

ALDA LUCIANO ARONE

**VALORES E CRIATIVIDADE EM TRABALHADORES
PORTUGUESES E OS DE ORIGEM PALOP EM PORTUGAL
- UM ESTUDO TRANSCULTURAL -**

Orientadora: Prof. Doutora Leonor Almeida

**Instituto Superior de Gestão
Departamento de Mestrados**

LISBOA

2013

ALDA LUCIANO ARONE

**VALORES E CRIATIVIDADE EM TRABALHADORES
PORTUGUESES E OS DE ORIGEM PALOP EM PORTUGAL
- UM ESTUDO TRANSCULTURAL -**

Dissertação apresentada para a obtenção do grau de Mestre
em Gestão de Potencial Humano, conferido pelo
Instituto Superior de Gestão.

Orientadora: Prof. Doutora Leonor Almeida

Instituto Superior de Gestão
Departamento de Mestrados

LISBOA

2013

*Ao meu filho, Kevin Arone Izidro
que nasceu durante a elaboração desta Dissertação,
trazendo consigo toda a inspiração que me faltava.*

“Nada que vale a pena é fácil. Lembre-se disso”

Autor: Nicholas Sparks

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que directa ou indirectamente contribuíram para o resultado final da presente dissertação e na conclusão desta fase de aprendizagem e conhecimento que culminou com a elaboração deste trabalho de investigação - tese de Mestrado na área de Gestão de Potencial Humano.

Contudo, o meu muito obrigada a minha orientadora, Professora Doutora Leonor de Almeida, pelo esforço incansável que demonstrou durante o processo de acompanhamento, pela partilha dos seus conhecimentos e experiências nesta área, sobre tudo pela paciência e profissionalismo que sempre demonstrou, sem nunca ter deixado de ser acessível e compreensível quando necessário, tendo desta forma contribuído para o resultado final da presente dissertação.

Agradeço aos meus familiares em Moçambique, que mesmo estando distante estiveram sempre presentes ao longo desta e de todas as etapas da minha carreira e vida estudantil, especialmente a minha mãe, Rebeca Bule, e irmãs, Tânia Arone e Lourena Arone, não só pelo apoio incondicional, mas por sempre, “me acreditarem”, sendo então uma fonte de motivação para mim, e provaram de que nem sempre a distância é uma barreira. Não esquecendo os meus manos, Luciano Arone Junior e Luciano Herminio Arone.

Agradeço também aos meus mais recentes familiares, que me apoiaram sempre que foi necessário ao longo desta fase, especialmente a minha sogra e amiga, Ernestina Ferreira que foi uma ajuda imprescindível. Sem esquecer-me, de Mebiane Izidro, Vivilde Izidro, Guinaldo Izidro, e Joaquim Ventura que também contribuíram de diversas formas, principalmente com todo o apoio emocional necessário.

Aos que tiveram um contributo directo, agradeço a disponibilidade, começando pelos que foram responsáveis pelo apoio na distribuição e recolha dos inquéritos, aos apoios técnicos e específicos ao longo da elaboração da dissertação. Em especial aos meus amigos Norbert, Luís Nunes, António Sebastião e alguns colaboradores e amigos da Empark S.A no aeroporto, e da Força Aérea Portuguesa.

E por ultimo, agradeço particularmente, a Elisa Mize, José Queiroga, Njimo Costa, e Pedro Maquina, a quem considero amigos de sempre, camaradas da minha luta, companheiros, com quem sempre pude contar, com quem aprendi muito e que também contribuíram sempre que possível com apoio incondicional de varias formas, para que alcança-se tal como outros, este objectivo na minha vida.

RESUMO

O objectivo Geral desta dissertação consiste em caracterizar uma amostra de trabalhadores portugueses e trabalhadores dos Países Africanos de língua Oficial Portuguesa (PALOPS) residentes em Portugal em termos de valores de vida prioritários e níveis de criatividade. Pretende-se ainda fazer o estudo comparativo dos valores e níveis de criatividade considerando as variáveis nacionalidade e sexo.

Este estudo insere-se no âmbito exploratório sobre uma amostra de 130 indivíduos de ambos os sexos, dos quais 71 são Portugueses e os restantes 59 são originários dos PALOPS.

Para operacionalizar a variável valores será utilizado como instrumento o Inventário de Valores de vida, (LVI- Life Values Inventory), na perspectiva quantitativa desenvolvido por Crace e Brown (1996), na sua versão portuguesa (Almeida, 2006).

Para operacionalização da variável criatividade será utilizado o TCT-DP (Test for Creative Thinking – Drawing Production) desenvolvido por Urban e Jellen (1996).

Quanto aos principais resultados deste estudo, foram considerados valores prioritários para ambos os grupos – a Responsabilidade, Realização, Preocupação com os outros, e Preocupação com o ambiente, e foi possível encontrar diferenças estatisticamente significativas nos valores – Responsabilidade, Realização, Preocupação com os outros, e Independência. No que respeita os níveis de criatividade, não se verificaram diferenças estatisticamente significativas entre os trabalhadores Portugueses e os PALOPS.

Palavras-chave: Valores, Trabalhadores Portugueses e PALOPS, Criatividade, Relativismo cultural.

ABSTRACT

The general objective of this dissertation is to characterize a sample of Portuguese workers and workers of African Countries of Portuguese Official Language (PALOPS) residing in Portugal in terms of priority values of life and levels of creativity. The aim is to make a comparative study of values and levels of creativity considering the variables sex and nationality.

This study is located within an exploratory sample of 130 individuals of both sexes, of which 71 are Portuguese and the remaining 59 are sourced from PALOPS.

To operationalize the variable values will be used as an instrument of the values of life Inventory (LVI-Life Values Inventory), developed by Crace and Brown (1996), in its Portuguese version (Almeida, 2006).

To operationalize the variable creativity will be used TCT-DP (Test for Creative Thinking - Drawing production) developed by Urban and Jellen (1996).

As the main results of this study were considered high-priority values for both groups – Responsibility, Achievement, Caring for others, and concern for the ambience and it was possible to find statistically significant differences in the values – of Responsibility Achievement, Concern for other, and Independence. Regarding the levels of creativity, there were no statistically significant differences between the Portuguese workers and PALOPS.

Keywords: Values, Portuguese and PALOPS Workers, Work, Creativity

SIMBOLOGIA E ABREVIATURAS

APA– *American Psychological Association*

Cl – Ligações feitas com linhas

Cm– Completações

Cn – Continuações

Cth Ligações feitas para um tema

Hu – Humor

LVI– *Life Values Inventory*

PALOP – Países de língua oficial portuguesa

p. Página

Pe– Perspectiva

pp. Páginas

Nel – Novos elementos

Sp – Velocidade

Sp – Factor tempo

SPSS– *Statistical Package For The Social Sciences*

TCT-DP – *Test for Creative Thinking – Drawing Production*

TTCT – *Torrance's Tests of Creative Thinking*

TCT – DP -*Test for Creative Thinking – Drawing Production*

Uca – Não Convencional A

Ucb – Não Convencional B

Ucc – Não Convencional C

Ucd – Não Convencional D

ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO.....	1
PARTE I	
ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	6
CAPÍTULO 1- VALORES.....	7
1. Conceito de Valores.....	8
2. Importância dos Valores no Processo de Desenvolvimento da Carreira.....	11
3. Modelo Holístico dos Valores de Base de Duane Brown.....	15
CAPÍTULO 2- CRIATIVIDADE.....	19
4. Conceito de Criatividade.....	20
5. Modelos de Criatividade.....	21
6. Criatividade e Inovação nas Organizações.....	32
CAPÍTULO 3- DIVERSIDADE CULTURAL.....	38
7. Caracterização dos Imigrantes PALOPS.....	39
8. Diversidade Cultural e Relativismo Cultural.....	43
PARTE II	
METODOLOGIA.....	46
1. Caracterização da amostra.....	47
2. Instrumentos utilizados.....	48
2.1. LVI -Life Values Inventory.....	48
2.2. TCT-DP -Test for Creative Thinking – Drawing Production.....	52
3.Procedimento.....	55
PARTE III	
RESULTADOS.....	56
1. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS OBTIDOS.....	57
1.1. Resultados do Inventario dos Valores de vida (LVI).....	57
1.1.1. Comparação entre grupos, valores prioritários.....	58
1.1.2. Comparação entre grupos, valores de acordo com a variavel Género.....	59
1.2. Resultados do teste de Criatividade (TCT-DT).....	61
1.2.1.Comparação entre grupos, Criatividade de acordo com a variável Género.....	61
1.3. Correlação entre Valores e Criatividade.....	62
PARTE IV	
DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	63
1. Discussão dos Resultados	64

CONCLUSÃO.....	71
BIBLIOGRAFIA.....	75
ANEXOS.....	83
Anexo I- Inventario dos Valores de Vida (LVI).....	84
Anexo II- Teste de Criatividade (TCT-DP).....	88

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1.	
Evolução da população dos PALOPS com residência em Portugal, 2003 – 2009	41
Tabela 2.	
Caracterização da Amostra, Nacionalidades	47
Tabela 3.	
Caracterização da Amostra, Habilitações Literárias	47
Tabela 4.	
Definição dos valores do LVI	50
Tabela 5.	
Resultados do inventario dos Valores de vida (LVI), utilizando <i>independent-sample t-test</i>	57
Tabela 6.	
Comparação entre grupos, dos Valores prioritários	58
Tabela 7.	
Comparação entre grupos, Valores nos Portugueses, Diferença entre os géneros, utilizando <i>independent-sample t-test</i>	59
Tabela 8.	
Comparação entre grupos, Valores nos PALOPS, Diferenças entre os géneros utilizando <i>independent-sample t-test</i>	60
Tabela 9.	
Comparação entre os grupos, teste de Criatividade, utilizando <i>independent-sample t-test</i>	61
Tabela 10.	
Comparação entre grupos, teste de Criatividade, Diferenças entre os géneros, utilizando <i>independent-sample t-test</i>	61
Tabela 11.	
Correlação de resultados entre Valores e Criatividade, <i>correlação de Pearson</i>	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. As diversas fontes dos Valores	9
Figura 2. Componentes Cognitivos	29
Figura 3. Componentes de Personalidade	29
Figura 4. Importância da criatividade e inovação nas Organizações	33
Figura 5. Trabalhador como fonte de inovação nas Organizações	35
Figura 6. Atributos da diversidade - Matriz PVET	45

Introdução

A economia mundial globalizada e a proliferação de multinacionais têm vindo a exigir uma força de trabalho cada vez mais diversificada, multicultural e multinacional. A fim de explorar os benefícios potenciais de ter uma força de trabalho bem organizada e diversificada tais como uma maior criatividade e inovação, solução de problemas de qualidade, e flexibilidade organizacional, é necessário que os gestores das organizações tenham a plena compreensão e extensão da complexidade que a diversidade da força de trabalho cria para sua organizações, (Cox & Blakes, 1991). A partir disso, podem aprender a apreciar como seus colaboradores percebem o trabalho com base nas suas prioridades de valores de vida ao realizar as respectivas funções nas empresas.

Um dos desafios para a exploração e a avaliação da carreira no século XXI, é a necessidade de se priorizar a diversidade cultural (Blustein, 2006). Sendo assim, Brown (2002), realça as funções culturais e de vida, bem como os papéis do trabalho no que respeita aos valores. Na sua teoria, as funções culturais e os papéis de trabalho agem em conjunto, como as principais variáveis que influenciam a escolha vocacional, a satisfação e o sucesso no trabalho. Também, enuncia uma série de proposições sobre o papel dos valores no desenvolvimento de carreira, e realça que valores de trabalho bem definidos e priorizados, tendo em conta uma dada cultura, são das influências mais importantes na escolha da carreira.

Mas também, tendo em conta que se vive uma época de dúvidas, incertezas, conflitos e mudanças vertiginosas, o desenvolvimento individual e a tomada de decisão tornaram-se cada vez mais relevantes, e a consciencialização dos valores e dos níveis de criatividade são importantes neste percurso. Como também a crescente globalização e a diversidade cultural no mundo do trabalho exigem que a avaliação da carreira seja relevante para todos os grupos culturais (Spokane, Fouad & Swanson, 2003).

O processo de tomada de decisão, em qualquer esfera da vida do sujeito, é influenciado pelo seu sistema de Valores de Vida, ou seja, pela forma como ele organiza e hierarquiza os valores que vão reger as suas escolhas e que vão ter de ser satisfeitos para que ele se sinta realizado (Brown, 1996).

Dentro deste contexto importa definir o conceito de valores, considerados como princípios que guiam não apenas o nosso comportamento mas que servem de base para guiar o comportamento dos outros. Os valores são também adquiridos e desenvolvidos a partir da interação do ambiente com as características do indivíduo (Rokeach, 1973).

De acordo com Brown (1996), os valores constituem núcleos geradores e propulsores para o esclarecimento de metas na vida de cada indivíduo, nos seus diferentes contextos de vida. Super (1990), atribui uma conotação muito importante aos valores face a vários aspectos da tomada de decisão e desenvolvimento e satisfação na carreira dos indivíduos.

Por outro lado, temos a variável criatividade que de acordo com Mumford e Simonton, (1997), é vital para o sucesso a longo prazo de uma Organização, uma vez que o mundo empresarial é dinâmico e sofre alterações inevitável e constantemente. No mundo actual as organizações estão inseridas num mercado cada vez mais exigente e competitivo, onde o personalizado, a qualidade, a inovação e a criatividade abrem caminho em todo o mundo desenvolvido. As organizações flexíveis desenvolvem continuamente novas estratégias e adaptam-se às novas realidades de mercado. Portanto, existe a necessidade das Organizações serem flexíveis no sentido de conseguirem adaptar-se às constantes mudanças ao nível da sua envolvente para que possam assegurar a sua sobrevivência e fazer face à forte competição que existe entre as empresas (Basadur, 1997). Sendo assim, de acordo com Borghini (2005), as organizações dependem da criatividade enquanto capacidade para desenvolver ideias originais, produzir trabalho de forma inteligente e fazer descobertas científicas. Por outro lado, dependem também da inovação, já que as novas ideias devem ser implementadas por forma a que a Organização adquira uma vantagem competitiva.

Deste modo, pode dizer-se que na era da aprendizagem, do conhecimento e do saber, não basta fazer melhor do que as outras Organizações, mas sim fazer de forma diferente para conseguir um lugar de destaque relativamente às empresas concorrentes (Basadur, 1997; Mumford & Simonton, 1997).

A questão do multiculturalismo ocupa um lugar cada vez maior, a oposição entre universalismo e relativismo é compreendida, predominantemente, como a pergunta sobre o modo pelo qual o mercado de trabalho pode levar em conta o pluralismo das culturas. Após o 25 de Abril de 1974, verifica-se um aumento de fluxos migratórios de africanos para Portugal, com particular incidência das ex-colónias, apresentando, tendencialmente, perfis sociológicos muito diversos daqueles que caracterizavam os pequenos fluxos ocorridos na década anterior; enquanto os primeiros eram movidos essencialmente por objectivos educacionais e económicos, os segundos deslocam-se

num contexto de mudanças políticas radicais, nomeadamente de guerra civil entre diferentes movimentos, partidos ou facções político-militares (Santos & Faria, 2006).

Face à problemática em análise emergiu como objectivo geral desta dissertação, caracterizar uma amostra de trabalhadores portugueses e trabalhadores dos Países Africanos de língua Oficial Portuguesa (PALOPS) residentes em Portugal em termos de valores de vida prioritários e níveis de criatividade. Pretende-se ainda fazer o estudo comparativo dos valores e níveis de criatividade considerando as variáveis nacionalidade e sexo.

Dollinger (1990), sugere sobre as viagens por diferentes culturas, encontrando e apreciando diferentes valores, em perspectivas diferentes, melhorando o comportamento criativo.

Quanto a relação entre as duas variáveis escolhidas na presente dissertação (valores e criatividade), importa referir que os Valores têm um papel importante no comportamento criativo. Isto porque, as pessoas não fazem coisas a não ser que seja importante para elas. Os valores são a fonte dos nossos motivos e comportamentos. Raramente a criatividade é expressa, a não ser que seja motivada. Segundo Hall e Mckinnon (1969), utilizando a teoria chamada de Allport-Vernontngzey no estudo de valores, constataram que certos valores estão positivamente relacionados com criatividade e outros estão significativamente e negativamente correlacionados com a criatividade. Por outro lado, Runco (2006), usa um modelo simples de cognição para demonstrar como decisões e comportamentos criativos podem resultar, sendo que o individuo não necessita estar consciente de como as suas escolhas são feitas mas estas escolhas depende de uma considerável quantidade de informação, dos valores que estão alinhados com estas mesmas informações e as opções resultantes.

Durante as últimas décadas, verifica-se um certo número de estudos comparativos têm-se centrado sobre os Valores bem como os Níveis de Criatividade, que podem servir para ajudar as empresas líderes e os gestores a potencializar as capacidades sinérgicas de uma diversificada força de trabalho. No entanto, algumas áreas precisam de mais desenvolvimento.

Deste modo, nesta presente dissertação e no que respeita a definição do problema, importa referir que se verifica, que um dos problemas com que as organizações se debatem deve-se as alterações a diversos níveis, que tornam a envolvente instável e complexa tendo como consequências para as organizações uma

maior flexibilidade, capacidade de resposta rápida, eficaz e uma mudança na postura face às pessoas. Sendo que, a importância da criatividade e dos valores de vida para as pessoas implica alteração da forma como percebem a carreira e o desenvolvimento de novas competências. Pode-se assim dizer, que é necessário dar resposta às necessidades da organização de forma a permitir ultrapassar as dificuldades verificadas na perspectiva de uma harmonização e flexibilidade do sistema.

Os valores de vida são também considerados como determinantes importantes de comportamentos culturais específicos; e especialmente relevantes na compreensão de diferenças culturais. E é por isso, que consideramos a importância deste estudo comparativo entre os trabalhadores portugueses e trabalhadores dos PALOPS com alguma relevância científica como também uma determinante que influencia aspectos do comportamento organizacional.

Sendo assim, pretende-se neste estudo, a comparação entre os trabalhadores Portugueses e os PALOPS residentes em Portugal, de acordo com seguinte formulação de questões de pesquisa:

- Quais são os Valores de vida prioritários dos trabalhadores Portugueses e dos PALOP?
- Quais são os Níveis de Criatividade dos trabalhadores Portugueses e dos PALOP?
- Existem diferenças no que se refere aos Valores e Criatividade entre trabalhadores Portugueses e dos PALOP?
- Existem diferenças entre os géneros no que se refere aos Valores e Criatividade em cada um dos grupos?

Portanto, pretende-se identificar quais são os valores de vida prioritários e níveis de criatividade nos trabalhadores portugueses e dos PALOPS residentes em Portugal, como também determinar se existem diferenças nos dois grupos em estudo, e as diferenças tendo em conta a variável sexo nos subgrupos.

A presente dissertação está dividida em quatro partes, em que a primeira parte diz respeito ao enquadramento teórico do trabalho onde são definidos os conceitos básicos do trabalho, e esta subdivide-se em três capítulos diferentes, no 1º capítulo é abordado o conceito de Valores, a importância dos Valores no Processo de Desenvolvimento da Carreira e Modelo Holístico dos Valores de Base de Duane Brown.

No 2º capítulo é abordado o Conceito de Criatividade, alguns modelos da criatividade e a relação entre a criatividade e inovação nas Organizações.

No último capítulo é feita a caracterização dos imigrantes africanos de origem PALOP, e uma abordagem aos pressupostos da diversidade e do relativismo cultural.

Na segunda parte do trabalho é descrita a metodologia utilizada na elaboração da presente tese de dissertação, caracterizando a amostra, os instrumentos utilizados e o procedimento.

Em seguida, na parte III é feita a apresentação dos resultados obtidos e as respectivas análises estatísticas das diferenças existentes.

