	Independência de pensamento, ação e opção.

Fonte: adaptado de Maurer (2012)

Gouveia (2001) reforça a importância dos estudos de Shalom H. Schwartz, uma vez que ele conseguiu reunir em sua teoria análises e resultados de pesquisas dos cinco



continentes, estando presente em mais de 50 países. Por ter tamanha amplitude e reconhecimento Schwartz se tornou uma das maiores referências acadêmicas para o estudo dos valores humano em diferentes áreas.

3.Crenças e suas origens

O substantivo feminino “crença” pode ser rapidamente associado ao verbo crer, acreditar ou confiar. E os significados literais dessas palavras são facilmente transpostos para os estudos de psicologia, filosofia e administração. Para este artigo, mais do que o significado literal de crença, se faz necessário entender quais os impactos das crenças nos valores e nos comportamentos humano.

Segundo Breen (1985); Brant & Borges (2014) nenhum comportamento humano ou de uma organização pode ser entendido por completo sem que suas crenças sejam consideradas. Assim sendo, o conceito de crença deve ser bem entendido antes de avançarmos no conteúdo proposto.

Primeiramente evidencia-se que as crenças são um construto que, normalmente, é objeto de estudo em áreas como filosofia, antropologia, sociologia, educação e psicologia. Segundo Brant & Borges-Andrade (2014) o termo pode ser utilizado com as mais diferentes definições, de modo que pode ser compreendido como percepção, fé, expectativa, julgamento e, assim sendo a quantidade de literatura que aborda o termo crença é imensa e podem ter diferentes finalidades. Conclui-se então que a crença é um estado mental que tem na sua formação uma proposição que é aceita como verdadeira pelo indivíduo que a possui, mesmo que este indivíduo reconheça que existam crenças diferentes. Howlett&Paulus (2015) corroboram com Brant & Borges-Andrade, quando definem crença como uma proposição mental construída que afirma ou nega a verdade de um estado de coisas e está intimamente ligada ao processo de julgamento básico do ser humano.

Considera-se que as crenças são diferentes em intensidade e poder. Quanto mais centrais em sua dimensão, mais resistente serão à mudanças. Desse modo, As crenças primitivas, que são definidas por sua constância e possibilitam ao indivíduo à sua



formação de identidade, são adquiridas por contato direto do sujeito e são alentadas por um consenso, ou seja, em comum acordo com outros indivíduos, dentro de um grupo social que se tem como referência (BRANT & BORGES, 2014).

Friedrich (2014) argumenta que as crenças podem nos motivar a agir, sem entrar no campo de batalha sobre crenças morais ou religiosas, mas sim todos os tipos de crenças influenciam em nossas ações. Grayling (2011) destaca que primeiramente nós formamos a crença e somente depois partimos em buscas de evidências para reforçar nossa crença. Essa afirmação ajuda a explicar os motivos pelos quais algumas crenças são bem pessoais e base na emoção. Grayling ainda completa que o cérebro está sempre em busca do significado entre as informações eu ele recebe. Ao receber uma crença, o cérebro, em suas razões, considera explicações em consequente ao evento. O cérebro, não obstante, é envolto por crenças e as fortalece, ademais busca por evidências de apoio. Shemer salienta que essa busca é um “realismo dependente de crença”, ou seja, o que acreditamos, na verdade, determina a nossa realidade, não o contrário (GRAYLING 2011, p. 446).

Friedrich (2014) também acrescenta que a crença pode gerar motivação se para alguma crença X e alguma motivação Y, a racionalidade mostrar que a motivação Y requer a crença X. Em outras palavras, uma crença pode gerar motivação desde que exista algum vínculo de formação da crença a esta motivação. Ex: a crença em Deus motiva um indivíduo a ser assíduo nos eventos de uma igreja.

As crenças irão ter diferentes característica e pesos de acordo com a idade média do indivíduo ou grupo em análise. Em seu estudo, Krahn (2013) conclui que “encontramos diferenças significativas de corte envolvendo valores de trabalho extrínsecos e crenças de concessão de emprego (mas não valores de trabalho intrínsecos)”.

Dentro dos estudos de comportamento organizacional, o tema crença frequentemente será abordado junto aos temas de valores, atitudes, comportamento humano e tomada de decisão. As crenças são organizadas dentro de um sistema cognitivo que define o conjunto de hipóteses que um indivíduo aceita como verdadeiras dentro do contexto em que vive, auxiliando na compreensão do significado da ação humana, assim descreveu



(Rokeach, 1968) e, por assumir essa crença como verdadeira, é comumente usada como base para ações e comportamentos humanos, seja ela de forma planejada ou simplesmente intuitiva. Circunstâncias onde o indivíduo tem tempo para refletir sobre a tomada de decisão trarão mais ações planejadas, enquanto que, por sua vez, ações com tomada de decisão instantânea ou com pouco tempo de reflexão trarão resultados mais intuitivos.