Para terminar, segue-se a discussão dos resultados na parte IV e uma breve conclusão.

PARTE I
ENQUADRAMENTO TEÓRICO

CAPÍTULO I -VALORES

1.1. Conceito de Valores

De acordo com Rokeach (1973), os valores determinam a forma como as necessidades são satisfeitas na família, no trabalho e na comunidade. Tem a função de garantir que as necessidades biológicas são satisfeitas e facilitar a interacção humana. Estão também vinculados à estrutura normativa das instituições sociais como a família ou a escola na qual foram adquiridas, que é uma característica que os distingue de necessidades. Além disso, ao contrário de necessidades, o que podem ser situacionais e transitórios, valores transcendem os objectos e situações.

Um valor é também, definido como uma crença duradoura de que um modo específico de conduta ou estado final de existência é pessoal ou socialmente preferível a um modo oposto ou alternativo de conduta ou estado final de existência. E dentro do mesmo contexto, são considerados como princípios que guiam não apenas o nosso comportamento mas servem de base para guiar o comportamento dos outros. São adquiridos e desenvolvidos a partir da interacção do ambiente com as características do indivíduo (Rokeach 1973).

Para Xiaohe (1999), os valores são considerados como os sentimentos, as cognições, as experiências e emoções de cada indivíduo.

No entanto, a variável valores tem sido abordada por diferentes autores, tendo cada um deles aplicado esta variável a diferentes áreas da vida dos sujeitos. Um dos contextos onde esta variável mais tem sido estudada é o contexto de trabalho e organizacional (Becker & Connor, 1977). Os valores de trabalho são objectivos que são perseguidos com vista a atingir a satisfação de uma necessidade, sendo que podem ser satisfeitos por mais do que um tipo de actividade ou ocupação (Super 1973).

Para além disso, os valores ocupam uma posição central no sistema cognitivo e na personalidade dos indivíduos, determinando as suas atitudes, estando intimamente ligados com a motivação, têm uma componente cognitiva, afectiva e comportamental (Rokeach, 1968). São também, consideradas como o principal factor de motivação, porque eles formam a base para a atribuição de valor a situações e objectos. Servem também como base para a auto-regulação cognitiva (Feather, 1992; Rokeach, 1973).

Para Brown (1996), os valores constituem núcleos geradores e propulsores para o esclarecimento de metas na vida de cada indivíduo, nos seus diferentes contextos de vida. Por outro lado Super (1990), atribui uma conotação muito importante aos valores

face a vários aspectos da tomada de decisão, desenvolvimento e satisfação na carreira dos indivíduos.

Existe uma extensa e diversificada investigação dos valores; desde pesquisas que analisam a relação entre os valores, atitudes, objectivos e comportamento (Rokeach, 1973), entre valores e cultura (Hofstede, 1980), entre valores e as relações trabalho e família (Zedeck, 1997), e entre valores e o mundo do trabalho (Elizur, Borg, Hunt & Beck, 1991; Elizur & Sagie, 1999; Super, 1980; Super & Šverko, 1995).

Os investigadores dos valores propõem que, enquanto os animais agem por instinto e são pré-programados a responder a estímulos, os humanos agem de livre vontade e escolhem como responder aos estímulos de acordo com seus valores (Gill, 2000). Isto é os valores humanos são de facto determinantes importantes das escolhas pessoais (Hultman & Gellermann, 2002).

Embora o valor seja um fenómeno interno, a motivação para o adoptar é vista como proveniente de um conjunto diversificado de fontes externas (Hodgkinson, 1996). As mudanças nos papéis sociais e os processos de desenvolvimento e escolha vocacional ocorrem dentro de um dado contexto sociocultural no qual o indivíduo está inserido (Beekhoven, De Jong, & Van Hout, 2003).

De acordo com Hodgkinson (1996), os indivíduos são continuamente influenciados por factores externos a adoptarem determinados valores como seus. Estas forças ou influências são consideradas como fontes dos valores. Sendo assim, o autor propôs um modelo de análise através de um diagrama representando as diferentes fontes dos valores que têm potencial de influenciar um indivíduo a adoptar certos valores como seus num determinado momento. (ver figura 1)

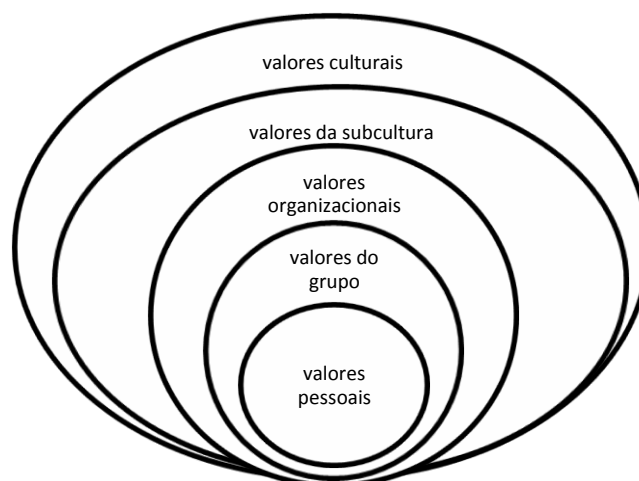


Figura 1. As diversas fontes dos valores. Fonte: adaptado de Hodgkinson, (1996)

A primeira envolvente, diz respeito aos valores culturais, que se relaciona-se com o ambiente mais geral e incluem os valores implícitos e explícitos da cultura global, tais como os que são apresentados e promovidos principalmente pelos sistemas políticos e sociais.

A seguir a estes valores, são os valores subculturas associados com o ambiente imediato do indivíduo e seriam aqueles componentes relevantes dos indivíduos nos contactos sociais. Portanto, são valores dos ambientes no qual a pessoa vive e trabalha.

Na terceira envolvente temos os valores organizacionais, relacionados com os valores formais do ambiente de trabalho, expressos em objectivos declarados ou não, políticas, procedimentos e propósitos da organização. Estão associados com o dia-a-dia da pessoa e no trabalho.

Imediatamente a seguir estão os valores do grupo, relacionada e orientada para os valores do grupo de trabalho, grupo social a que a pessoa pertence. Promovidos por outras pessoas com quem a pessoa tem alguma associação formal.

Por último estão os valores pessoais, sendo o núcleo interno, que de acordo Ussene (2011), representam as orientações dos valores pessoais que já tenham sido inculcados na pessoa, adquiridos através das experiências, observações pessoais, e influências as pessoas regulam e desenvolvem as suas preferências sobre o que será melhor para si, dentro deste processo formam-se os valores pessoais (Hodgkinson, 1996).

Na sociedade pluralista que se vive hoje, as pessoas são menos susceptíveis de serem influenciadas por valores culturais de grupo, subculturas e organizacionais. A adopção dos valores é uma escolha muito pessoal, onde os valores pessoais são os dominantes. Neste sentido, a fonte de valores pessoais é vista como o centro deste modelo, mostrando que os valores pessoais antecedem todas as outras fontes de valores. (Hodgkinson 1996; Hultman & Gellermann 2002).

O modelo holístico dos valores de base Brown (1996), constituiu o enquadramento teórico desta dissertação e neste modelo, os valores são considerados como princípios que guiam não apenas o nosso comportamento mas servem de base para guiar o comportamento dos outros. Portanto, são representações consciencializadas das necessidades que quando desenvolvidas, estabelecem normas de comportamento, que orientam as pessoas para um estado final desejado (Rokeach, 1973), e formam a base para a fixação de metas.

Pode-se então dizer que os valores servem diferentes finalidades: tornam possíveis as interações sociais que possibilitam aos indivíduos satisfazer as suas necessidades; fornecem padrões a partir dos quais as pessoas julgam as suas acções e as dos outros; têm um papel central no processo de tomada de decisão porque servem de base aos objectivos que são estabelecidos e, por fim, fornecem uma base para racionalizar o comportamento (Brown, 1996).

Portanto os Valores de vida podem ser definido como desejáveis, trans-situacionais metas que variam em importância como princípios orientadores na vida das pessoas (Rokeach, 1973). Além disso, a principal característica da definição conceitual de valores são crenças, pertencente a estados finais desejáveis ou modos de conduta, que transcende situações específicas, servem de guias de selecção ou avaliação de comportamento, pessoas e eventos, são ordenados por importância em relação a outros valores, de modo a formar um sistema de prioridades de valor (Schwartz, 1992; Schwartz & Bilsky, 1987, 1990).

1.2. Importância dos Valores no processo de desenvolvimento da Carreira

No mundo moderno, fazer uma escolha vocacional e ou profissional não é uma decisão feita num só momento, mas sim um processo que envolve pequenas e grandes decisões, que se relacionam, para definir uma trajectória individual de desenvolvimento de carreira. O processo de tomada de decisão vocacional começa desde a tenra idade, isto é, a partir dos primeiros três ou quatro anos de vida (Super, 1990).

A maioria das teorias do desenvolvimento de carreira tem sido construído, tendo em conta alguns conceitos das teorias de Maslow (1954) e de Rokeach (1973). Sendo que Maslow (1954) usando os termos necessidades e valores alternadamente propôs que os seres humanos têm necessidades inatas de segurança, sociabilidade e auto-realização. Rokeach (1973), separou os conceitos de necessidades e valores no seu modelo, as necessidades são biológicas e os valores a representação cognitiva transformada dessas necessidades biológicas. Definiu os valores como as crenças relativamente estáveis e duradouras, ligadas aos resultados ou modos de conduta do indivíduo. Mesmo que os valores sejam definidos como estáveis, Rokeach propôs que os valores mudam ao longo do tempo e que estes são influenciados pelas demandas da sociedade. Também explorou

a ideia de que os valores eram importantes indicadores de escolhas e dos papéis profissionais (Spokane, 1991).

De acordo com Ussene (2011), no mundo do trabalho, os papéis e funções dos trabalhadores tornaram-se cada vez mais fluidos, e o conceito de carreira, tal como o conhecemos em meados da literatura vocacional do século passado, está constantemente em mudanças. As mudanças na economia e nas formas de trabalho, exigem que os adolescentes se preparem para as novas realidades do mercado de trabalho, desenvolvendo competências fortes de tomada de decisão relacionadas com a carreira, que se quer que seja construída ao longo de toda a vida, com base nos papéis de trabalho remunerado e não remunerado e na relação destes com os restantes papéis de vida (Schwartz & Boehnke 2003).

Como já foi referido, as mudanças nos papéis sociais e os processos de desenvolvimento e escolha vocacional ocorrem dentro de um dado contexto sociocultural no qual o indivíduo está inserido (Beekhoven, De Jong, & Van Hout, 2003). Sendo que, quanto ao processo de tomada de decisão, em qualquer esfera da vida do sujeito, é influenciado pelo seu sistema de Valores de Vida, ou seja, pela forma como ele organiza e hierarquiza os valores que vão reger as suas escolhas e que vão ter de ser satisfeitos para que ele se sinta realizado (Brown, 1996)

Valores de trabalho para Super (1973), são definidos como objectivos que são perseguidos com vista a atingir a satisfação de uma necessidade, sendo que podem ser satisfeitos por mais do que um tipo de actividade ou ocupação. São também definidos como o grau de importância que os indivíduos dão a certos resultados obtida no contexto do trabalho (Elizur, 1984) ou, mais especificamente, como qualidades (Super, 1970) ou preferências (Pryor, 1983, 1987), que satisfaçam as necessidades e prioridades (Pine e Innis, 1987) em relação ao trabalho e outras actividades. Estes valores de trabalho em alguns estudos estão correlacionadas a dados demográficos, como idade, escolaridade, antiguidade, o género, a necessidade de realização, motivação e de desempenho.

Allport (1928) identificou certo tipo de valores adoptados para as interacções sociais e da educação nos indivíduos. Futuras pesquisas por Harpaz (1985) e Paulsen (1961), reafirmam que os valores do trabalho, como quaisquer outros valores, são aprendidos em um início da vida do indivíduo, e reflectem as normas culturais. É

imperioso observar que esses factores representam apenas um determinado conjunto de valores de trabalho de muitos que as pessoas podem manter.

Mais recentemente, a exploração vocacional tem sido definida como um constructo multidimensional, que envolve o autoconhecimento e o conhecimento contextualizado do mundo do trabalho e que tem como objectivo central, fornecer subsídios ao indivíduo que o auxiliem na definição de auto conceitos vocacionais e na escolha de uma profissão (Zikic & Klehe, 2006).

Sendo assim, os valores são considerados como princípios que guiam não apenas o nosso comportamento mas servem de base para guiar o comportamento dos outros, como Também são representações consciencializadas das necessidades que quando desenvolvidas, estabelecem normas de comportamento, que orientam as pessoas para um estado final desejado (Rokeach, 1973), e formam a base para a fixação de metas.

Uma compreensão mais aprofundada da complexidade das dificuldades de tomada de decisão de carreira pode ajudar, tanto quem decide, como os profissionais de carreira, na identificação de intervenções apropriadas, que permitam construir respostas eficazes aos problemas específicos de decisão de carreira de quem tem que decidir (Gati *et al.*, 1996).

Relativamente aos géneros já foram apresentadas diversas explicações para as diferenças, incluindo instrumentos de medida, técnicas de pesquisa, amostras utilizadas nos estudos e a diferença na forma como os dois géneros vêem o trabalho e a família (Elizur, 1994). As diferenças entre géneros, no que diz respeito aos valores, têm sido objecto de pesquisa por serem vistas como um factor importante na gestão de carreiras e no comportamento vocacional (Jacobs, 1992, citado por Abu-Saad & Isralowitz, 1997), tendo demonstrado resultados contraditórios (Almeida & Tavares, 2009)

De acordo com Almeida e Tavares (2009), alguns estudos (Aldag & Brief, 1975; Brief & Oliver, 1976) sugerem não haver diferenças significativas entre géneros no que se refere a valores de trabalho e outros estudos, no entanto (Bartol & Manhardt, 1979; Earle & Harris, 1986; Graham; Moore & Young, 1981, citados por Elizur, 1994), indicam diferenças significativas nos valores de homens e de mulheres, sendo que os homens tendem a valorizar mais o aspecto económico, a independência, a segurança e os objectivos a longo prazo para a sua carreira; enquanto as mulheres tendem a ser mais orientadas para as relações interpessoais, para o ambiente e para objectivos a curto prazo (Pryor, 1983).

As dificuldades registadas na escolha de carreira têm sido associadas ao conceito de maturidade de carreira, ou seja, a capacidade que os adolescentes têm de se capaz de fazer escolhas realistas e independentes relacionadas à carreira (Super, 1990).

A tomada de decisão de carreira está relacionada com o estilo de vida de um indivíduo bem como com a satisfação pessoal e vocacional (Betz & Taylor, 2006; Lounsbury, Tatum, Chambers, Owens, & Gibson, 1999; Taveira, 2010).

Na literatura vocacional, e fora dela, reconhece-se os valores como um outro componente importante da orientação e do desenvolvimento da carreira e da vida, sobretudo a partir dos anos intermédios da adolescência. (Ussene, 2011). Mas para compreender como é que os valores podem ajudar a determinar as escolhas pessoais, é necessário explorar mais a sua suposta natureza, sendo que, a literatura psicológica encara os valores como representando a importância que um indivíduo atribui às actividades, aos objectos ou a um resultado. Os valores são critérios pessoais que julgam os objectos e factos desejáveis (Kiros, 1998), e assim, influenciam a selecção de determinados comportamentos (Hultman & Gellermann, 2002). Por outras palavras, os valores são padrões cognitivos e pessoais em relação ao que o indivíduo deseja ser, aquilo que é importante e desejado, tendo em conta as normas de conduta pessoais e socialmente aceitáveis (Westwood & Posner, 1997).

Os valores relacionados com o trabalho, denominados por valores de carreira ou valores de trabalho ou de emprego, são frequentemente mencionados como importantes nas teorias de planeamento de carreira (Brown, 2002; Feldman, 2002; Herr, Cramer & Niles, 2004). A maioria dos teóricos do desenvolvimento de carreira descreve os seus valores como um subconjunto de vida mais global ou sistemas de valores pessoais (Patton, 2002). Sendo que resumindo dezassete teorias para o desenvolvimento da carreira, Patton e McMahon (2006), notaram que catorze dessas teorias reconhecem o papel dos valores no âmbito da escolha e desenvolvimento da carreira. (Ussene, 2011)

Brown (2002), com base nos resultados obtidos por Super e Sverko (1995) considera os valores de trabalho como a pedra angular da sua teoria baseada em valores de desenvolvimento de carreira.

Portanto, relativamente a importância dos valores no desenvolvimento da carreira é possível verificar que os valores são mencionados em diversas teorias e, por isso, existem várias definições e interpretação da forma como podem contribuir para o desenvolvimento de carreira.

1.3. Modelo Holístico dos Valores de base de Duane Brown (1996)

“No Modelo Holístico dos Valores de Base de Duane Brown (1996b) os valores são vistos como as lentes através das quais o sujeito se vê a si mesmo, aos outros e ao mundo. Os Valores são a base para os seus pensamentos, crenças, sentimentos e comportamento. São, também, a base para a avaliação que faz de si mesmo e dos outros “ (Almeida & Tavares, 2009; p.7).

O modelo Holístico foi baseado na teoria de Milton Rokeach (1973), que apresenta o conceito de valor como sendo crenças que têm uma componente cognitiva, afectiva e comportamental, padrões que guiam o comportamento do indivíduo e que servem de base para julgar o comportamento. Surge no sentido de clarificar a importância dos valores nos processos de tomada de decisão nos diversos aspectos da vida. Este modelo teórico faz uma abordagem aos diferentes papéis que o sujeito ocupa na vida e a importância que estes têm para si, tendo em conta que todos se interligam e que a tomada de decisão e a satisfação do sujeito dependem da forma como os seus valores se reflectem nos diferentes papéis e na medida em que conseguem permanecer fiéis a estes mesmos valores, nos diversos espaços sociais (Almeida & Tavares, 2009).

Os valores de de Duane Brown (1996) que serviram de base teórica para a construção do *Life Values Inventory* (LVI; Crace & Brown, 1996), tem os seguintes pressupostos básicos:

a) Cada pessoa desenvolve um número relativamente pequeno de valores: tendo como suporte de base o *Work values inventory*, que de acordo com Super (1970), identificou 15 valores de trabalho, o *Values Survey* de Rokeach (1973) que identificou 36 valores, Lofquist e Dawis (1978), com o *Minnesota Importance Questionnaire* identificaram 6 valores e Brown e Crace, (1996) identificaram 14 valores.

b) Valores altamente prioritários são um dos principais determinantes nas escolhas entre papéis. Este pressuposto é de acordo com Vroom (1964), Janice e Mann (1977), na teoria da especificidade do objectivo (Locke & Latham, 1990), na auto – eficácia, (Bandura, 1986, 1993) e Disposição, (Feather, 1992).

c) Os valores são adquiridos através da assimilação da informação, gerada pela interacção entre o ambiente e as características inatas do indivíduo. De acordo com este pressupostos foram encontradas diferenças entre a variável sexo apenas para um valor (Walker, Tausky & Oliver, 1982; Beutel & Brenner, 1986) encontraram diferenças em 18 de 25 valores, tendo em conta a mesma variável.

d) A satisfação na vida depende do preenchimento de um leque de papéis que, consequentemente satisfazem os valores individuais. Para este pressuposto, Super (1940, 1980, 1990) foi o primeiro autor a considerar no estudo dos valores a interacção entre papéis como também Watson e Ager (1991), referem que a frequência do desempenho de papéis valorizados pelo indivíduo, está relacionada com a satisfação com a vida.

e) A saliência de um papel está relacionada com o grau em que se espera que esse papel proporcione a satisfação dos principais valores do indivíduo

De realçar a contribuição de Chusmir e Parker (1991), que detectaram diferenças nos valores prioritários tanto entre homens e mulheres trabalhadores, como entre os papéis profissional e pessoal, Flannely (1995), realizou um estudo no qual concluiu que a saliência de certos valores se altera consoante o papel desempenhado

f) O sucesso no desempenho dos diferentes papéis, depende da conjugação de diversos factores. Para este ultimo pressuposto do modelo Holístico dos Valores de Base de Duane Brown (1996) e que serviu para a construção do instrumento utilizado neste trabalho, o *Life Values Inventory* (1989) – Meglino, Ravlin e Adkins (1989), e Posner (1992), que conduziram estudos empíricos que permitem concluir que há uma relação positiva entre a congruência dos valores com os resultados do desempenho de certas tarefas (papéis).

A abordagem ao modelo Holístico dos Valores de Base de Duane Brown (1996), é relevante para a presente dissertação, pois é na sequência deste modelo que o autor propõe um instrumento utilizado para a operacionalização da variável valores. Sendo esse instrumento o *Life Values Inventory (LVI)* que foi desenvolvido por Crace e Brown (1996), para servir de apoio na tomada de decisões relativamente aos papéis de vida.

Importa agora, conhecer alguns estudos recentes sobre os Valores com utilização do instrumento *Life Values Inventory (LVI)*, Crace & Brown, 1996), na versão adaptada para língua portuguesa por Almeida e Pinto, (2002), o mesmo instrumento utilizado no presente estudo. De acordo com Almeida e Tavares (2009), estudos realizados têm demonstrado que os valores estão na base das escolhas profissionais e pessoais que fazemos, das decisões que tomamos, das características culturais e das relações interpessoais, os valores estão também envolvidos no percurso escolar e nas escolhas realizadas ao longo deste percurso.

Almeida e Pinto (2003) efectuaram um estudo que visava caracterizar o sistema de valores de um grupo de estudantes universitários de diferentes áreas de formação (Humanidades e Tecnologias) através da utilização da versão portuguesa do Life Values Inventory (LVI, Crace & Brown, 1996). Para tal, utilizaram uma amostra de 251 estudantes, cujas idades variavam entre os 18 e os 25 anos, sendo que 150 eram do sexo feminino, 101 do sexo masculino, 138 pertenciam à área de Humanidades e 111 à área de Tecnologias.

Os principais resultados obtidos indicaram que os valores considerados mais importantes nas diferenças entre os Géneros, foram em termos de média: pelas estudantes do sexo feminino a Preocupação com os Outros e Realização. Enquanto que os do sexo masculino a Responsabilidade e Realização. Quanto às diferentes áreas de formação, os estudantes da área de Humanidades colocaram no topo da sua hierarquia de valores a Responsabilidade e a Preocupação com os Outros. Os estudantes da área de Tecnologias parecem considerar como valores mais importantes a Responsabilidade e a Realização. Para além destes valores, e no que diz respeito às áreas de formação, foram também encontradas diferenças significativas no valor Compreensão Científica, a favor dos estudantes do grupo de Tecnológicas.

Um estudo levado a cabo por Almeida e Lopes (2004), que visou caracterizar e comparar os valores de vida de trabalhadores do sector público e privado, em Portugal, utilizando para tal o LVI e uma amostra de 160 indivíduos (sendo 63 trabalhadores de empresas públicas e 97 de empresas privadas) permitiu concluir a existência de diferenças significativas entre estes 2 grupos em 7 dos 14 valores, tendo sido significativamente mais elevados, nos trabalhadores da empresa pública os valores Preocupação com os Outros e Preocupação com o Ambiente, e mais elevados, para os trabalhadores da empresa privada, os valores Prosperidade Económica e Privacidade. Os trabalhadores da empresa pública apresentaram, ainda, um índice mais elevado no valor Compreensão Científica do que os da empresa privada, enquanto os trabalhadores do sector privado obtiveram resultados significativamente mais elevados no valor Espiritualidade.

O estudo de Almeida (2005), com uma amostra de 209 mulheres portuguesas com idades compreendidas entre os 18 e os 55 anos, sendo que 59 eram trabalhadoras, 65 estudantes e 85 trabalhadoras-estudantes, e tinha como objectivo caracterizar o sistema de valores das mulheres portuguesas. Procurou-se estudar por um lado a

adequação de um instrumento de avaliação de valores (LVI) ao grupo específico das mulheres portuguesas e por outro, a possibilidade de existência de diferenças significativas ao nível dos valores em três grupos de mulheres, definidos segundo a variável estatuto sócio-profissional: estudantes, trabalhadoras--estudantes e trabalhadoras. As médias obtidas são sempre muito superiores a 9, destacando-se o valor Responsabilidade e o valor Preocupação com os outros. Os valores Compreensão científica e Humildade foram os apresentaram valores médios mais baixos.

O estudo de Gomes (2006), que pretendeu comparar os valores de vida de estudantes do ensino superior público e privado, através da aplicação do LVI, a uma amostra de 202 alunos (sendo 105 do ensino superior público e 97 do ensino superior privado) obteve resultados que demonstraram que os valores considerados mais relevantes para os estudantes do ensino superior, de modo geral, são a Responsabilidade e a Realização. Quando analisadas as duas amostras separadamente, os valores mais elevados voltam a ser a Realização e a Responsabilidade. Ficou, também, demonstrado existirem diferenças significativas entre as duas amostras nos valores Preocupação com os Outros, Prosperidade Económica e Saúde e Actividade Física.

Ussene (2011), num estudo com participantes Moçambicanos, utilizou o instrumento Life Values Inventory (LVI, Crace & Brown, 1996), versão adaptada para língua portuguesa por Almeida & Pinto, 2002) numa amostra de 314 alunos moçambicanos, de ambos os sexos (rapazes n=120, raparigas n=194), a estudarem na 12^a classe. Obteve resultados que demonstraram que os valores mais elevados da amostra com os alunos moçambicanos são a Responsabilidade, e Realização. Os valores mais baixos foram registados para as dimensões Compreensão científica e Preocupação com o ambiente.

CAPITULO II – CRIATIVIDADE

2.1. Conceito de Criatividade

Na era da aprendizagem, do conhecimento e do saber, não basta fazer melhor do que as outras Organizações, mas sim fazer de forma diferente para conseguir um lugar de destaque relativamente às empresas concorrentes (Basadur, 1997; Mumford & Simonton, 1997).

O primeiro obstáculo com que nos deparamos é por se tratar de um conceito complexo, com diversas formas de expressão e porque está sobredeterminado (Runco, 2007). Podemos encontrar, através de uma revisão da literatura, centenas de definições sobre a criatividade sem que exista consenso entre os diferentes autores (Pereira, 1996).

A criatividade é multifacetada e abarca múltiplas dimensões humanas, sendo por isso, difícil de definir. Pela multidimensionalidade e complexidade inerentes, a única forma de definir consensualmente criatividade é através do recurso a definições mais generalistas, suficientemente amplas para abrangerem as várias abordagens teóricas que procuram descrever a criatividade. Os factores que são examinados e como eles devem ser traduzidos dentro de seu contexto dependem, principalmente, do interesse dos investigadores (Bahia, 2008).

A criatividade, uma qualidade Humana universal, é olhada como um factor crucial na promoção da mudança e renovação socio-cultural e considerada como o funcionamento mental humano marcadamente responsável pela libertação, transformação e humanização (Oliveira, 1992).

Para alguns autores, a criatividade é vista como sendo um processo interno e intelectual que origina a produção de úteis e novas ideias (Koontz et al., citados por Mostafa, 2005; Mumford & Gustafson citados por Scott & Bruce, 1994), enquanto que a inovação está relacionada com a produção ou adopção das ideias úteis e consequente aplicação prática dessas mesmas ideias (Koontz e cols., citados por Mostafa, 2005; Kanter, Van de Ven, citados por Scott & Bruce, 1994) .

Amabile e Hennessey, (1992), de acordo com a teoria componencial sugere que a criatividade é determinada pela interacção e pela força relativa de cada um dos três componentes: capacidades e conhecimento, processos criativos e motivação intrínseca.

Para Klijn & Tomic (2010) a criatividade é vista como "(...) a produção de ideias e soluções novas e úteis por um ou mais indivíduos em determinado ambiente de trabalho."

O conceito de criatividade como sendo o ponto de partida para qualquer inovação e, ao conceito de inovação como sendo o trabalho árduo que se segue à concepção de uma ideia e que usualmente envolve o trabalho de muitas pessoas com capacidades diversificadas mas complementares.

Assim sendo, dois dos componentes importantes para que uma Organização consiga adaptar-se, evoluir e destacar-se relativamente às restantes, são a criatividade e a inovação, que permitirão o desenvolvimento de soluções inovadoras e úteis que irão surgir como resposta aos mais diversos obstáculos e desafios que se impõem nos dias de hoje às Organizações.

Como já foi referido anteriormente, neste estudo pretende-se o desenvolvimento de uma perspectiva transcultural da criatividade, sendo que a propósito disso, Lubart (2003), afirma que a cada cultura corresponde uma ideia inerente ao conceito de criatividade, e que a definição mais consensual, que a criatividade é a capacidade de produzir um trabalho que se apresente novo e que seja aceite pela sociedade, é apenas uma concepção essencialmente europeia. Sendo que a cultura refere-se à divisão de um conjunto de pensamentos, de condutas, de tradições, de valores e de símbolos que estruturam o modo como um grupo de indivíduos vai interagir com o seu ambiente psíquico e social. A cultura de uma comunidade é aprendida e transmitida de geração em geração, mas a sua natureza evolui espontaneamente através das suas inovações ou de abertura para outras culturas (Lubart, 2003).

2.2. Modelos de Criatividade

A polivalência e arbitrariedade inerente ao conceito da criatividade levou a alguma dispersão do conhecimento gerado, pois, se por um lado, alguns autores se centram no estudo do processo criativo, outros optam pelo estudo da produção criativa, outros pela análise do indivíduo criativo, e outros, ainda colocam no centro o ambiente gerador da produção criativa (Pereira, 1996).

Sendo assim, tratando-se de um estudo transcultural pretendeu-se neste tema e com a escolha dos modelos teóricos aqui descritos, abordagens da confluência e uma perspectiva da criatividade que incluem a questão da diversidade cultural. As abordagens da confluência, aqui descritas, salientam a importância de se considerar, para além do papel do sujeito, os factores sociais, culturais e históricos tanto na produção criativa como na avaliação da sua produção (Alencar & Fleith, 2003).

Iniciaremos com um dos modelos mais conhecidos de Amabile (1983) sobre a criatividade e a teoria componencial de criatividade. Este modelo pressupõe que três componentes são relevantes no desenvolvimento da criatividade ou essenciais como proporcionadores do acto criativo. Nesta teoria, a criatividade é determinada pela interacção e pela força relativa de cada um dos três componentes: capacidades e conhecimento, processos criativos e motivação intrínseca (Amabile & Hennessey, 1992).

O primeiro componente que são as capacidades e conhecimento, diz respeito ao domínio em habilidades relevantes que consistem em conhecimentos, habilidades técnicas e talento no domínio específico. São desenvolvidas principalmente através da educação e experiência de trabalho. Portanto, capacidades e conhecimento, ou habilidades de domínio, consistem nas capacidades relativas a um domínio que incluiu o talento, o conhecimento adquirido através do trabalho, da educação formal e informal, a experiência e as aptidões técnicas (Amabile, 1985).

O segundo é as competências criativas, os processos criativo, tem haver com a criatividade em habilidades relevantes, tais como estilos de pensamento cognitivo, estilos de trabalho e características de personalidade. Este engloba o estilo de trabalho do criativo, o estilo cognitivo, o domínio de estratégias proporcionadoras de novas ideias e, por fim, engloba também os traços de personalidade do sujeito criativo (Amabile, 1985).

De acordo com a autora, relativamente ao estilo cognitivo destaca-se o romper de padrões vulgares de pensamento, a quebra de hábitos, a compreensão de complexidade, a armazenagem e recordação de ideias e flexibilidade perceptual. Como também, considera relevante, na produção criativa, os seguintes traços de personalidade: autodisciplina, persistência, independência, tolerância à ambiguidade, não conformismo, o desejo de correr riscos e a auto-motivação (Alencar & Fleith, 2003).

O terceiro componente é a motivação intrínseca, que diz respeito à satisfação, ao interesse e ao envolvimento que o sujeito particularmente tem, na realização da tarefa, independentemente dos incentivos externos. O sujeito demonstra interesse, competência e autodeterminação (Alencar & Fleith, 2003).

A Motivação intrínseca também é mencionada como um factor de mediação no processo criativo. Portanto, esta componente representa a atitude em relação a uma tarefa e a percepção da própria motivação. Como também, interage com um quarto elemento: o ambiente externo social do indivíduo.

Neste modelo é dada uma extrema importância ao papel da motivação e dos factores sociais no desenvolvimento da criatividade, sendo necessária a interacção das habilidades relativas ao domínio, dos processos criativos relevantes e da motivação intrínseca para que emerja o produto criativo. (Almeida, Nogueira & Silva, 2008)

Este modelo componencial da criatividade pretende mostrar-nos, principalmente, que a criatividade é um processo que resulta da interacção de diferentes factores, pessoais e sociais, em vez da ideia desta ser apenas uma qualidade das pessoas (Alencar & Fleith, 2003).

Csikszentmihalyi (1999), apresenta um modelo teórico da criatividade em que o foco da sua teoria é nos sistemas sociais e não apenas no indivíduo. A criatividade deve ser vista como um processo sistémico, pois o produto criativo é o resultado da interacção entre os pensamentos do indivíduo e o contexto socio-cultural, para além de ele próprio modificar o domínio existente ou transformá-lo num novo. Considera-se, portanto, que embora o indivíduo tenha um papel activo no processo criativo, é fundamental reconhecer a influência dos factores sociais, culturais e históricos na produção criativa e na avaliação do trabalho criativo (Almeida, Nogueira & Silva, 2008). Esta abordagem propõe-nos que a criatividade resulta da interacção de um sistema composto por três factores que são: O Indivíduo, o Domínio, e o Campo.

O Indivíduo, como um produtor de mudanças na área do conhecimento, acordo Csikszentmihalyi (1998), consideram-se dois aspectos, as características associadas à criatividade, como a curiosidade, o entusiasmo, a motivação intrínseca, a abertura experiências, a persistência, a fluência de ideias e a flexibilidade de pensamento; e os antecedentes sociais e culturais. O autor salienta ainda, que as características apresentadas, proeminentes nos indivíduos criativos, não podem ser consideradas rígidas, pois o criativo apresenta também capacidades de ajustamento consoante a ocasião em que se encontra (Alencar & Fleith, 2003).

O segundo factor é o Domínio, de acordo Csikszentmihalyi (1998), consiste num conjunto de procedimentos simbólicos e regras que foram culturalmente estabelecidos, como por exemplo, a matemática e a música. Torna-se então essencial, o conhecimento do domínio para que o sujeito criativo possa introduzir ou produzir mudanças (Ribeiro, 2010). Os sujeitos mais prováveis de criarem mudanças num determinado domínio, são os que conhecem muito bem os princípios inerentes ao próprio domínio, encontram as

suas inconsistências e procuram estender ir para além dos limites. com (Alencar & Fleith, 2003).

E por último, o factor Campo é composto por todos os sujeitos que julgam a existência, ou não, de criatividade num determinado produto (Csikszentmihalyi, 1998). Para Alencar e Fleith, 2003 este, por vezes, actua como uma barreira, quando se apresenta como defensivo e rígido, e por isso, é importante que o sujeito apresente uma elevada capacidade de persuasão para que o campo aceite a sua ideia ou produto.

É importante lembrar que um campo não pode ser modificado sem o consenso do domínio responsável, (Ribeiro 2010).

A teoria de Csikszentmihalyi (1998), assenta na ideia de que o fenómeno da criatividade, não se encontra unicamente na pessoa, este é construído através da interacção entre o pensamento do sujeito e o seu contexto sociocultural. Assim, toda a investigação deve incidir sobre os sistemas sociais, e não sobre a pessoa apenas.

Portanto, embora o indivíduo tenha um papel activo no processo criativo, é fundamental reconhecer a influência dos factores sociais, culturais e históricos na produção criativa e na avaliação do trabalho criativo. A capacidade de pensar de forma criativa e a motivação são necessárias para que um individuo produza uma ideia nova. Toda a envolvente em que o indivíduo se insere irá influenciar o seu desempenho criativo e inovador, nomeadamente no local de trabalho. (Almeida, Nogueira & Silva, 2008).

Em contrapartida, a teoria de Sternberg e Lubart (1991) engloba também aspectos da Abordagem Sistémica da criatividade de Csikszentmihalyi (1999), como também alguns aspectos presentes no Modelo Componencial proposto por Amabile (1983) que descreve a criatividade como o resultado da motivação, das habilidades relevantes de domínio e dos processos criativos relevantes. Na perspectiva de Amabile (1996), considera-se que uma resposta será criativa na medida em que for apropriada, útil, correcta ou de valor acrescentado para a tarefa em questão. Neste modelo é dada uma extrema importância ao papel da motivação e dos factores sociais no desenvolvimento da criatividade, sendo necessária a interacção das habilidades relativas ao domínio, dos processos criativos relevantes e da motivação intrínseca para que emerja o produto criativo.

De acordo com Sternberg e Lubart (1996), as pessoas criativas mostram uma variedade de características. Estas características representam amplamente decisões que

as pessoas tomam, em vez de habilidades inatas. Segundo este modelo as pessoas decidem ser criativo, apresenta como principal objectivo perceber de uma forma coerente os fundamentos da criatividade e salienta a importância de se realizar um maior investimento na criatividade.

Sendo assim, Sternberg e Lubart (1991), na sua Teoria do Investimento, consideram a criatividade como o resultado da convergência de seis factores distintos e inter-relacionados, necessários para a expressão criativa. Esses factores são compostos pela inteligência, estilos intelectuais, conhecimento, personalidade, motivação e também, pelo contexto ambiental.

O primeiro elemento referido por Sternberg e Lubart (1991, 1996) é a inteligência, no qual são consideradas três principais habilidades para o investimento criativo: a capacidade sintética, de reformular os problemas e a capacidade de ver os problemas noutra perspectiva; a segunda é a capacidade analítica de reconhecimento das próprias ideias; e a última, é capacidade prático-contextual que reflecte a capacidade de persuasão das outras pessoas, sobre as suas ideias. Sendo que, considera-se que a ideia mais criativa é resultado da redefinição de problemas (Ribeiro, 2010).

O segundo elemento é os estilos intelectuais, que são – o legislativo, o executivo, e o judicial. O estilo legislativo, é característico de pessoas que gostam de formular problemas, criar novas regras, ver as coisas de formas diferentes e trabalhar em problemas que não sejam pré fabricados; O executivo é característico de pessoas que gostam de implementar ideias com uma estrutura clara e bem definida; e o judicial, é relacionado a pessoas que preferem emitir julgamentos, avaliar pessoas, regras e tarefas. Sendo que, de acordo com Ribeiro (2010), as pessoas criativas assemelham-se mais com o estilo legislativo.

O terceiro componente é o conhecimento, que quanto a forma pode ser denominado por conhecimento formal (adquirido através de livros, palestras ou qualquer outro meio de instrução) ou; conhecimento informal (adquirido através da especialização numa área, e que pode ser difícil de se explicar e até de se verbalizar). Ambos os conhecimentos são importantes para o desenvolvimento da criatividade, essencialmente quando se pretende intervir ou dar um contributo numa determinada área.

Os traços de personalidade são o quarto elemento, que são considerados como sendo predisposições relativamente estáveis, mas que podem sofrer alterações e são

influenciados pelas condições ambientais. Sendo que, dos traços mais comuns destacam-se, a predisposição para correr riscos; a auto-confiança; a tolerância à ambiguidade, a coragem para expressar novas ideias; a perseverança perante obstáculos e o grau de auto-estima. Contudo, alguns traços contribuem mais para a expressão da criatividade do que outros. (Ribeiro, 2010)

A motivação interna e externa representa o quinto elemento. A motivação interna esta relacionada com força impulsionadora do desempenho da criatividade que é proveniente do interior do sujeito e têm o enfoque na tarefa, enquanto a motivação externa provém do meio exterior através de incentivos (financeiros ou reconhecimentos).