O controle dos resultados das ações em função da crença é importante para contextualização da influência destes resultados sobre o comportamento humano. Segundo Chen (2004), o lócus de controle das crenças pode ser considerado um construto de auto avaliação, quanto se está avaliando se um indivíduo realmente acredita que os resultados das suas crenças estão verdadeiramente sob seu controle.

O controle sobre as ações e comportamentos do indivíduo determina os caminhos e resultados que acontecerão em função deste comportamento. A Escala de Internalidade de Levenson (1981) explica o lócus de controle das crenças unicamente como uma construção de auto avaliação (por exemplo, “Minha vida é determinada por minhas próprias ações”). Assim sendo, os resultados da vida, são em parte, consequências das ações e comportamentos do indivíduo.

4. Valores e crenças vs. Comportamento humano

É senso comum que cada ser humano possui características próprias e individuais, então o estudo do comportamento humano trata as crenças e valores de maneira generalizada, mas este artigo não descarta o valor das pesquisas científicas que já apresentaram resultados comprovatórios da relação crença, valores e comportamentos. Existe uma relação entre crenças, valores e comportamentos.

Muitas definições propõem que as crenças são bases de alguns valores, e os valores guiam o comportamento humano, logo podem influenciar na tomada de decisão. Segundo Henrique, Monteiro e Matos (2013) os valores são crenças e objetivos pessoais bem como são conscientes, e eles guiam o processo decisório para seleção e avaliação de ações e objetivos.



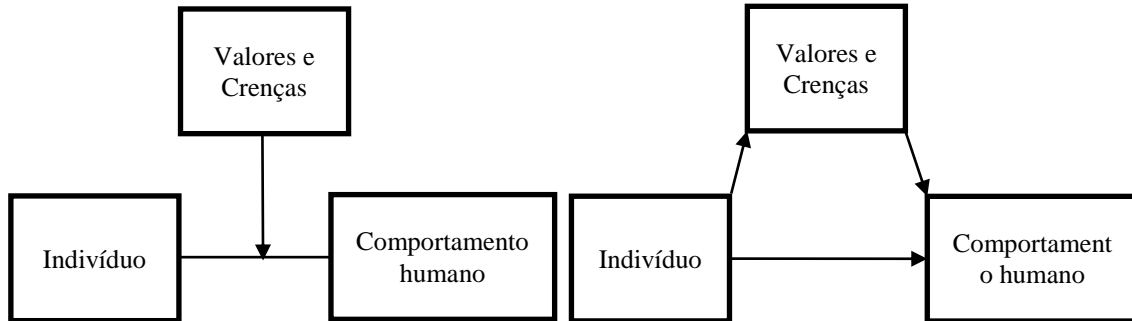
Tumulty (2014) destaca que o comportamento de um indivíduo nem sempre coincide com as crenças atribuídas a ele, ainda reforça que fatores externos ao indivíduo influenciam em seu comportamento, mas não necessariamente sobrepõem suas crenças. Aplicando esta afirmação em um exemplo prático, é possível que o comportamento de um indivíduo com crença racista não se manifeste em sua verdadeira essência, caso o ambiente não esteja favorável para tal, por exemplo, com membros da polícia monitorando o ambiente. Neste exemplo extremo, deixamos evidente que o ambiente é capaz de sobrepôr a crença na formação do comportamento humano. Tumulty (2014) ainda esclarece o exemplo acima, afirmando que é habitual lacunas entre os crenças e comportamentos. Pode-se afirmar que, muitas vezes, traços do comportamento humano não combinam com as crenças que atribuem a estes, ou que outras pessoas atribuem ao indivíduo sem consultá-lo. Às vezes é porque o indivíduo faz um bom trabalho sobre transparecer uma imagem que realmente é baseada em suas crenças e outras vezes é porque, simplesmente, o indivíduo julga conveniente ter um comportamento que não crie problemas ou mal-estar para ele, mesmo que contrariando seus valores e crenças.

Portanto, valor pode ser classificado com uma crença que está atrelada em um nível extremamente profundo da emoção humana, não sendo necessário raciocínio a cada evento para confirmação se este realmente é um valor que guiará seu comportamento. Esta crença é tão forte que o indivíduo transformará seus pensamentos em comportamentos e ações de maneira natural e intuitiva.