O último elemento é o contexto ambiental. O contexto afecta a produção criativa através do grau em que favorece a emergência de novas ideias, através do encorajamento e do apoio prestado no desenvolvimento da ideia ou produto e através da avaliação do produto final. Sendo assim, este elemento é importante, na medida em que a pessoa e o produto só são criativos se forem julgados e avaliados como tal, por um conjunto de pessoas do seu contexto social (Ribeiro, 2010)

De acordo com os autores, a criatividade é vista como uma soma ponderada dos seis elementos apresentado, por cada elemento positivo obtêm-se um efeito positivo sobre o desempenho criativo e quanto maior o grau de cada elemento, maior probabilidade terá um sujeito de ser mais criativo (Sternberg & Lubart, 1991, 1996).

Um modelo relativamente recente que pode ser classificado dentro da psicologia, tanto social e organizacional é o modelo circular sobre os efeitos das organizações multiculturais sobre a criatividade.

De acordo com Borghini (2005) a integração cultural influencia positivamente os modelos mentais compartilhados e competências fundamentais dos trabalhadores, aumentando a criatividade e, posteriormente, impulsionar propostas de soluções criativas. Por outro lado, a integração cultural também incentiva a codificação do conhecimento. O processo de codificação envolve a transformação do conhecimento tácito ou contextual em formas que são objecto de comunicação e de transmissão. O conhecimento codificado é frequentemente apresentado em forma de programas, procedimentos, software, patentes, instruções etc. Estas estruturas formalizadas podem, no entanto, levar a centralização ou a rigidez organizacional, ou seja, a incapacidade de

abandonar regras e conhecimentos consolidados que provaram ser eficazes no passado. Essa rigidez pode, por sua vez, limitar a criatividade.

Esta experiência de aprendizagem multicultural coloca em diálogo indivíduos com diferentes concepções das organizações, das práticas de gestão e do comportamento organizacional. Apesar da globalização e da mobilidade profissional, no processo de socialização cada indivíduo adquire um conjunto de elementos – normas, valores e funções que orientam os nossos comportamentos, a nossa maneira de pensar e de agir (Gomes, 2010).

Pressupondo que cada cultura consiste em respostas rotineiras e estruturas de conhecimento, que predispõe o indivíduo a responder de forma normalizada a estímulos ambientais. Sendo assim, a cultura de cada indivíduo pode potencialmente comprometer a sua capacidade de gerar ideias novas. Em contrapartida, os indivíduos com uma ampla experiência multicultural vão formando um conjunto de ideias/recursos que podem mobilizar oportunamente. Quanto mais expostos tiverem estado a diferentes pontos de vista, mais preparados estarão para aceitar opiniões divergentes e mais aptos ficam a recuperar e integrar ideias de diferentes fontes culturais. (Gomes, 2010)

Por outro lado, a diversidade pode também contribuir para o desenvolvimento de soluções criativas no ambiente organizacional, desde que o comportamento do líder e dos membros do grupo de minorias seja positivo em relação às diferenças (Thomas Jr, 1990).

Mendes (2004), sobre os ganhos gerados por programas de gestão da diversidade, indica como um dos resultados, o aumento da criatividade, inovação e capacidade de solução de problemas em decorrência de forças de trabalho culturalmente diversas, dotadas de um maior potencial para criar, inovar e solucionar problemas por terem uma base mais rica e ampla de experiências, um maior nível de análise crítica de alternativas e uma menor probabilidade de ausência de pensamento crítico.

Tuslek e cols. (citados por Mumford & Simonton, 1997), através do seu estudo acerca da influência da cultura e do clima no esforço criativo dos sujeitos, apresentaram uma contribuição importante, uma vez que identificaram algumas das variáveis que exercem efeito sobre a criatividade e inovação. No que diz respeito ao clima, estes autores argumentam que a criatividade e inovação serão fomentadas pelos comportamentos do líder, pelo suporte da auto-eficácia e pelo encorajamento para a independência. Relativamente à cultura, os autores referem um contexto que reconhece

o valor e a necessidade de correr riscos, de mudar, de uma aprendizagem continuada e o trabalho em equipa, como sendo cruciais para o produto criativo e inovador.

Outro modelo interacionista conhecimento combinar múltiplos campos na área da psicologia foi proposto por Schoenfeldt Woodman (1989). Este modelo sugere que a criatividade é o produto complexo de comportamento de uma pessoa em uma determinada situação. A situação é caracterizada por influências contextuais e sociais que facilitam ou inibem a realização criativa. Combina elementos de personalidade, cognitiva e psicologia social e centra-se no nível individual da criatividade.

Para além disso, de acordo com Woodman et al. (1993), foram adicionados componentes adicionais a este modelo de criatividade organizacional. Este modelo combina aspectos da criatividade de diferentes níveis organizacionais: indivíduo, grupo, e organização, e por outro lado, com vários determinantes da criatividade de diferentes áreas da psicologia: social, cognitivo, personalidade e organizacional. Este modelo pressupõe que existe uma relação entre o comportamento criativo individual e o comportamento do grupo criativo.

Comportamento criativo individual é uma função de condições antecedentes, criatividade, personalidade, conhecimento, motivação intrínseca, estilos cognitivos e habilidades, influências sociais e influências contextuais. Enquanto, o Grupo comportamento criativo, dependente do comportamento do indivíduo criativo, composição do grupo, características de grupo, processos de grupo, e influências contextuais.

O Grupo comportamento criativo por sua vez influencia o comportamento organizacional criativo, juntamente com influências contextuais, como a cultura organizacional, sistemas de recompensa, as limitações de recursos, etc, que, eventualmente, leva a um resultado criativo.

Outro modelo que importa também referir, é modelo componencial de Urban e Yellen (1996), permite avaliar o potencial criativo global dos indivíduos. Este modelo é construído com base em seis componentes que funcionam em interação no processo criativo.

Os primeiros três representam os componentes cognitivos:

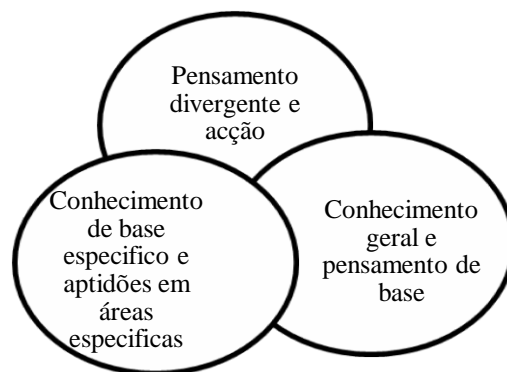


Figura 2. Componentes cognitivos. Fonte: Elaboração própria

Os outros três componentes dizem respeito aos componentes de personalidade:

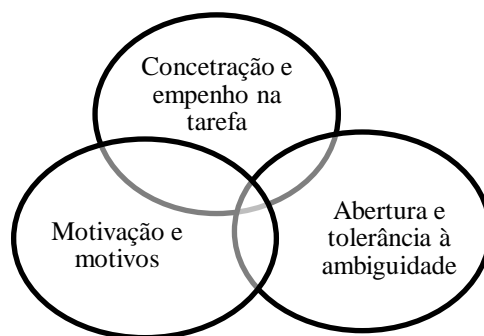


Figura 3. Componentes de personalidade. Fonte: elaboração própria

Cada componente deste modelo apresenta ainda subcomponentes. Nenhum destes componentes é responsável individualmente pelo processo criativo, sendo por isso necessário e inevitável haver uma interacção entre todos.

O TCT-DP permite uma análise quantitativa, mas também uma análise qualitativa da criatividade. Este instrumento avalia o conteúdo, o todo, o tipo de composição e a elaboração do desenho, bem como a predisposição para correr riscos e quebrar barreiras e ainda, os afectos e o humor.

De acordo com Guilford (1950), a tentativa de avaliar o potencial criativo através de testes tenha mais de um século, a preocupação psicométrica surge apenas na década de 50, após o repto lançado por Guilford aos membros da APA (American Psychological Association)). Esta proposta do estudo da criatividade no indivíduo comum, utilizando testes de papel e lápis, motivou a elaboração do teste ainda hoje mais

utilizado em todo o mundo, a Bateria de Testes de Pensamento Criativo de Torrance (TTCT — Torrance's Tests of Creative Thinking). (Torrance, 1966).

É um modelo relevante visto que um dos instrumentos utilizados neste estudo foi o TCT – DP (Test for Creative Thinking – Drawing Production) desenvolvido por Urban e Yellen (1996).

Relativamente a alguns estudos realizados sobre avaliação da criatividade, aplicando o instrumento TCT-DP, Almeida e Nogueira (2010), efectuaram um estudo Preliminar do teste - Test of Creative Thinking and Drawing Production de Urban e Jellen (1986), que visa uma abordagem holística do denominado pensamento divergente. O teste (Formas A e B) baseia-se em alguns fragmentos de figuras que os sujeitos deverão completar de forma livre. A amostra foi recolhida em Empresas Consultoras em Recursos Humanos da região de Lisboa, constituída por 169 trabalhadores Portugueses, com idades superiores a 18 anos e habilitações literárias e profissionais diversas. Para além dos aspectos de adaptação do instrumento à população Portuguesa, foram realizados estudos sobre as qualidades psicométricas do teste na amostra escolhida. Este estudo apontou pistas de investigação relevantes para estudos futuros, exigindo, no entanto, o alargamento da amostra bem como a sua diversificação.

De acordo com Almeida, Nogueira e Barbosa (2007), num estudo com o objectivo de estudar a adequação do teste TCT-DP - Test of Creative Thinking - Drawing Production de Urban e Jellen (1986), numa amostra de estudantes universitários no sentido de contribuir para disponibilizar um instrumento de avaliação da criatividade na população portuguesa. Este estudo inseriu-se num estudo mais vasto de validação do TCT-DP à população portuguesa. (Almeida & Ibérico, 2005). É ainda objecto desta investigação o estudo das diferenças entre grupos com base na área de formação, nomeadamente no que diz respeito aos estudantes de Arquitectura comparativamente com os de outros cursos. A amostra do estudo é uma amostra de conveniência, constituída por 230 participantes, estudantes universitários da região de Lisboa. A análise descritiva elaborada demonstrou que efectivamente os alunos de Arquitectura têm uma maior predisposição para obterem pontuações mais elevadas neste teste.

Num estudo de Silva (2011), sobre a Caracterização dos níveis de criatividade em crianças do pré-escolar e do 2º ano de escolaridade, cujo objectivo consistia em comparar os níveis da criatividade em crianças de cinco anos da pré-primária com as

crianças do segundo ano de escolaridade. A amostra recolhida por conveniência constituída por 206 crianças, 100 do sexo masculino e 106 do sexo feminino com idades que variam entre os 5 e os 7 anos e que frequentam a pré-primária e o 2º ano de escolaridade de nacionalidade portuguesa. O Teste utilizado neste estudo foi TCT-DP (Test for Creative Thinking - Drawing production) desenvolvido por Urban e Yellen (1996). Os resultados deste estudo indicaram que foram encontradas diferenças estatisticamente significativas nos níveis de criatividade entre os sexos, sendo o sexo feminino a apresentar valores superiores; como a nível escolar, as crianças do 2º ano de escolaridade apresentaram valores superiores; na posição na fratria as crianças com uma posição de filho do meio ou último obtiveram valores superiores; e a nível sócio-económico as crianças da classe média mais indicaram valores mais elevados.

Peixoto (2011), num estudo sobre Criatividade e estilos de pensar e criar em homossexuais e heterossexuais tendo como objectivo de verificar se existem diferenças quanto aos níveis de criatividade dos sujeitos homossexuais e heterossexuais. Com o fim de realizar um estudo comparativo entre estes dois grupos, foi utilizada uma amostra de 100 participantes, 50 de orientação homossexual e os restantes 50 de orientação heterossexual, com idades compreendidas entre os 18 e os 52 anos. Foram aplicados o TCT-DP (Test for Creative Thinking - Drawing Production) (Urban & Yellen, 1996) e a Escala Estilos de Pensar e Criar (Wechsler, 2006). Procedeu-se à análise das diferenças de criatividade e estilos de pensar e criar em função das variáveis sexo, orientação sexual, idade, habilitações literárias, nível sócio-económico, o facto de os sujeitos trabalharem ou não e o estado civil. Verificou-se a existência da relação entre criatividade e orientação sexual.

Foram também, encontradas diferenças estatisticamente significativas nas subescalas Cauteloso-Reflexivo e Desejabilidade Social, sendo os indivíduos de orientação heterossexual que apresentaram médias superiores, e na subescala Intuitivo-Transformador, sendo os sujeitos homossexuais que têm médias mais elevadas. Também na variável idade se verificou a existência de diferenças estatisticamente significativas, sendo que, nos critérios do TCT-DP foi a faixa etária dos 18 aos 24 anos que apresentou médias superiores. Quanto aos Estilos de Pensar e Criar, na Subescala Lógico-Objectivo verificou-se que é a faixa etária dos 25 aos 52 anos que apresenta uma pontuação mais elevada. Além disso, verificou-se a existência de correlação entre homossexuais e heterossexuais quanto aos Estilos de Pensar e Criar e o TCT-DP,

existindo uma correlação entre as subescalas do Estilos de Pensar e Criar e o total do TCT-DP, estando também os níveis de criatividade avaliados pelo TCT-DP correlacionados à subescala Lógico-Objectivo dos Estilos de Pensar e Criar.

Um estudo de Almeida, Nogueira e Silva (2008), com trabalhadores portugueses com o objectivo de avaliar e caracterizar os níveis de propensão para inovar e de criatividade de indivíduos em contexto organizacional atendendo às suas habilitações literárias, idade e género. Ainda, procurou-se identificar se existe alguma correlação entre as variáveis, criatividade e propensão para inovar, em estudo. A amostra recolhida é uma amostra de conveniência constituída por 211 sujeitos (84 do sexo masculino e 127 do sexo feminino), com idades entre os 18 e 59 anos, de uma Organização da Administração Pública. Neste estudo foram utilizados dois instrumentos diferentes, o TCT - DP (Test for Creative Thinking-Drawing Production), desenvolvido por K. Urban e H. Jellen (1996) e o Individual Innovativeness (II), desenvolvido por H. Hurt, K. Joseph e C. Cook (1977).

O teste de diferenças de médias entre homens e mulheres mostrou-se estatisticamente significativo para os valores totais de Criatividade e de Propensão para inovar. Essas diferenças indicaram que os homens são em termos médios mais criativos e possuem maior propensão para inovar. Também a idade produziu um efeito significativo sobre a Criatividade e a Propensão para inovar, uma vez que os participantes com idades compreendidas entre os 25 e os 44 anos são em média mais criativos do que os participantes mais velhos (45-64).

As comparações entre os grupos indicam, genericamente, diferenças significativas a favor dos dos grupos com níveis mais elevados. Apesar de significativa, a correlação entre a Criatividade e a Propensão para inovar é fraca, o que sugere uma ausência de relação entre ambas as medida

2.3. A Criatividade e Inovação nas Organizações

Tendo em conta um mundo em constante mudança, as empresas que se preparam para o futuro, implementando novas ideias e sendo por isso empresas inovadoras, têm mais possibilidades de prosperar. É hoje reconhecido que a inovação é um factor-chave da competitividade organizacional, sendo as novas ideias, os novos métodos e os novos produtos, os motores potenciais do crescimento económico (Almeida, Nogueira & Silva, 2008).

Sendo assim, numa Organização com uma cultura de apoio à inovação, os indivíduos com ideias brilhantes podem dar-lhes continuidade, sendo apoiados e incentivados pelo sistema. Uma Organização inovadora necessita então desenvolver um clima que favoreça a criatividade tanto a nível individual como grupal, promovendo posteriormente a inovação (Tidd, Bessant, & Pavitt, 2003). Assim sendo, dois dos componentes importantes para que uma Organização consiga adaptar-se, evoluir e destacar-se relativamente às restantes, são a criatividade e a inovação, que permitirão o desenvolvimento de soluções inovadoras e úteis que irão surgir como resposta aos mais diversos obstáculos e desafios que se impõem nos dias de hoje às Organizações.

Na literatura em geral, alguns autores fazem pouca diferenciação entre os conceitos de criatividade e inovação, mas na realidade, estes conceitos revelam-se distintos (Scott & Bruce, 1994).

De acordo com Borghini (2005), as organizações dependem da criatividade enquanto capacidade para desenvolver ideias originais, produzir trabalho de forma inteligente e fazer descobertas científicas. É portanto o ponto de partida para qualquer inovação. Por outro lado, dependem também da inovação, já que as novas ideias devem ser implementadas de forma a que a Organização adquira uma vantagem competitiva.

A inovação é, portanto, o processo pelo qual os indivíduos e grupos procuram mudar algum aspecto do seu trabalho ou os produtos resultantes desse trabalho de forma a obterem algum benefício com isso. Alguns desses benefícios traduzem-se no aumento da produtividade, melhores produtos e serviços de melhor qualidade, melhores condições de trabalho e também melhores processos interpessoais. A qualidade de uma inovação pode ser avaliada tendo em conta alguns parâmetros, sendo eles a novidade, a importância e a eficácia. Uma resposta será criativa na medida em que for: Apropriada, útil, de valor acrescentado (Amabile, 1996).

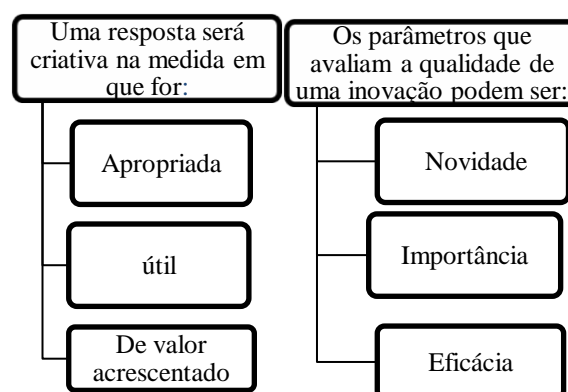


Figura 4. Importância da criatividade e inovação nas organizações. Fonte: elaboração própria

Na perspectiva de Amabile (1996), considera-se que uma resposta será criativa na medida em que for apropriada, útil, correcta ou de valor acrescentado para a tarefa em questão. Neste modelo é dada uma extrema importância ao papel da motivação e dos factores sociais no desenvolvimento da criatividade, sendo necessária a interacção das habilidades relativas ao domínio, dos processos criativos relevantes e da motivação intrínseca para que emerja o produto criativo.

As inovações, de forma genérica, podem também ser classificadas em inovações radicais e incrementais de acordo com seu impacto na economia e sociedade. Entende-se como inovação radical aquelas provindas de descobertas ou bases inteiramente novas de conhecimento técnico-científico, modificando radicalmente práticas sociais e económicas. As inovações de carácter incremental são aquelas que apenas aperfeiçoam os produtos, processos e organização da produção sem alterar a estrutura já existente. As inovações incrementais podem auxiliar no incremento da produtividade, redução de custos e no aumento da qualidade por meio da optimização da produção (Lemos, 1999).

Um dos pontos mais enfatizados recai sempre sobre: a qualidade do ambiente de trabalho e as relações interpessoais entre pares nas organizações. Neste sentido, reafirma-se mais uma vez que a motivação é uma das principais alavancas da inovação, contribuindo efectivamente para o alcance da competitividade global das organizações.

A capacidade de pensar de forma criativa e a motivação são necessárias para que um individuo produza uma ideia nova. Toda a envolvente em que o indivíduo se insere irá influenciar o seu desempenho criativo e inovador, nomeadamente no local de trabalho.

De acordo com Scott e Bruce (1994), no seu estudo realizado sobre as determinantes dos comportamentos inovadores, estes autores procuraram testar o modelo do comportamento inovador. Os resultados do estudo sugeriram que, de facto, a liderança, as expectativas do desempenho de um papel de chefe, o estado da carreira e um estilo sistemático de resolução de problemas estão significativamente relacionados com o comportamento individual inovador, mostrando ainda que o comportamento inovador está positivamente relacionado com a qualidade da relação chefe – empregado.

O trabalhador é uma fonte de inovações para a organização, porém para que inove é necessário que ele esteja plenamente motivado. Normalmente, todos os trabalhadores são fontes sublimadas de inovação dentro do processo produtivo e podem contribuir através do seu conhecimento tácito, intervindo no sistema de rotinas e

procedimentos, com sugestões ou opiniões, consolidando assim uma maior integração com o seu meio de trabalho, deixando de ser simples executor de tarefas para ser sujeito da acção, isto é, passam de sujeito passivo para activo (Volpato & Cimbalista, 2002).

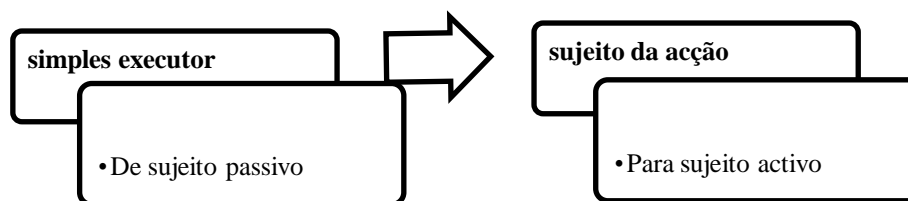


Figura 5. Trabalhador como fonte de inovação nas organizações. Fonte: elaboração própria

Fomentar a participação de todos os processos da empresa, para que se saiba qual a sua contribuição no todo, o trabalhador terá maior conhecimento sobre o produto da empresa, para que serve e como transita dentro da organização. Terá, portanto, a visão global da empresa e qual o seu papel no processo produtivo. Para Volpato & Cimbalista (2002), uma forma de estímulo e incentivo à inovação poderá ser fomentada através de um processo motivacional e cultural em que o trabalhador (ou grupo/sector) que gerar uma nova ideia ou propor melhorias receberá um incentivo financeiro após comprovação da eficiência do novo processo/procedimento. Esta melhoria financeira deve ser entendida como parte do sistema de remuneração estratégica nas empresas que visam reconhecer os méritos por meio das habilidades de cada trabalhador.

Tendo em conta os aspectos consensuais nos autores, a criatividade pode ser definida como “a capacidade para produzir um trabalho que é novo, ou seja, original ou inesperado e apropriado, ou seja, útil” (Sternberg & Lubart, 1996; p. 677), ou “manifestada nas intenções e nas motivações para transformar o mundo objectivo em interpretações originais, juntamente com a capacidade de decidir quando isso é útil e quando não é” (Runco, 1996, p.4; cit. Por Runco, 2004).

O comportamento inovador é assim influenciado pela combinação de variáveis individuais, grupais e de liderança. A liderança, as expectativas do desempenho de um papel de chefe, o estado da carreira e um estilo sistemático de resolução de problemas estão significativamente relacionados com o comportamento individual inovador, mostrando ainda que o comportamento inovador está positivamente relacionado com a qualidade da relação chefe – empregado.

Considerando a abordagem de Scott e Bruce (1994), o comportamento inovador é definido pelo grau em que os indivíduos geram ideias criativas, promovem e põem em prática as ideias de outros, desenvolvem planos para a implementação dessas novas ideias, descortinam novas tecnologias, processos, técnicas ou ideias acerca de um produto. Esse modelo pressupõe a influência de alguns factores no comportamento inovador, nomeadamente o clima psicológico de inovação, a qualidade da relação líder-membro, as expectativas de papel do líder sobre os colaboradores, a qualidade da relação com a equipa e ainda os estilos individuais de resolução de problemas. Segundo esse modelo, o comportamento inovador é assim influenciado pela combinação de variáveis individuais, grupais e de liderança. (Almeida, Nogueira & Silva, 2008)

As determinações do mercado globalizado, os novos paradigmas organizacionais, associados ao novo perfil profissional, e as novas relações de trabalho levam as organizações a buscarem uma nova cultura, mais aberta, flexível e criativa, favorecendo a troca de ideias e melhorando a comunicação entre os ambientes interno e externo.

Para desenvolver e gerir a criatividade é necessário compreender o processo de criação, saber escolher e motivar pessoas com capacidade criativa e criar um clima organizacional que promova a criatividade. É necessário observar que a inovação nem sempre é resultado do pensamento criativo; portanto, não basta ter pessoas criativas nas organizações: é preciso ter pessoas que produzem acções, que sejam proactivas e empreendedoras. Isto implica o reconhecimento das diversas formas e fontes de conhecimento existente dentro da organização, resultando numa linguagem comum, maior interacção entre os agentes envolvidos, confiança, identificação com a organização e ambiente motivacional que estimule a inovação. Assim, é importante valorizar cada trabalhador pelo seu potencial e pela forma como pode efectivamente contribuir para um ambiente inovador.

Num estudo empírico realizado para estudar os factores que afectam a criatividade e a propensão para inovar nas organizações egípcias, a criatividade e a inovação são usadas como sendo permutáveis, referindo-se ambos os conceitos ao desenvolvimento sistemático e aplicação prática de novas ideias (Mostafa, 2005). Este estudo procurou investigar de que forma é que os gestores no Egipto encaram a criatividade e a propensão para inovar. Os resultados mostraram que quanto maior o nível de habilitações dos gestores, mais a probabilidade de eles adoptarem

comportamentos criativos e inovadores no seu trabalho. Os resultados do estudo também mostraram que os indivíduos do sexo masculino apresentavam mais comportamentos criativos e inovadores do que os indivíduos do sexo feminino. Quanto à idade, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas. Este estudo mostrou também que a aversão ao risco é uma das maiores barreiras à criatividade (Almeida, Nogueira & Silva, 2008).

Oldham e Cummings (citados por Borghini, 2005), no seu estudo sobre a criatividade dos empregados de determinada empresa, focaram-se nos efeitos pessoais independentes e, por outro lado, nos efeitos pessoais conjuntos tais como os factores organizacionais (complexidade do trabalho e apoio da supervisão). Estes autores demonstraram que os empregados produzem trabalhos mais criativos quando têm características de criatividade apropriadas e que são relevantes para trabalhos complexos, para empregos que apresentem desafios e ainda, para trabalhos em que são supervisionados de uma forma não controladora e que fornece suporte ao trabalhador.

Por outro lado Sugere-se também que os indivíduos são mais propensos a praticar a inovação e criatividade quando percebem um forte apoio de seu grupo de trabalho, supervisor e organização do que indivíduos que percebem fraco apoio de seu ambiente de trabalho. Portanto, implica que os indivíduos com forte auto-liderança que percebem suporte adequado de seu ambiente de trabalho são mais propensos a apresentar comportamento criativo (DiLiello e Houghton, 2006).

CAPÍTULO III – DIVERSIDADE CULTURAL

3.1. Caracterização dos imigrantes Africanos de Países de Língua Oficial Portuguesa (PALOP)

Este trabalho visa apresentar o desenvolvimento e os resultados de um estudo comparativo sobre os valores de vida e níveis criatividade em trabalhadores imigrantes de Origem PALOP e dos portugueses. Portanto, visa também clarificar as percepções das características sócio-profissionais de ambos. O objectivo do estudo é pois contribuir para clarificar as percepções sociais que estes dois grupos de trabalhadores têm, no sentido de promover o desenvolvimento de mecanismos de facilitação da inclusão profissional, como instrumento impulsionador da inclusão sócio-económica e cultural dos imigrantes na sociedade que os acolhe, nomeadamente dos africanos oriundos dos PALOP, que partilham com os portugueses um passado histórico, político, cultural e sócio-económico comum de vários séculos.

Os PALOPS, embora partilhando um passado comum e a língua Portuguesa, apresentam entre si diferenças muito relevantes em termos de localização geográfica, dimensão e perfis socioeconómicos. Em termos geográficos os PALOP localizam-se em diferentes regiões do continente africano: Angola e Moçambique localizam-se na África Austral enquanto que, Cabo Verde, Guiné Bissau e São Tomé e Príncipe localizam-se na África Ocidental. As suas dimensões em termos de território apresentam uma grande variedade, sendo Angola o 7º maior país do continente Africano, enquanto que o arquipélago de São Tomé e Príncipe o 4º menor (UN Statistics Division 2006).

Importa também referir que a CPLP, fundada em 1996, que inclui presentemente oito Estados membros: Portugal, os PALOP, Brasil e Timor Leste, tal como outras organizações (Commowearth, assim como a Organisation Internationale de la Francophonie) fazem parte de um grupo de organizações intergovernamentais com semelhantes objectivos e critério de filiação baseados essencialmente na partilha de uma herança linguística e cultural. O reagrupamento de países de acordo com o passado colonial europeu é um padrão visível em qualquer uma destas organizações, por vezes apelidadas “organizações neo-coloniais” (Souare, 2005).

Após o 25 de Abril de 1974, verifica-se um aumento de fluxos migratórios de africanos para Portugal, com particular incidência das ex-colónias, apresentando, tendencialmente, perfis sociológicos muito diversos daqueles que caracterizavam os pequenos fluxos ocorridos na década anterior; enquanto os primeiros eram movidos essencialmente por objectivos educacionais e económicos, os segundos deslocam-se

num contexto de mudanças políticas radicais, nomeadamente de guerra civil entre diferentes movimentos, partidos ou facções político-militares (Santos e Faria, 2006)

Esse aumento diversificado de fluxo migratório da ex-colónias convive, paradoxalmente, com fortes tendências de homogeneização cultural. Pois, a característica da multiculturalidade pressupõe definições divergentes de mundo social, decorrentes de distintos valores de vida, interesses económicos, políticos e sociais. Para superar as diferenças e divergências existentes, o desafio será um diálogo inter-cultural, e a existência de um conjunto de valores transculturais, que tenha sempre como ponto assente a dignidade humana.

Sendo assim, ainda que seja indiscutível que laços históricos, linguísticos e afectivos estão na base das relações entre Portugal e os PALOP, é ponto de discussão a forma como esses afectos condicionam as relações económicas, políticas e de cooperação no presente. Como também, apesar da proximidade cultural, o conhecimento científico produzido em Portugal sobre África é diminuto, e na consequência disso mesmo, as percepções da sociedade civil são muitas vezes parciais, fundamentadas na realidade do passado e não na actual dinâmica daquelas sociedades.

De acordo com Machado (1997) para além de imigrantes africanos, na sequência do movimento de Abril de 74 e da descolonização em África, há que frisar o regresso de milhares de portugueses residentes nas ex-colónias, que se fixam em Portugal. O processo de descolonização, as guerras e as políticas pós-coloniais, a par de características geográficas, climatéricas e a pobreza em recursos do meio rural, ainda fazem aumentar o número de indivíduos e de famílias que “fogem a contextos de mudança e instabilidade política e, particularmente, a situações de guerra, podendo por isso ser considerado como migração de refugiados” (Machado, 1997, p. 21).

De acordo com Carita & Rosendo (1993) o acréscimo do fluxo migratório proveniente dos PALOP que se verificou nos anos setenta, foi devido a uma grave crise de mão-de-obra em Portugal, causada pela emigração portuguesa e pela participação de milhares de jovens na Guerra Colonial que seguiu-se, após a independência destes países, um surto acrescido de imigrantes clandestinos, de mulheres, irmãos e filhos.

Por outro lado, actualmente, ao contrário das tendências que se verificavam após o 25 de Abril de 1975, nos últimos anos têm sido cada vez maior o fluxo migratório inverso, tanto de PALOPS a retornarem para os países de origem, mas também de

Portugueses para os Países de Língua Oficial Portuguesa devido a conjuntura actual de crise económica e financeira que se vive em Portugal e na Europa nestes últimos anos.

Sendo que, a imigração de africanos dos PALOP não deixa de ser de carácter familiar, ou melhor, uma imigração tipificada pela “reunião familiar numa migração por etapas” que, “para além de traduzir uma intenção de permanência longa, possibilita o estabelecimento de redes de suporte reduzindo os custos da integração, tanto no plano meramente instrumental, como nos domínios afectivo e simbólico” (Carlos et al., 1991, p. 52).

Em Portugal o contributo das migrações na dinâmica do crescimento da população depende do sentido, das características que revelam e da sua duração. De acordo com os estudos demográficos de Carrilho e Patrício (2009), desde 1993 que em Portugal, o saldo migratório é a principal componente do acréscimo populacional em Portugal.

De acordo com a tabela 7 é possível verificar a proporção de PALOPS que depois dos acréscimos observados nos anos noventa do século passado se reduziu no período de 2003-2009. Estudos demográficos de Carrilho e Patrício (2009), demonstraram que, desde 2006, que a população africana de língua portuguesa representa menos de 40% do total da população com residência legalizada.

Tabela 1.

Evolução da população dos PALOPS com residência em Portugal, 2003 - 2009

País de Nacionalidade	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009*
Angola	25 616	26 517	27 533	28 856	30 431	27 307	26 292
Cabo Verde	53 434	54 788	55 608	57 369	61 110	50 887	48 417
Guiné-bissau	20 041	20 511	20 935	21 170	22 174	23 842	22 404
Moçambique	4 916	4 953	5 029	5 156	5 403	3 347	3 305
S. Tomé e Príncipe	7 279	7 828	8 198	8 874	9 736	11 402	11 142
Total dos Palops	111 332	114 597	117 303	121 423	128 854	116 785	111 560

Fonte: Revista Estudos Demográficos n.º 48, p 127

* Dados disponíveis em Junho de 2009

Importa salientar que a situação dos africanos dos PALOP em Portugal pode ou não ser de imigração, contribuindo para esta falta de clarificação “os processos de descolonização que levaram à formação de ‘retornos involuntários’ de nacionais portugueses de ascendência africana e seus descendentes.” (Pires, 2002, p.250)

No que se refere ao nível de escolaridade e socio profissional, Nuno e Faria (2006), afirmam em como nível de escolaridade constitui um recurso básico no processo de integração dos imigrantes africanos dos PALOP na sociedade de acolhimento, condicionando não só o tipo de inserção no mercado de trabalho, mas também a interação com a população receptora, tanto no plano instrumental como no comunicacional: ora, entre estes imigrantes, a escolaridade permanece largamente insuficiente, apesar de no período de pós-independência dos PALOP africanos ter havido um esforço considerável de escolarização, o que permitiu a muitos jovens, sobretudo nos centros urbanos, completar o ensino secundário e, até, alguns acederem ao ensino superior.

Faria (1998), sobre o nível de escolaridade e socio profissional salienta que o insucesso escolar e as representações negativas da escola, com desistência precoce dado o fracasso, desresponsabilização pelos resultados, sentimentos de desânimo e abandono aprendido, são alguns dos aspectos que caracterizam a vivência da escolaridade por parte de muitas crianças e adolescentes dos PALOP: portanto, os padrões motivacionais de desistência condicionam negativamente o investimento na escolaridade, como meio crucial de transformação dos percursos individuais e sociais.

No que diz respeito ao trabalho, que é um dos indicadores mais importantes de integração, uma vez que o tipo de inserção no mercado condiciona o acesso a condições de habitação e de vida, constata-se que “a generalidade dos activos está presente nos sectores com piores condições, mais baixas remunerações e com menores possibilidades de promoção” (SOS Racismo, 1992, p. 52).

3.2. Diversidade cultural e Relativismo cultural

“Hoje a necessidade de um reconhecimento e valorização das diversas identidades culturais, de suas particularidades e contribuições específicas à construção do país é cada vez mais afirmada” (Candau, 1997, p. 241).

A cultura tem adquirido crescente centralidade nos fenómenos sociais contemporâneos, bem como nas análises que deles se elaboram (Stuart Hall, 1997). A cultura não é mais vista como mero reflexo de uma estrutura económica; a visão marxista ortodoxa que distinguia a base da superestrutura ideológica tem hoje poucos defensores. Portanto, deixou, de corresponder a uma esfera separada da vida social material e passa a representar um processo social constitutivo, que cria modos de vida distintos e específicos (Williams, 1985). De acordo Hall (1997), admitir a importância da cultura, tanto na estrutura empírica da sociedade como na teorização social, não implica reduzir tudo à cultura, nem implica argumentar que nada existe senão a cultura. Implica, sim, considerar que em toda prática social se encontram envolvidas questões de significado.

Considerando-se que a sociedade contemporânea é incontornavelmente multicultural, pretende-se nesta dissertação, a sensibilização para a criação de um mecanismo que responda a essa situação através da compreensão e aceitação da relatividade das culturas. Desta forma, evitar que uma política da diferença destrua a construção de projectos comum.

Um dos aspectos poderá passar pela consciencialização dos pressupostos do relativismo cultural que tomam em conta que cada cultura se expressa de forma diferente e que a actividade humana individual deve ser interpretada dentro de um determinado contexto e da sua cultura ou do relativismo moral pressupõe que o bem e o mal, o certo e o errado, e outras categorias de valores são relativos a cada cultura. Portanto, o bem coincide com o que é socialmente aprovado numa dada cultural.

Para Kincheloe e Steinberg (1997), multiculturalismo representa a natureza dessa resposta, que inclui a formulação de definições conflitantes de mundo social, decorrentes de distintos interesses económicos, políticos e sociais.

De acordo com Forquin (2000), a controvérsia relativismo versus universalismo constitui hoje uma oposição profundamente estabelecida no discurso da educação e da cultura. Sendo que, o universal opõe-se ao particular mais que ao relativo, sendo o absoluto o contrário do relativo. No contexto actual, a globalização que se desenvolve

actualmente em Portugal e em muitos outros países, em que a questão do multiculturalismo ocupa um lugar cada vez maior, a oposição entre universalismo e relativismo é compreendida, predominantemente, como a pergunta sobre o modo pelo qual o mercado de trabalho pode levar em conta o pluralismo das culturas.

Sendo assim, a teoria vocacional de Brown (2002) realça as funções culturais e de vida, bem como os papéis do trabalho, no que respeita aos valores. Na sua teoria, as funções culturais e os papéis de trabalho agem em conjunto, como as principais variáveis que influenciam a escolha vocacional, a satisfação e o sucesso no trabalho.

O estudo de valores e criatividade nos PALOPS e portugueses visa também, demonstrar de acordo com Forquim (2000), que é possível sustentar, sobre a relatividade dos valores e o relativismo das culturas, um discurso que procure escapar, do relativismo e que se pretenda científico, objectivo, isto é, universalmente válido.

O relativismo promove a coesão social. Esta coesão é fundamental para a sobrevivência da sociedade e assim para o nosso bem-estar. Como também promove a tolerância entre sociedades diferentes. Leva-nos a não ter qualquer impulso violento e destrutivo em relação aos outros povos e cultura. A ideia principal que o relativismo cultural procura transmitir é à ideia de que muitos costumes e práticas variam de sociedade para sociedade, como os hábitos de vestuário, são relativos à cultura e não há uma maneira de comer, casar ou vestir que seja universalmente melhor do que todas as outras. Relativamente a economia mundial globalizada e a proliferação de multinacionais que tem vindo a exigir uma força de trabalho cada vez mais diversificada e multicultural. Cox e Blakes (1991), consideram que para a explorar os benefícios potenciais de ter uma força de trabalho bem organizada e diversificada tais como uma maior criatividade e inovação, solução de problemas de qualidade, e flexibilidade organizacional, é necessário que os gestores das organizações tenham a plena compreensão e extensão da complexidade que a diversidade da força de trabalho cria para sua Organizações. A partir disso, podem aprender a apreciar como seus funcionários percebem seu trabalho com base nas suas prioridades de valores de vida ao realizar as respectivas funções nas empresas.