Segundo Procópio (2012) é esperado que na tomada de decisão de um indivíduo, onde um princípio minimamente reflexivo foi aplicado, seja uma ação ou comportamento com base em suas experiências vividas, conhecimento adquirido ou em suas crenças, ou ainda, uma combinação imprevisível dessas três variáveis. Salvo em casos de absoluta influência externa, como em casos de coerção, ou em casos de puro impulso interior, classificados como compulsão, assim as decisões e ações humanas são resultados de uma avaliação minimamente consciente sobre a realidade conhecida e aceita pelo indivíduo como verdadeira. Logo, as fontes para a tomada de decisão humana não podem ser divididas em etapas e sua origem pode ser de maneira intuitiva ou emotiva.



Figura 2 – Valores e Crenças moderando e mediando o comportamento humano.



Fonte: elaborado pelos autores

Procópio (2012, p. 237) esclarece que valores e crenças são recursos interpretativos e com pesos de acordo com o próprio indivíduo. É muito importante reforçar, frente as definições de valor ora apresentadas, que os valores factuais não equivalem diretamente aos fatos materiais, assim como valores éticos não equivalem diretamente à realidade moral da tomada de decisão. Ambos são recursos interpretativos, presentes no “eu” do agente decisor, respectivamente capazes de dar significado tanto à parcela factual quanto à parcela moral da mesma realidade relevante para efeito de escolha e orientação da ação. Assim, nem as condições factuais nem as condições morais implicadas em uma decisão podem existir para o agente decisor sem a mediação oferecida pelos seus respectivos valores.

Em seu estudo sobre os valores humanos relacionados ao trabalho Adler e Silva (2013) apresentam uma discussão sobre os valores humanos e sua relação com o comportamento humano no trabalho, eles ainda propõem compreender quais são os valores a nível individual e a nível cultural. Neste ponto, notamos como os valores humanos, interferem nos valores de trabalho, e por fim, no comportamento humano de acordo com o ambiente.

Em outra perspectiva, Silva, Artur e Miranda (2012) mostram como a religiosidade pode assumir um papel central na vida das pessoas, e suas pesquisas consideram a importância desse valor na construção dos demais valores humanos, bem como na influência dos comportamentos humanos.



5. Considerações finais

O objetivo desta revisão teórica foi identificar a influência dos valores e crenças no comportamento humano. A partir da revisão conceitual aqui apresentada, notou-se que o comportamento humano apesar de apresentar características de repetibilidade, nem sempre é tão previsível. Em outras palavras, considera-se que diferentes situações terão como saída diferentes comportamentos.

A base do comportamento e das ações de um indivíduo tem suas raízes fixadas em seus valores e crenças, mas variáveis como o contexto e o ambiente também irão exercer um importante papel não somente na formação do comportamento, contudo como é importante para a interpretação deste comportamento humano.

As lacunas entre o comportamento humano e os valores e crenças são uma evidência de que existe uma correlação direta entre essas três variáveis, mas que esta relação sofre interferência das circunstâncias do ambiente e do interesse próprio do indivíduo. Como destacado por Tumulty (2014) os comportamentos de indivíduo nem sempre coincidem com suas crenças, parte desse comportamento que primordialmente influenciado pelos valores e crenças, mas parte será moldado de acordo com o ambiente e interesses momentâneos do indivíduo.

Procópio (2012) reforça que apesar do julgamento da realidade e a tomada de decisão sejam um somatório de variáveis, tantos valores éticos quanto valores factuais, esses dois valores não possuem o mesmo grau de importância como referências orientadoras para o comportamento humano.

As considerações finais deste artigo corroboram com as considerações Dewey (1964) que diz que, “valores podem ser tanto factuais quanto morais, ou ainda estéticos ou religiosos, atuando então como mediadores da realidade para o tomador de decisão. Ou seja, os valores não são finais por si mesmos, mas sim, são meios para interpretação e ação sobre a realidade”.



Finalmente, torna se evidente dentro desta revisão teórica que valores e crenças possuem influência direta sobre o comportamento humano. O tipo de influência irá variar de diferentes circunstâncias, podendo atuar como moderadora (potencializar) e em outras situações como mediadora (acelerar) do comportamento humano.

Certamente, os pontos aqui discutidos não se encerram neste artigo, podendo, em estudos futuros, aprofundar mais em outros detalhes, tais como, quais dos dez tipos de valores listados por Schwartz influenciam mais em determinados comportamentos, ou quais são as principais lacunas identificadas entre crenças e comportamentos.

6. Limitações e recomendações de estudos

Este estudo, por opção dos autores, concentrou-se na revisão teórica do tema, por ser uma etapa importante para os estudos científicos. Recomenda-se a elaboração de um instrumento de pesquisa ou replicação de algum instrumento já validado para suportar na validação da teoria revisada.