Em relação à classificação da diversidade, Mendes (2004) propõe um modelo de classificação através de uma matriz denominada PVET (Percepção Visual - Evolução Temporal), apresentada na figura 6:

		Evolução Temporal	
		Permanentes	Transitórios
Percepção Visual	Aparentes	Sexo Etnia Conformação física	Idade
	Subjacentes	Nacionalidade	<i>Quanto a valores:</i> Background socioeconómico Nacionalidade Religião Ideologia Política Personalidade <i>Quanto a conhecimento e habilidades:</i> Background educacional Background funcional Habilidades motoras Habilidades cognitivas

Figura 6. Atributos da diversidade - Matriz PVET . Fonte: Adaptado de Mendes, 2004, p.3

Mendes (2004) resume com esse modelo os diversos aspectos da diversidade em dois grandes grupos - Evolução Temporal e Percepção Visual. No primeiro grupo, é possível agrupar os atributos da diversidade de acordo com a sua facilidade de observação pelos indivíduos. No segundo, agrupou-se os atributos da diversidade de acordo com a sua mutabilidade. Do cruzamento da matriz, observa-se os atributos da diversidade pela sua classificação em permanentes ou transitórios, aparentes ou subjacentes.

De acordo com Saji, (2005), partindo desse conceito entende-se que, inicialmente, a actuação da empresa estaria nos atributos aparentes e permanentes pois eles se caracterizam facilmente dentro de um dado grupo. Em relação aos atributos subjacentes transitórios, a empresa teria um maior campo de acção sobre os efeitos do grupo conhecimento e habilidades, através da possibilidade de provocar mudanças nesse grupo. Portanto, depois de identificadas e agrupadas as diferenças, é possível também entendê-las dentro do ambiente organizacional de modo a aproveitar as sinergias existentes para criar vantagem competitiva para a organização.

PARTE II

METODOLOGIA

1. Caracterização da amostra

A amostra em estudo abrange adultos, com idades compreendidas entre os 19 e os 58 anos, sendo a média de idades de 31,19 e o desvio padrão de 8,56, todos eles trabalhadores ou trabalhadores-estudantes, com um número alargado de profissões como por exemplo, Médicos, Engenheiros, Arquitectos, Militares, Operadores de Caixa, entre outros, e com várias áreas de formação.

Trata-se de uma amostra de conveniência constituída por 130 participantes, de ambos os sexos sendo 58 feminino e 72 masculino, sendo a média de idades para o sexo feminino 30,33 e desvio padrão 8,06 e do sexo masculino 31,89 e desvio padrão 8,94.

As nacionalidades dos sujeitos foram agrupadas sendo, que 79 são de nacionalidade Portuguesa e os restantes 51 correspondem a emigrantes africanos de nacionalidades de origem dos PALOP, nomeadamente Angola (22), Moçambique (12), São Tome (6), Cabo verde (5) e Guine Bissau (6).

Tabela 2.

Caracterização da Amostra, Nacionalidades

Nacionalidades	N
Portugueses	79
PALOPS	51
Total	130

Relativamente as habilitações literárias dos sujeitos, é de referir que 54 dos participantes possuem uma formação superior, correspondente ao bacharelato ou licenciatura e 76 participantes possuem habilitações entre o 4º e o 12º ano.

Tabela 3.

Caracterização da Amostra, Habilitações Literárias

Habilitações Literárias	N
Ensino superior	54
Não têm ensino superior	76
Total	130

2. Instrumentos

O presente estudo é exploratório e descritivo, tendo uma abordagem quantitativa. Segundo Quivy & Campenhout, 2008 os estudos exploratórios possibilitam alargar a perspectiva de análise. Os estudos descritivos, segundo Fortin (1999) permitem determinar a existência de relações entre as variáveis, possibilitando a descrição dessas relações. Para operacionalizar a variável valores foi utilizado como instrumento o Inventário de Valores de vida, (LVI- Life Values Inventory), na perspectiva quantitativa desenvolvido por Crace e Brown (1996), na sua versão portuguesa (Almeida, 2006). Para operacionalização da variável criatividade foi utilizado o TCT-DP (Test for Creative Thinking – Drawing Production) desenvolvido por Urban e Jellen (1996).

2.1. LVI- *Life Values Inventory*

O LVI é um instrumento constituído por três partes, duas de natureza qualitativa e uma de natureza quantitativa utilizados no aconselhamento pessoal e vocacional como auxiliar na tomada de decisões face à carreira, educação, relações interpessoais entre outras. Inventário é de aplicação individual ou colectiva. O contexto de aplicação são em aconselhamento da carreira, aconselhamento conjugal, planeamento e aconselhamento de reforma, formação de equipas (no desporto ou nas organizações), e noutras actividades que exijam tomadas de decisão e/ou relacionamento interpessoal. As escalas do LVI foram seleccionadas com base numa série de estudos de análise factorial. Na parte quantitativa surge uma definição de valores e é utilizado uma escala de Likert, que varia entre 1 e 5, equivalendo o 1 a quase nunca guia o meu comportamento e o 5 quase sempre guia o meu comportamento.

Na sequência do modelo holístico dos Valores de Base de Duane Brown (1996) o autor propõe um instrumento para a operacionalização da variável valores. Sendo esse instrumento o *Life Values Inventory (LVI)* que foi desenvolvido por Crace & Brown (1996) para servir de apoio na tomada de decisões relativamente aos papéis de vida. Apresenta como suporte teórico a Brown's Holistic Values-Based Theory of Life Role Choice and Satisfaction (Brown, 1996; Brown & Crace, 1995), que assenta na teoria e investigação de Rokeach (1973), bem como em alguns aspectos da teoria de Super (1990). Procura explicar o processo de tomada de decisão e a satisfação resultante das decisões relativas aos papéis, com base num conjunto de proposições.

Um objectivo primordial no desenvolvimento deste instrumento foi a criação de escalas de valores relativamente independentes, e com propriedades psicométricas aceitáveis.

Um segundo objectivo consistiu no desenvolvimento de um instrumento com sensibilidade cultural, que pudesse ser utilizado com confiança em ambos os géneros e na maioria dos grupos culturais.

O LVI criado em 1996 por Crace e Brown, permitiu-nos avaliar 14 valores da amostra recolhida, respectivamente - Realização, Pertença, Preocupação com os Outros e Preocupação com o Ambiente, Criatividade, Prosperidade Económica, Saúde e Actividade Física, Humildade, Independência, Lealdade à família ou grupo, Privacidade, Responsabilidade, Espiritualidade, Compreensão Científica.

1. *Realização* - Pessoas que possuem este valor consideram-se habitualmente ambiciosas, capazes, corajosas, de confiança, com controlo de si e das suas vidas e têm uma orientação por objectivos. Podem ainda gostar de actividades emocionantes que envolvam risco

2. *Pertença* - As pessoas que possuem este valor num nível mais elevados valorizam aspectos como o reconhecimento social e a inclusão.

3. *Preocupação com o ambiente* - As pessoas que atribuem prioridade a este valor consideram-se honestas, com profunda preocupação com a beleza natural do ambiente, auto-controladas, com facilidade em perdoar. Podem também ter crenças relacionadas com a paz no mundo e igualdade de oportunidades.

4. *Preocupação com os outros* - As pessoas que possuem este valor acreditam na igualdade para todos os indivíduos e procuram harmonia interna, um mundo de beleza e paz, perdoar os outros facilmente e empatia.

5. *Criatividade* - Característico de pessoas com valores ligados à preocupação com as qualidades estéticas dos ambientes naturais e físicos. Estas pessoas consideram-se habitualmente imaginativas, inteligentes, ambiciosas, com uma mente aberta, idealistas, expressivas, capazes e corajosas.

6. *Prosperidade económica* - As pessoas que possuem este valor consideram-se ambiciosas, capazes, corajosas e lutam por uma vida com prosperidade e até com emoção. Também se consideram inteligentes, lógicas, que procuram prazer e podem até valorizar a independência.

7. *Saúde e actividade física* - As pessoas com este valor podem procurar o reconhecimento social através das actividades ligadas ao físico e à saúde. Gostam de ambientes limpos e saudáveis, de actividades emocionantes e comportam-se de forma a melhorar a sua saúde e aparência física, através da realização de exercício físico e de uma alimentação saudável.

8. *Humildade* - Característico de pessoas que tendem a ser, não só modestas, como retraídas. Gostam de ser obedientes, gentis, leais e auto-controladas.

9. *Independência* - As pessoas com este valor lutam pela liberdade individual e pela autonomia de expressão e acção. Podem procurar reconhecimento social através de actos de independência. Consideram-se ambiciosas, corajosas e procuram o prazer.

10. *Lealdade à família ou grupo* - Para as pessoas que dão prioridade a este valor a segurança familiar é considerada importante. Consideram-se cooperativas, honestas, gentis e auto-controladas.

11. *Privacidade* - Característico de pessoas que procuram liberdade individual e que podem também valorizar a independência.

12. *Responsabilidade* - Pessoas com este valor elevado consideram-se ambiciosas, responsáveis, que perdoam, honestas, cooperativas, lógicas, auto-controladas e confiáveis.

13. *Compreensão científica* - As pessoas que possuem este valor consideram-se lógicas, inteligentes, criativas, analíticas, críticas, curiosas, precisas, independentes, reservadas e introspectivas.

14. *Espiritualidade* - Característico de pessoas que procuram harmonia interior e o aperfeiçoamento. Consideram-se honestas e obedientes para com as suas crenças espirituais.

Tabela 4.

Definição dos valores do LVI

VALORES	DESCRIÇÃO
1. Realização	<i>Procurar novos desafios.</i> É importante aceitar novos desafios e trabalhar arduamente para melhorar (o nosso desempenho)
2. Pertença	<i>Ser apreciado(a) pelos outros.</i> É importante ser aceite pelos outros e sentir-se parte integrante do grupo”
3. Preocupação com o Ambiente	<i>Proteger o ambiente.</i> importante proteger e preservar o ambiente

- | | |
|---------------------------------|---|
| 4. Preocupação com os Outros | <i>Ser sensível às necessidades dos outros.</i> O bem-estar dos outros é importante |
| 5. Criatividade | <i>Dar novas ideias.</i> É importante ter novas ideias ou criar coisas novas. |
| 6. Prosperidade Económica | <i>Ter sucesso económico.</i> É importante ser bem sucedido(a) a ganhar dinheiro ou a constituir património |
| 7. Saúde e Actividade Física | <i>Cuidar do meu corpo.</i> É importante ser saudável e fisicamente activo(a). |
| 8. Humildade | <i>Não dar demasiada importância aos elogios.</i> É importante ser humilde e modesto(a) em relação ao que faço. |
| 9. Independência | Tomar as minhas próprias decisões. É importante tomar as suas próprias decisões e fazer as coisas à sua maneira. |
| 10. Lealdade à família ou grupo | <i>Aceitar o meu lugar na família e nos grupos a que pertenço.</i> É importante seguir as tradições e expectativas da sua família ou grupo. |
| 11. Privacidade | <i>Ter tempo para mim próprio(a).</i> É importante ter algum tempo ou lugar só para si |
| 12. Responsabilidade | Ser de confiança. É importante ser considerado honesto e digno(a) de confiança. |
| 13. Compreensão Científica | <i>Utilizar a Ciência em favor do progresso.</i> É importante utilizar princípios científicos para compreender e resolver problemas. |
| 14. Espiritualidade | <i>Acreditar num poder superior.</i> É importante ter crenças espirituais e acreditar que somos parte de algo superior a nós. |
-

Quanto as qualidades psicométricas, vários estudos foram realizadas no sentido de verificar as qualidades psicométricas do instrumento. Foram utilizados dois métodos para determinar a precisão das escalas - o teste-reteste e a consistência interna utilizando o alfa de Cronbach. Ambos os coeficientes se encontram dentro de limites satisfatórios. Relativamente à validade, esta foi determinada utilizando a avaliação da validade convergente e divergente, assim como um rigoroso controlo da validade preditiva (Crace & Brown, 1996).

De acordo Almeida e Tavares (2009), quanto à adaptação e validação do LVI para a realidade portuguesa, um estudo preliminar foi levado a cabo (Almeida & Pinto, 2002), após terem adaptado o instrumento. Este permitiu identificar algumas fragilidades no instrumento, principalmente, a nível da consistência interna. Os estudos subsequentes permitiram, no entanto, colmatar estas fragilidades, sendo que, actualmente, o LVI apresenta resultados de validade e precisão bastante satisfatórios. (Almeida e Tavares, 2009)

2.2. O TCT – DP *Test for Creative Thinking – Drawing Production*

O TCT – DP (Test for Creative Thinking – Drawing Production) desenvolvido por K. Urban e H. Yellen (1996), permite avaliar o potencial criativo global dos indivíduos. Este modelo é construído com base em seis componentes que funcionam em interacção no processo criativo. Os primeiros três representam os componentes cognitivos - Pensamento divergente e acção, conhecimento geral e pensamento de base, e o conhecimento de base específico e aptidões em áreas específicas. Os outros três componentes dizem respeito aos componentes de personalidade - Concentração e empenho na tarefa, Motivação e motivos, Abertura e tolerância à ambiguidade. Cada componente deste modelo apresenta ainda subcomponentes. Nenhum destes componentes é responsável individualmente pelo processo criativo, sendo por isso necessário e inevitável haver uma interacção entre todos.

O TCT-DP permite uma análise quantitativa, mas também uma análise qualitativa da criatividade. Este instrumento avalia o conteúdo, o todo, o tipo de composição e a elaboração do desenho, bem como a predisposição para correr riscos e quebrar barreiras e ainda, os afectos e o humor.

As seis figuras fragmentadas tomam assim a forma de um semicírculo, um ponto, um grande ângulo recto, uma linha curva, uma linha descontínua e um pequeno quadrado aberto, fora do quadrado grande de resposta. Estes seis fragmentos do instrumento são diferentes na forma para além de serem elementos incompletos e colocados irregularmente no espaço.

Para a análise dos desenhos que são construídos a partir desses fragmentos, foram criados 14 critérios de avaliação.

A cada um dos 14 critérios é atribuída uma determinada pontuação (que pode variar entre os zero e os seis pontos, sendo que em alguns critérios varia apenas entre os zero e os três pontos), e a soma destas pontuações representa a classificação final do teste. Esta classificação final permite uma avaliação do potencial criativo. Para a administração do teste dão-se no máximo 15 minutos, não devendo o grupo exceder os 10-15 elementos na presença de apenas um examinador.

Para dar início ao teste é necessário fornecer aos indivíduos uma instrução específica. O factor tempo, (Velocidade) Sp, é um critério que apenas se contabiliza no caso em que o sujeito atingiu um determinado nível criativo nos critérios antecedentes.

Assim, desenhos curtos, rápidos e superficiais rascunhos não serão recompensados com pontos nesta categoria.

Quanto à validade do TCT-DP, é difícil falar acerca desta qualidade psicométrica, uma vez que não existem outros instrumentos que sejam directamente comparáveis com este. Contudo, a informação de outros instrumentos deve ser considerada, por exemplo, aqueles que avaliam a inteligência. Os estudos de Wolanska e Nečka (citados por Urban, 2005) apontaram para a ausência de correlação entre as pontuações dos testes de Q.I. e as pontuações do TCT – DP. Numa análise global, a maioria dos estudos realizados com o TCT – DP apresenta resultados positivos no sentido de demonstrar a existência de fidelidade e validade no presente instrumento.

Em termos de qualidades psicométricas, de referir que a validade intercotadores do instrumento foi testada por meio de diversos estudos (Urban & Yellen, 1996), obtendo-se valores entre 0,89 e 0,97. Broche (citado por Urban & Yellen, 1996) usou o TCT-DP como pré-teste e pós-teste no seu estudo de treino da criatividade com estudantes com níveis de inteligência acima de média. Para o grupo de controlo que não obteve treino, encontrou uma fidelidade no teste-reteste elevada com uma correlação de $r = .81$ e para o grupo de treino foi encontrado um coeficiente de correlação de $r = .71$.

O TTCT consiste em tarefas verbais e figurativas relativamente simples que envolvem competências de pensamento divergente e de resolução de problemas. Também em Portugal a criatividade tem vindo a ser estudada ao longo do tempo, suscitando grande interesse por parte de investigadores. Para tal, torna-se importante avaliar os estilos de pensar e criar de forma a compreender as diversas formas de expressão criativa.

O TCT – DP (Test for Creative Thinking – Drawing Production) desenvolvido por K. Urban e H. Yellen (1996), que permite avaliar o potencial criativo global dos indivíduos. Este instrumento avalia o conteúdo, o todo, o tipo de composição e a elaboração do desenho, bem como a predisposição para correr riscos e quebrar barreiras e ainda, os afectos e o humor.

A operacionalização da variável criatividade no TCT – DP é feita pela produção de desenhos, tendo os indivíduos que completar um desenho a partir de seis fragmentos inacabados. De acordo com Almeida, Nogueira e Silva, (2008), o facto de se utilizar a modalidade de desenho como forma de resposta, permite obviar uma das mais sérias

críticas dirigidas aos testes verbais enquanto altamente influenciáveis pelos níveis de escolaridade.

Os estímulos fornecidos pelo TCT-DP, os seis fragmentos de figuras, foram intencionalmente desenhados de forma incompleta e irregular para potenciar o máximo de flexibilidade nas respostas, uma vez que este componente se revela fundamental para que possam emergir respostas criativas (Almeida, Nogueira & Silva, 2008). As seis figuras fragmentadas tomam a forma de um semicírculo, um ponto, um grande ângulo recto, uma linha curva, uma linha descontínua e um pequeno quadrado aberto, fora do quadrado grande de resposta. Estes seis fragmentos do instrumento são diferentes na forma geométricos e não-geométricos, redondos e planos, singulares e composicionais, inteiros ou partidos, para além de serem elementos incompletos e colocados irregularmente no espaço.

Para a análise dos desenhos que são construídos a partir desses fragmentos, foram criados 14 critérios de avaliação. A cada um dos 14 critérios é atribuída uma determinada pontuação que pode variar entre os zero e os seis pontos, sendo que em alguns critérios, e a soma destas pontuações representa a classificação final do teste. Esta classificação final permite uma avaliação do potencial criativo, podendo ser aplicável individualmente ou em grupo, em indivíduos dos 5 aos 95 anos de idade.

Para dar início ao teste é necessário fornecer aos indivíduos uma instrução específica. O factor tempo, (Velocidade) Sp, é um critério que apenas se contabiliza no caso em que o sujeito atingiu um determinado nível criativo nos critérios antecedentes. Assim, desenhos curtos, rápidos e superficiais rascunhos não serão recompensados com pontos nesta categoria.

Relativamente aos resultados do teste, estes revelam a vontade do indivíduo em desenvolver uma tarefa de forma aberta e flexível, uma atitude mais ou menos criativa, a abertura para interpretações não usuais e originais, bem como soluções também criativas e originais. Uma vez que o TCT-DP tem por base uma visão holística da criatividade, baseada na Gestalt, apenas a pontuação total para todos os critérios indica o valor do produto criativo do indivíduo, e não a pontuação de cada critério individualmente.

Na análise factorial efectuada para ambas as formas, A e B, foram encontrados seis factores distintos: I – Utilização de fragmentos directos; II – Composição e ligações efectuadas por linhas ou que contêm um tema; III – Perspectiva e Velocidade; IV – Não

Convencional e Humor na Forma A; V – Não Convencional e Humor na Forma B; VI –
Novos elementos, dentro e fora do espaço de desenho.

3. Procedimento

Ambos os testes, o LVI e o TCT-DP foram aplicados um a seguir ao outro, sendo dada uma explicação geral sobre os testes e a sua forma de preenchimento, havendo um esclarecimento individual, nomeadamente sobre a execução dos mesmos.

Na generalidade, os testes foram preenchidos no momento da entrega e registado pelo o tempo de resposta. No caso dos participantes que não tiveram disponibilidade imediata para responder ao questionário, foi-lhes dada a instrução de registar o seu tempo de resposta no preenchimento do TCT-DP e foi combinado um dia a posteriori para a recolha dos mesmos. Depois de recolhidos todos os questionários, procedeu-se à cotação dos mesmos e ao respectivo tratamento estatístico

O tratamento de dados foi efectuado através de uma análise estatística, tendo por base o programa informático SPSS.

PARTE III - RESULTADOS

1. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS OBTIDOS

A análise de resultados que se apresenta, consiste na caracterização dos resultados encontrados do inventário de valores de vida (LVI) e do teste de Criatividade (TCT-DT), sendo que o tratamento e análise estatística dos dados foram efectuados no programa SPSS (versão 17.0 para Windows) e incluíram o recurso à estatística descritiva.

1.1. Resultados do Inventario dos Valores de vida (LVI)

De um modo geral, a comparação dos valores médios revela que as diferenças são favoráveis ao grupo de trabalhadores Portugueses, relativamente ao grupo de trabalhadores PALOPS em treze dos valores, com excepção do valor Espiritualidade que foi favorável ao grupo dos PALOPS.

Contudo, foi utilizado um teste t para amostras independentes com o qual se concluiu que é possível encontrar diferenças estatisticamente significativas nas dimensões dos seguintes valores: Realização (0,01), Preocupação com os outros (0,002), Independência (0,01), e a Responsabilidade (0,0001). (ver a tabela 5)

Tabela 5.

Comparação entre grupos, resultados do inventario de Valores (LVI), utilizando *independent-sample t-test*

	Portugueses (N=79)			PALOPS (N=51)			Nível de significância (p<.05)
	Média	Desvio Padrão	t	Média	Desvio Padrão	t	
Realização	12.42	2,14	3,39	10.96	2,74	3,22	0,01*
Pertença	10.97	2,32	2,90	9.73	2,52	2,85	0,27
Preocupação com o ambiente	11.57	2,56	1,43	10.88	2,86	1,39	0,18
Preocupação com os outros	12.09	1,97	1,27	11.57	2,69	1,19	0,002*
Criatividade	11.47	2,22	1,70	10.75	2,59	1,64	0,23
Prosperidade económica	11.43	2,79	3,40	9.76	2,62	3,45	0,16
Saúde e actividade física	10.78	2,63	1,34	10.14	2,79	1,32	0,38
Humildade	9.61	1,98	1,99	8.86	2,24	1,94	0,59
Independência	11.53	1,66	4,09	10.08	2,39	3,79	0,01*
Lealdade a família e ao grupo	12.00	2,36	2,94	10.69	2,67	2,86	0,08
Privacidade	11.04	2,70	2,85	9.75	2,24	2,97	0,31
Responsabilidade	13.71	1,9	4,79	11.75	2,77	4,43	0,0001*
Compreensão científica	10.54	2,42	2,14	9.63	2,32	2,16	0,72
Espiritualidade	10.14	3,49	-1,32	10.92	2,97	-1,37	0,21

*. a diferença é significativa ao nível de 0,05

Na tabela 5, também pode-se verificar que neste estudo o valor da Responsabilidade emergiu como um valor prioritário tanto para o grupo dos Portugueses como para o dos PALOPS tendo apresentado a média mais elevada para

ambos os grupos estudados. Apresentando respectivamente uma média de 13,71 e um desvio padrão de 1,90 para os Portugueses e uma média de 11,75 e desvio padrão de 2,77 para os PALOPS.

Por outro lado, as médias mais baixas para este estudo foram na dimensão do valor da Espiritualidade (10,14) e Humildade (9,61) para os Portugueses, e para os PALOPS foram na dimensão dos valores Compreensão científica (9,63) e Humildade (8,86) também.

1.1.1. Comparação dos Valores prioritários entre os grupos

No que se refere a priorização dos valores, seguidamente será feita a análise dos resultados, apenas dos cinco primeiros valores por ordem de importância. Sendo assim, relativamente a comparação entre os grupos, neste estudo foram encontrados quatro valores que são comuns aos dois grupos, que respectivamente são: Responsabilidade, Realização, Preocupação com os outros e Preocupação com o ambiente. Sendo que, o valor da Lealdade a família e ao grupo foi considerado mais importante para os Portugueses enquanto que os PALOPS consideraram o valor Espiritualidade. Conforme a tabela 6. indica por ordem decrescente.

Tabela 6.
Comparação dos Valores prioritários entre os grupos

Portugueses (N =79)		Média	Desvio Padrão	PALOPS (N =51)		Média	Desvio Padrão
1º	Responsabilidade	13,71	1,90	Responsabilidade	11,75	2,77	
2º	Realização	12,42	2,14	Preocupação com os outros	11,57	2,69	
3º	Preocupação com os outros	12,09	1,97	Realização	10,96	2,74	
4º	Lealdade a família e ao grupo	12,00	2,36	Espiritualidade	10,92	2,97	
5º	Preocupação com o ambiente	11,57	2,56	Preocupação com o ambiente	10,88	2,86	

Portanto, os cinco Valores considerados mais importantes encontrados para o grupo dos portugueses respectivamente são: a Responsabilidade (13,71), Realização (12,42), Preocupação com os outros (12,09), e preocupação com o ambiente (11,57).

E para o grupo dos PALOPS foram: a Responsabilidade (11,75), Preocupação com os outros (11,75), Realização (10,96), Espiritualidade, (10,92) e preocupação com o ambiente. (10,88).

1.1.2. Comparação entre grupos, Valores de acordo com a variável Género

Quanto as diferenças entre os géneros e de acordo com a variável nacionalidades, no que diz respeito ao grupo alvo dos portugueses, e quanto ao sexo feminino apresentaram médias mais elevadas nas dimensões dos valores - Responsabilidade (14,21), Lealdade a família e ao grupo (12,48), e a Realização (12,48), e os valores que apresentaram as médias mais baixa foram - Compreensão científica (10,18) e a Humildade (9,55). Enquanto que, para o sexo masculino as médias mais elevadas foram nas dimensões dos valores - Responsabilidade (13,35), Realização (12,37) e a Preocupação com os outros (11,91) e os que apresentaram as medias mais baixas foram a Humildade (9,55) e a Espiritualidade (9,26).

Relativamente às diferenças estatisticamente significativas na comparação de acordo com a variável sexo, foram encontradas diferenças estaticamente significativas nas dimensões do valor da Responsabilidade ($p=0,02$), a favor do grupo das mulheres. (ver tabela 7)

Tabela 7.

Comparação entre grupos, Valores nos Portugueses, Diferença entre os géneros utilizando *independent-sample t-test*

	Portugueses				Nível de significância (p<,05)
	Feminino		Masculino		
	Média	t	Média	t	
Realização	12.48	0,24	12.37	0,25	0,38
Pertença	11.36	1,27	10.70	1,34	0,16
Preocupação com o ambiente	12.18	1,83	11.13	1,84	0,72
Preocupação com os outros	12.33	0,94	11.91	0,95	0,81
Criatividade	11.52	0,16	11.43	0,16	0,63
Prosperidade económica	11.85	1,13	11.13	1,16	0,23
Saúde e actividade física	10.91	0,35	10.70	0,37	0,17
Humildade	9.55	-0,24	9.65	-0,24	0,43
Independência	11.67	0,61	11.43	0,62	0,63
Lealdade a família e ao grupo	12.58	1,86	11.59	1,98	0,1
Privacidade	11.27	0,65	10.87	0,67	0,25
Responsabilidade	14.21	2,03	13.35	2,23	0,02*
Compreensão científica	10.18	-1,13	10.80	-1,17	0,38
Espiritualidade	11.36	2,75	9.26	2,80	0,5

*. a diferença é significativa ao nível de 0,05

Por outro lado, no grupo alvo dos PALOPS às diferenças estatisticamente significativas na comparação de acordo com a variável sexo, foram identificadas diferenças estaticamente significativas nas dimensões do valor da Saúde e actividade física ($p=0,00$), a favor dos homens, conforme a tabela 8 nos indica.

Tabela 8.

Comparação entre grupos, valores nos PALOPS, Diferenças entre os géneros utilizando *independent-sample t-test*

	PALOPS					Nível de significância (p<,05)
	Feminino		Masculino			
	Média	t	Média	t		
Realização	11.28	0,81	10.65	0,82	0,16	
Pertença	10.28	1,57	9.19	1,57	0,66	
Preocupação com o ambiente	10.56	-0,79	11.19	-0,78	0,41	
Preocupação com os outros	11.68	0,29	11.46	0,29	0,67	
Criatividade	11.04	0,79	10.46	0,80	0,24	
Prosperidade económica	10.56	2,21	9,00	2,21	0,63	
Saúde e actividade física	9.92	-0,54	10.35	-0,55	0,00*	
Humildade	8.72	-0,44	9,00	-0,45	0,12	
Independência	9.88	-0,58	10.27	-0,58	1,00	
Lealdade a família e ao grupo	10.20	-1,28	11.15	-1,28	0,57	
Privacidade	9.24	-1,61	10.23	-1,61	0,79	
Responsabilidade	11.48	-0,67	12,00	-0,66	0,1	
Compreensão científica	9.20	-1,30	10.04	-1,30	0,21	
Espiritualidade	11.2	0,65	10.65	0,65	0,75	

* . a diferença é significativa ao nível de 0,05

Sendo que, no grupo alvo dos PALOPS, os Valores que apresentaram as médias mais elevadas para o sexo feminino foram: Preocupação com os outros (11,68), Responsabilidade (11,48), e a Realização (11,28), e os que apresentam uma media mais baixa são Compreensão científica (9,20) e a Humildade (8,72).

Para o sexo masculino as médias mais elevadas são - Preocupação com os outros (11,46), Preocupação com o ambiente (11,19) e a Lealdade a família e ao grupo (11,15), e os que apresentaram as médias mais baixas são a Prosperidade económica (9,00) e Humildade (9,00). (ver tabela 8)

1.2. Resultados do teste de Criatividade (TCT-DT)

Quanto aos resultados da avaliação dos níveis de criatividade, tendo em conta a variável nacionalidade, na tabela 9 pode verificar-se que os Portugueses obtiveram a média mais elevada de 21,85 com um desvio padrão de 9,393, enquanto que, os PALOPS uma média de 20,20 e um desvio padrão de 9,282. Contudo, verifica-se que não existem diferenças estatisticamente significativas apresentando um coeficiente de significância de 0,51 quando aplicado o *independent-sample t-test*. Conforme a tabela 9 pode demonstrar.

Tabela 9.

Comparação entre grupos, no teste de Criatividade, utilizando, *independent-sample t-test*

		N	Média	Desvio Padrão	t	Nível de significância (p<,05)
TCT total	Portugueses	79	21,85	9,39	0,976	0,511
	PALOPS	51	20,22	9,19	0,980	

*. a diferença é significativa ao nível de 0,05

1.2.1 Comparação entre grupos, Criatividade de acordo com a variável Género

Para a comparação dos valores de criatividade entre os grupos tendo em conta a variável género, também não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas. (ver tabela 10)

Tabela 10.

Comparação entre grupos, teste de Criatividade, Diferenças entre os géneros, utilizando *independent-sample t-test*

		Género	N	Média	Desvio padrão	t	Nível de significância (p<,05)
Portugueses	TCT total	Feminino	33	22,30	7,61	0,363	0,315
		Masculino	46	21,52	10,56	0,382	
PALOPS	TCT total	Feminino	25	19,56	6,27	-0,496	0,045
		Masculino	26	20,85	11,42	-0,501	

*. a diferença é significativa ao nível de 0,05

Portanto, no que se refere aos níveis de criatividade as mulheres de nacionalidade portuguesa obtiveram uma média de 22,30 com um desvio padrão de 7,610 em comparação aos homens portugueses que obtiveram uma media de 21,52 e um desvio padrão de 10,559. Não tendo diferenças estatisticamente significativas entre eles, apresentando um coeficiente

significância de 0,315. (Ver tabela 10)

Quanto as diferenças dos níveis de criatividade entre os sexos no grupo alvo dos PALOPS, as mulheres obtiveram uma média de 19,56 com um desvio padrão de 6,266 e os homens, uma media de 20,85 e um desvio padrão de 11,418. Também não foram encontradas diferenças significativas entre os homens e mulheres apresentando um coeficiente significância de 0,045. (Ver tabela 10)

1.3. Correlação dos entre Valores e Criatividade

Quanto a correlação entre os Valores e os Níveis de Criatividade, os resultados indicam que existe uma correlação negativa fraca entre os níveis de criatividade e o valor da Prosperidade económica (-, 212) e uma correlação fraca positiva entre os níveis criatividade e o valor da Saúde e actividade física (0,199). (ver Tabela 11).

Tabela 11.

Correlação de resultados entre Valores e Criatividade, *correlação de Pearson*

	Prosperidade económica	Saúde e actividade física
TCT	-, 212*	, 199*

** . A correlação é significativa ao nível de 0.01.

PARTE IV- DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

1. Discussão dos Resultados

O objectivo geral nesta dissertação consistia em identificar diferenças entre os trabalhadores portugueses e PALOPS residentes em Portugal no que se refere aos valores de vida e níveis de criatividade. Tendo em conta a natureza e os objectivos específicos do estudo, dividiu-se a base de dados utilizando a variável nacionalidade como critério, permitindo realizar com cada grupo de nacionalidade (Portugueses e PALOPS residentes em Portugal) a análise estatística que se pretenda, e prosseguiu-se à realização das seguintes análises de diferenças Os Valores de vida prioritários; avaliação dos níveis de criatividade; e a diferenças entre os Géneros para cada um dos grupos.

Quanto ao objectivo relacionado com os Valores de vida, para este estudo foi optado 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 de valores que influenciam a tomada de decisão devido às interacções com os outros papéis de vida. De acordo com este autor, 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.

No que se refere a priorização dos valores, importa salientar que neste estudo o valor da Responsabilidade emergiu como um valor prioritário tanto nos Portugueses como nos PALOPS com a média mais elevada. De acordo com Brown e Crace (1996), o valor Responsabilidade, é característico de pessoas ambiciosas, honestas, lógicas, auto-controladas e de confiança. Para além do valor Responsabilidade, de entre os cinco valores mais importantes, os portugueses e os PALOPS têm em comum como valores prioritários a Realização, Preocupação com os outros, e Preocupação com o ambiente.

Quanto ao valor realização implica que tanto a amostra dos Portugueses como dos PALOPS consideram-se habitualmente ambiciosas, capazes, corajosas, de confiança, com controlo de si e das suas vidas e têm uma orientação por objectivos. Podem ainda gostar de actividades emocionantes que envolvam risco. Quanto ao segundo valor em comum, a Preocupação com os outros, implica que ambos os grupos acreditam na igualdade para todos os indivíduos e procuram harmonia interna, um mundo de beleza e paz, perdoar os outros facilmente e empatia. O terceiro valor em comum é a Preocupação com o ambiente em ambos os grupos atribuem prioridade a

este valor característico de pessoas que consideram-se honestas, com profunda preocupação com a beleza natural do ambiente, auto-controladas, com facilidade em perdoar. Podem também ter crenças relacionadas com a paz no mundo e igualdade de oportunidades.

De entre os cinco valores priorizados pelo seu grau de importância, foram encontrados resultados divergentes nas dimensões do valor Lealdade a Família e ao grupo e o valor da Espiritualidade. Os Portugueses consideraram mais importante o valor Lealdade a família e ao grupo- que significa que a segurança familiar é considerada importante. Consideram-se cooperativas, honestas, gentis e auto-controladas. Enquanto que, os PALOPS consideraram mais importante o valor da Espiritualidade - característico de pessoas que procuram harmonia interior e o aperfeiçoamento. Consideram-se honestas e obedientes para com as suas crenças espirituais.

Tendo em conta a análise geral dos resultados obtidos dos 14 valores, as médias mais baixas encontradas neste estudo foram para os Portugueses: os valores da Espiritualidade e Humildade enquanto que, para os PALOPS foram a Compreensão científica e a Humildade. Portanto, importa salientar que o valor Humildade em relação aos outros valores é para ambos os grupos considerado o menos importante. Este valor 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.

De um modo geral, a comparação dos valores médios revela que as diferenças são favoráveis ao grupo de trabalhadores Portugueses, relativamente ao grupo de trabalhadores PALOP em 13 valores (Realização, Pertença, Preocupação com os Outros e Preocupação com o Ambiente, Criatividade, Prosperidade Económica, Saúde e Actividade Física, Humildade, Independência, Lealdade à família ou grupo, Privacidade, Responsabilidade, Compreensão Científica), com excepção do valor Espiritualidade que foi favorável ao grupo dos PALOPS. No entanto, estas diferenças apenas são estatisticamente significativas para os resultados no valor de Realização, Preocupação com os outros, Independência, e Responsabilidade, a um nível menos exigente de probabilidade ($p < 0.05$).

Os estudos em Portugal, com a utilização do mesmo instrumento (LVI), da adaptação à População Portuguesa (Almeida & Pinto, 2002) na sua maioria

demonstraram que os valores Responsabilidade e Realização tendem a ser, invariavelmente, os valores com resultados mais elevados. Em estudos a estudantes universitários (Almeida & Pinto, 2005; Gomes 2006) utilizando o LVI, demonstraram que os valores Responsabilidade e Realização tendem a ser, os valores com resultados mais elevados, sendo, em ambos os estudos, seguidos dos valores Preocupação com os Outros e Lealdade à Família e ao Grupo. É também, de destacar que o valor Humildade é, nestes dois estudos, o que aparece com resultados mais baixos.

Lucas e Ruivo (2009), num estudo sobre o valores de vida dos docentes do ensino superior área da saúde, concluíram que, em média, os cinco Valores de Vida mais elevados, por ordem decrescente, foram: a Responsabilidade; a Realização; a Preocupação com os Outros; a Independência; e a Lealdade à Família ou Grupo. E os Valores com frequências mais baixas registaram-se para dimensões da Humildade e Prosperidade Económica.

Por outro lado, com o mesmo instrumento (LVI) e com um público-alvo que pertence aos PALOPS, Ussene (2011), com uma amostra de 314 estudantes Moçambicanos, alunos da 12^a classe do ensino secundário público e privado das cidades de Maputo e Matola (região sul de Moçambique), conclui-se que, em média, os cinco Valores de Vida mais elevados, por ordem decrescente, foram Responsabilidade, Realização, Preocupação com os outros, Criatividade, e Humildade. Os valores mais baixos foram registados para as dimensões Compreensão científica e Preocupação com o ambiente.

Quanto às diferenças entre os géneros, analisando os três valores prioritários, os resultados também vão ao encontro com resultados obtidos em alguns estudos portugueses já referidos. Sendo que verificou-se neste estudo que o grupo alvo dos portugueses do sexo feminino mostraram valorizar mais o valor da Responsabilidade, Lealdade a família e ao grupo, e a Realização, enquanto que, os valores que apresentam uma media mais baixa são Compreensão científica e a Humildade. Resultados esses que também vão de encontro com resultados obtidos em alguns estudos portugueses ja referidos. Quanto aos portugueses do sexo masculino apresentaram valores com médias mais elevadas a Responsabilidade, Realização e a Preocupação com os outros e com as médias mais baixas a Humildade e a Espiritualidade.

Por outro lado, os resultados encontrados no grupo alvo dos PALOPS, as mulheres valorizaram mais – a Preocupação com os outros, Responsabilidade, e a

Realização, e os valores que apresentam uma media mais baixa são - Compreensão científica e a Humildade. Nos Homens os valores de vida com médias mais elevadas são - Preocupação com os outros, Preocupação com o ambiente e a Lealdade a família e ao grupo e com as medias mais baixas são - a Prosperidade económica e a Humildade.