Pesquisas de campo, através de um instrumento de científico de coleta de dados podem ser aplicadas a partir da teoria aqui revisada com intuito de verificar o comportamento humano frente seus valores e crenças.



7. Referências

Adler, C. S., & Silva, A. L. **A interface entre valores humanos e mudança organizacional: evidências de uma operação de aquisição.** Revista de Administração Mackenzie, 14(2) 16-41, 2013.

Añaña, E. d., & Nique, W. M. **O valor dos valores: avaliação de uma marca global por meio dos diversos brasis culturais.** *10(3)*, 153-181, 2009.

Brant, S. R., & Borges-Andrade, J. E. **Crenças no contexto do trabalho: características da pesquisa nacional e estrangeira.** Revista de Psicologia: Organização e Trabalho, pp. 292-302, 2014.

Chen, G., Goddard, T. G., & Casper, W. J. **Examination of the relationships among general and work-specific self-evaluations, work-related control beliefs, and job attitudes.** Applied Psychology: an International Review, 349-370, 2004.

Dewey, J. **Teoria da vida moral.** São Paulo: Ibrasa, 1964.

Friedrich, D. **Belief and motivation.** Theoria, 255-268, 2014.

Gouveia, V. V., Martinez, E., Meira, M., & Milfont, T. L. **A estrutura e o conteúdo universais dos valores humanos: análise fatorial confirmatória da tipologia de Schwartz.** Estudos de Psicologia, pp. 133-142, 2001.

Grayling, A. C. **How we form beliefs.** Books & Arts, 446-447, 2011.

Henrique, J. L., Monteiro, P. R., & Matos, C. A. **As influências dos valores pessoais nas atitudes e nas fases de lealdade.** Revista de Ciências da Administração, 101-115, 2013.

Howlett, J. R., & Paulus, M. P. **The neural basis of testable and non-testable beliefs.** pp. 1-17, 2015.

Iwai, T. **Orientação de valor social, sistema de valores e comportamento cooperativo: um estudo experimental.** Revista de Administração Mackenzie, 82-111, 2016.

Krahn, H. J., & Galambos, N. L. **Work values and beliefs of 'generation x' and 'generation y'.** Journal of Youth Studies, pp. 92-112, 15 de May de 2013.

Levenson, H. **Differentiating between internality, powerful other, and chance.** New York: Lefcourt, 2981.

Maurer, A., Schuester, M. d., Menezes, U. G., & Dias, V. d. **A influência dos estilos de aprendizagem e dos valores organizacionais na gestão de umarede horizontal: um**



estudo à luz do comportamento organizacional. *Gestão & Regionalidade*, pp. 101-115, jan-abr de 2012.

Medeiros, E. D., Gouveia, V. V., Gusmão, E. É., Milfont, T. L., Fonseca, P. N., & Aquino, T. A. **Teoria funcionalista dos valores humanos: evidências de sua adequação no contexto paraibano.** *Revista de Administração Mackenzie*, 18-44, 2012.

Procópio, M. L. **Administração e valores: em busca de novos caminhos para a compreensão do comportamento administrativo.** *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RECADM)*, pp. 233-254, Jul-Dez de 2012.

Ravlin, E. **Valores.** In C. Cooper & C. Argyris (Orgs.). São Paulo: Atlas p. 1402, 2003.

Rokeach, M. **Beliefs, attitudes, and values: a theory of organization and change.** San Francisco: Jossey-Bass, 1968.

Schwartz, S. H. **Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries.** *Advances in experimental social psychology*, pp. 1-65, 1992.

Schwartz, S. H. (s.d.). **Basic human values: an overview.** Jerusalem: The Hebrew University of Jerusalem.

Schwartz, S., & Bilsky, W. **Toward a universal psychological structure of human values.** *Journal of Personality and Social Psychology*, pp. 550-562, 1987.

Silva, W., Artur, J., & Miranda, P. **The influence of human values on religious commitment.** 28, 285-292, 2012.

Souza, E. M., & Aguiar, A. C. **Publicações póstumas de Henri Fayol: revisitando sua teoria administrativa.** *Revista de Administração Mackenzie*, 204-227, 2011.

Tumulty, M. **Managing mismatch between belief and behavior.** *Pacific Philosophical Quarterly*, pp. 261-292, 2014.

Viana, L. C., Silva, C. M., Vieira, K. C., Viana, M. F., & Vilas Boas, L. H. **Valores pessoais envolvidos na escolha de um curso superior: análise utilizando a abordagem meio-fim.** *Revista de Administração da UFSM*, 315-331, 2014.