É possível concluir que o valor da Humildade é uma constante como sendo o menos valorizado, mesmo quando analisado as diferenças entre os géneros quer nos Portugueses ou nos PALOPS.

As diferenças de Valores entre géneros têm sido alvo de estudos que têm revelado resultados contraditórios no que diz respeito à existência de diferenças significativas e ao sentido destas diferenças (Almeida e Tavares, 2009). Quanto as diferenças entre os géneros, Almeida e Tavares (2009), no estudo de valores de vida em estudantes universitários de cursos tecnológicos e de humanidades, conclui-se que as estudantes do sexo feminino mostraram valorizar mais, a Responsabilidade, a Preocupação com os Outros, a Realização, a Preocupação com o Ambiente e a Independência. Os estudantes do sexo masculino tiveram resultados mais elevados na Realização e na Responsabilidade. As diferenças significativas encontradas mostram que as mulheres valorizam mais a Espiritualidade e a Lealdade à Família e ao Grupo e os homens a Saúde e Actividade Física, o que parece fazer sentido quando enquadrado nos resultados descritos.

Outros estudos Portugueses (Almeida & Pinto, 2005; Almeida, 2005) os resultados nas amostras do sexo masculino demonstram que os valores com médias mais elevadas foram a Realização e a Responsabilidade; ao passo que o sexo feminino parece valorizar mais a Preocupação com os Outros, a Lealdade à Família e ao Grupo e, tal como o sexo masculino, a Realização e a Responsabilidade.

De acordo com Almeida (2005), a interpretar o LVI, alguns aspectos devem ser tomados em consideração: a) Em primeiro lugar, os valores são guias do nosso comportamento e funcionam como suporte no estabelecimento de objectivos. Por outro lado, os indivíduos estão satisfeitos com um determinado papel quando o seu comportamento é congruente com os valores; e sentem-se insatisfeitos quando o seu comportamento relativo ao papel não está de acordo com as suas percepções do que é mais adequado para eles. Como também, alguns indivíduos alcançam a satisfação na vida com base no desempenho num único papel, mas para tal é importante seguir um plano de vida que lhes permita satisfazer os seus valores essenciais.

No que se refere análise dos resultados da avaliação da criatividade, importa salientar que estes revelam a vontade do indivíduo em desenvolver uma tarefa de forma aberta e flexível, uma atitude mais ou menos criativa, a abertura para interpretações não usuais e originais, bem como soluções também criativas e originais. Uma vez que o TCT-DP tem por base uma visão holística da criatividade, baseada na Gestalt, apenas a pontuação total para todos os critérios indica o valor do produto criativo do indivíduo, e não a pontuação de cada critério individualmente.

De um modo geral, neste estudo, no que respeita os níveis de criatividade, os Portugueses obtiveram uma média mais elevada que os PALOPS. Contudo verifica-se que não existem diferenças estatisticamente significativas. De acordo com Runco (2007), defende que não se devem realizar generalizações relativamente aos dados obtidos nas investigações realizadas com mais do que uma cultura diferente, pois no que respeita à criatividade, várias dimensões culturais podem contribuir para provocar inibições individuais, ou no mesmo grupo cultural.

Sendo que no que se refere a variável sexo por nacionalidade, as mulheres de nacionalidade portuguesa obtiveram uma média superior em comparação aos homens portugueses. Contudo, não apresentaram diferenças estatisticamente significativas entre eles. Em contrapartida a amostra das nacionalidades dos PALOPS, as mulheres obtiveram uma média inferior aos homens. Também não foram encontradas diferenças significativas. Portanto, a semelhança do que se encontra na literatura e nos estudos desenvolvidos em Portugal, não se verificam diferenças estatisticamente significativas ao nível da variável sexo, para os níveis de criatividade.

Recorrendo à literatura sobre esta temática, nenhum teórico parece afirmar, dentro das teorias da criatividade mais confluentes, que a nacionalidade é um factor discriminatório do potencial criativo nos sujeitos, estas teorias referem aspectos como o próprio sujeito, ao nível da motivação, dos seus conhecimentos, da sua personalidade; o processo de criação; o produto; e também, o contexto social e cultural em que o sujeito se insere. (Ribeiro, 2010)

Em contrapartida, num estudo com um publico alvo de crianças portuguesas e de São Tomé e Príncipe (um dos país que pertence aos PALOPS), Ribeiro (2010), utilizando o mesmo instrumento (TCT-DP) para caracterizar os níveis de criatividade, as crianças em Portugal apresentam níveis médios de criatividade mais elevados que as crianças de São Tomé e Príncipe. Portanto, foram encontradas diferenças

estatisticamente significativas para a variável nacionalidade. Estando a variável da nacionalidade mais ligada ao contexto, factor que os autores parecem indicar como influenciador da criatividade, é necessário tentar perceber, um pouco, o contexto em que os PALOPS e os portugueses se inserem.

Tal como já foi referido anteriormente no enquadramento teórico relativamente a caracterização dos PALOPS residentes em Portugal, muitos factores poderão estar a influenciar a não aquisição desses conhecimentos, nomeadamente, a falta de condições familiares, a falta de condições ambientais, a falta de estímulos, problemas cognitivos, entre outros. No entanto, os factores que aparentam ser mais evidentes na distinção podem ser falta de condições familiares e ambientais, contextos educativos e situação socio-economica. Sternberg & Lubart (1996) afirmam que o contexto influencia a produção criativa na medida em que é mais ou menos propiciador, mais ou menos encorajador e apoiante e por fim, na avaliação final do produto criativo.

Importa referir quanto a questão da multiculturalidade e da relação dos valores e da criatividade, que Valores são manifestados em comportamentos particulares incluindo auto-direção, independência de pensamento e acção, exploração e escolha livre para seguir seus próprios interesses, portanto está no centro de valores do indivíduo criativo. Se tomarmos como exemplo indivíduos com preferência por actividades artísticas, podemos verificar que estes indivíduos buscam direcção própria, valores universais. Aprendem fora do contexto conformista e tradicional e seguro. Dollinger (1990), sugere sobre estas linhas, viagens por diferentes culturas, encontrando e apreciando diferentes valores, em perspectivas diferentes, melhorando o comportamento criativo. É importante ganhar independência e autonomia nos valores e pensamento. Os valores têm um papel importante no comportamento criativo. Isto porque, as pessoas não fazem coisas a não ser que seja importante para elas. Os valores podem ser subtis, implícitos e não tanto óbvios ou explícitos. Eles são a fonte dos nossos motivos e comportamentos. Raramente a criatividade é expressa, a não ser que seja motivada.

Quanto a correlação entre os Valores e os Níveis de Criatividade, os resultados indicam que existe uma correlação negativa fraca entre os níveis de criatividade e o valor da Prosperidade económica e uma correlação fraca positiva entre os níveis criatividade e o valor da Saúde e actividade física. Sendo que estes indicadores de correlação são fracos e pouco consideráveis em termos estatístico.

Mackinnon (1962), usou a teoria chamada de Allport-Vernontngzey no estudo de valores, no seu trabalho com arquitectos, escritores e outros indivíduos criativos. Similarmente, Hall e Mckinnon (1969) constataram que certos valores estão positivamente relacionados com criatividade e outros estão significativamente e negativamente correlacionados com a criatividade.

Valores manifestam-se em interesses motivos e compromissos. O estudo de valores e criatividade nos PALOPS e portugueses visa também, demonstrar de acordo com Forquim (2000), que é possível sustentar, sobre a relatividade dos valores e o relativismo das culturas, um discurso que procure escapar do relativismo e que se pretenda científico, objectivo, isto é, universalmente válido ou validáveis.

CONCLUSÃO

A presente dissertação consistia em caracterizar e comparar uma amostra de trabalhadores portugueses e trabalhadores dos Países Africanos de língua Oficial Portuguesa (PALOPs) residentes em Portugal em termos de valores de vida e níveis de criatividade. Sendo assim, e já tendo em conta os resultados obtidos, importa lembrar quais as questões de pesquisa que serviram de base nesta investigação.

- Quais são os Valores de vida prioritários dos trabalhadores Portugueses e dos PALOP?
- Quais são os Níveis de Criatividade dos trabalhadores Portugueses e dos PALOP?
- Existem diferenças no que se refere aos Valores e Criatividade dos trabalhadores Portugueses e dos PALOP?
- Existem diferenças entre os géneros no que se refere aos Valores e Criatividade em cada um dos grupos?

No que se refere a primeira questão de pesquisa e de acordo com os resultados obtidos neste estudo, os valores identificados como prioritários para o grupo de trabalhadores Portugueses, foram respectivamente - a Responsabilidade, Realização, Preocupação com os outros, e preocupação com o ambiente. Quanto grupo dos PALOPS, os valores - a Responsabilidade, Preocupação com os outros, Realização, Espiritualidade, e preocupação com o ambiente. Concluindo-se desta forma, que quatro dos cinco valores prioritários identificados, são comuns aos dois grupos (Responsabilidade, Realização, Preocupação com os outros e Preocupação com o ambiente), com excepção de um valor para cada grupo que teve um grau de importância que divergiu (o valor Lealdade a família e ao grupo foi considerado mais importante para os Portugueses enquanto que os PALOPS consideraram o valor Espiritualidade). 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. Sendo que, o processo de tomada de decisão, em qualquer esfera da vida do sujeito, é influenciado pelo seu sistema de Valores de Vida, ou seja, pela forma como ele organiza e hierarquiza os valores que vão reger as suas escolhas e que vão ter de ser satisfeitos para que ele se sinta realizado (Brown, 1996)

Quanto a segunda questão de pesquisa, sobre os níveis de criatividade, os Portugueses obtiveram resultados que apresentaram índices com melhores níveis de criatividade em relação aos PALOPS. É importante referir que não se devem realizar generalizações relativamente aos dados obtidos nas investigações realizadas com mais do que uma cultura diferente, pois no que respeita à criatividade, várias dimensões culturais podem contribuir para provocar inibições individuais, ou no mesmo grupo cultural. (Runco, 2007)

A terceira questão, esta relacionada com a existência de diferenças no que se referem as duas variáveis, Valores e Criatividade. Quanto aos resultados relacionados com os valores, verificou-se a existência de diferenças estatisticamente significativas nas dimensões dos seguintes valores - Responsabilidade, Realização, Preocupação com os outros, e a Independência. Enquanto que para variável criatividade não se verificaram a existência de diferenças estatisticamente significativas. Desta forma, não nos é possível afirmar que os Portugueses têm maior propensão para criatividade do que os PALOPS sem que seja sustentado com futuros estudos relacionando a estes dois grupos.

A última questão relativamente a existência de diferenças entre os géneros no que se refere as duas variáveis (Valores e Criatividade). Quanto aos valores, verificou-se neste estudo que a amostra dos portugueses do sexo feminino mostraram valorizar mais o valor da - Responsabilidade, Lealdade a família e ao grupo, e a Realização, e os de sexo masculino apresentaram valores com médias mais elevadas nos valores - Responsabilidade, Realização e a Preocupação com os outros. Mas só se verificaram diferenças estatisticamente significativas na dimensão do valor Responsabilidade.

Por outro lado, os resultados encontrados na amostra dos PALOPS, o sexo feminino valorizaram mais - a Preocupação com os outros, Responsabilidade, e a Realização, e o sexo Masculino - Preocupação com os outros, Preocupação com o ambiente e a Lealdade a família e ao grupo. Sendo que, ao contrário da amostra do grupo dos Portugueses, foram encontradas diferenças estatisticamente significativas nos PALOPS na dimensão do valor da Saúde e actividade física.

Como já foi referido anteriormente, de acordo com Almeida e Tavares (2009), as diferenças de Valores entre géneros têm sido alvo de estudos que têm revelado resultados contraditórios no que diz respeito à existência de diferenças significativas e ao sentido destas diferenças. Como também, relativamente aos géneros já foram apresentadas diversas explicações para as diferenças, incluindo instrumentos de medida,

técnicas de pesquisa, amostras utilizadas nos estudos e a diferença na forma como os dois géneros vêm o trabalho e a família (Elizur, 1994).

As diferenças podem estar ligadas as tendências culturais que relacionam o sexo feminino para determinadas tarefas e ou padrões de comportamento pré-estabelecidos na sociedade que conseqüentemente condicionam as suas escolhas. Portanto, tendo em conta que os valores estão na base das escolhas profissionais e pessoais que fazemos, das decisões que tomamos, das características culturais e das relações interpessoais, os valores estão também envolvidos no percurso escolar e nas escolhas realizadas ao longo deste percurso (Almeida e Tavares, 2009).

Quanto a variável Criatividade, a amostra dos Portugueses do sexo feminino obteve resultados com melhores níveis de criatividade do que os do sexo masculino. Contudo, não apresentaram diferenças estatisticamente significativas. Enquanto que na amostra dos PALOPS, o sexo masculino obteve resultados com melhores níveis de criatividade que os de sexo feminino. Mas também, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas. Portanto, a semelhança do que se encontra nos estudos desenvolvidos em Portugal, não se verificam diferenças estatisticamente significativas ao nível da variável sexo, para os níveis de criatividade.

Os resultados obtidos sobre a criatividade relativamente à existência de diferenças entre os géneros, é possível afirmar que neste estudo, concluiu-se que em nenhum dos grupos (Portugueses e PALOPS) revelou que o sexo masculino ou o feminino tenha maior propensão para criatividade do que o outro.

Quanto às limitações deste estudo é importante referir que, embora alguns estudos venham ao encontro dos resultados obtidos, não poderemos fazer generalizações para ambos os grupos, pois existem alguns factores e variáveis não considerados que poderão influenciar estes resultados (e.g. nível de escolaridade e nível sócio-económico) bem como o tamanho e tipo de amostra (por conveniência). Sendo assim, é importante realçar que os resultados obtidos não permitem generalizações para o universo, mas apenas detectar algumas tendências que podem servir como pistas para um estudo mais aprofundado sobre estas temáticas. (Morgado, 2012)

A implicação de uma estrutura universal de valores para a pesquisa transcultural é que as comparações de valores entre as culturas serão mais abrangentes, se as dimensões de valor forem estudadas. Isto porque, comparando as dimensões de valor,

em vez de comparar os valores individuais, as dimensões vão abranger outros os tipos de valores, cujos significados são compartilhados (Erez, 1997).

Por outro lado, como já foi referido, dentro das teorias da criatividade mais confluentes, a nacionalidade não é considerado um factor discriminatório do potencial criativo nos sujeitos, estas teorias referem aspectos como o próprio sujeito, ao nível da motivação, dos seus conhecimentos, da sua personalidade; o processo de criação; o produto; e também, o contexto social e cultural em que o sujeito se insere. (Ribeiro, 2010).

Apesar das limitações apresentadas, esta investigação também apresenta alguns contributos importantes para a ciência como um todo, no seu âmbito psicológico, e multicultural, mas também visa levantar algumas questões que possam suscitar a curiosidade científica nesta área. Este estudo pode contribuir e servir para reforçar algumas tendências para um estudo mais aprofundado sobre estas temáticas. De acordo com Almeida e Lopes (2004), seria interessante desenvolver os estudos transculturais sobre a adequação do Inventário dos Valores de Vida com populações dos Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa (PALOPS). Portanto, que este estudo seja uma contribuição em busca da compreensão do relativismo cultural sustentado científico e objectivo.

Bibliografia

- Alencar, E. & Fleith D. (2003). Contribuições teóricas recentes ao estudo da Criatividade. *In Psicologia: Teoria e pesquisa*. (vol. 19, n. 1, pp. 1-8).
- Alencar, E. & Fleith D. (2008). Barreiras à promoção da criatividade no ensino Fundamental. *In Psicologia: Teoria e pesquisa*. (vol. 24, n. 1, pp. 59-66).
- Abu-Saad, I. & Isralowitz, R. (1997). Gender as determinant of work values among University students in Israel. *The Journal of Social Psychology*, 137, 749-743.
- Almeida, M. L. (2006). Inventário dos Valores de Vida - *Revisto*. Lisboa. Edição de Autor.
- Almeida, M. L. (2005). Life Values Inventory: Um Estudo com Mulheres Potuguesas. *Análise Psicológica*, 23, 187-199.
- Almeida, L e Tavares, P (2009). Valores de vida em estudantes universitarios de curso de Tecnológicos e de Humanidades. *Avaliação Psicológica*, 8(2), pp. 153-168 153
- Almeida, M. L. & Fraga, S. (2004). Os valores em estudantes do 12º ano de escolaridade: estudos com o LVI. Em M.C. Taveira, H. Coelho, H. Oliveira & J. Leonardo (Eds), *Desenvolvimento Vocacional ao Longo da Vida: Fundamentos, Princípios e Orientações* (pp. 269-276). Coimbra: Almedina.
- Almeida, M.L. & Lopes (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. (2004). Life Values Inventory: Portuguese Adaptation Studies. *Canadian Journal of Career Counseling*, 3 (1), 28-34.
- Almeida, M. L. & Pinto, H.R. (2005). Life Values Inventory: Studies with Higher Education Students. *FEDORA Publications*, 191-203.
- Almeida, M.L. & Pinto, H.R. (2002b). Inventário dos Valores de Vida. Lisboa: Edição de Autor.

- Almeida, L., Nogueira, S. & Silva, J. (2008) Propensão para inovar e criatividade: um estudo com adultos trabalhadores portugueses. *Revista de Psicologia da Vetor Editora*, v. 9, nº 2, p. 183-196
- Almeida, L. & Ibérico Nogueira, S. (2008). Predicting Human Creativity: an exploratory study of TCT-DP (Test for Creative Thinking- Drawing Production) on a Portuguese Sample. *Lisboa, Portugal, Junho 4-6, 2008.*
- Almeida, L., Ibérico Nogueira, S. & Urban, K. (2008). Psychometric Properties of the Test for Creative Thinking – Drawing Production: Studies with the Portuguese samples. Berlim, *Alemanha, Julho 20-25, 2008.*
- Almeida, L.; Ibérico Nogueira, S. & Bahia, S. (2007). Assessing Creativity: The Test for Creative Thinking- Drawing Production (TCT-DP) The Concept, Application, Evaluation and Portuguese Studies. *Praga, República checa, Julho 3-6, 2007.*
- Amabile, T. & Hennessey, B. (1992). The motivation for creativity in children. In T. Pittman & A. Boggiano (Eds.), *Achievement and motivation: A social developmental perspective* (pp. 54-74). *New York: Cambridge University Press.*
- Amabile, T. (1985). Motivation and creativity: Effects of motivational orientation on creative writers. *In Journal of personality and social psychology.* (vol. 48, n. 2, pp. 393-399).
- Bahia, S. (2008). Criatividade e universidade entrecruzam-se? Sísifo. *Revista de Ciências da Educação*, 07, pp. 51-62.
- Bahia, S. & Ibérico Nogueira, S. (2005a). Entre a teoria e a prática da criatividade. In G. Miranda & S. Bahia (Eds.), *Temas de psicologia educacional: Temas de desenvolvimento, aprendizagem e ensino.* (pp. 333-362). *Lisboa: Relógio D'Água Editores.*
- Bahia, S. & Ibérico Nogueira, S. (2006). Dez vezes duas avaliações da criatividade. *In revista recrearte n. 6, (pp. 1-11).*
- Bahia, S. (2007). *Psicologia da Criatividade. Manual de Apoio para a disciplina de Psicologia da Criatividade. Mestrado em Teatro e Comunidade da ESTC/IPL.*

- Basadur, M. (1997). Organizational development interventions for enhancing creativity in the workplace. *The Journal of Creative Behavior*, 31 (1), 59-72.
- Borghini, S. (2005). Organizational creativity: Breaking-equilibrium and order to innovate. *Journal of Knowledge Management*, 9(4), 19-34.
- Brown, D. (2002). The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction, and success: A theoretical statement. *Journal of Counseling and Development*, 80, 48-56.
- Brown, D. & Crace, R.K. (1996). Values in life choices and outcomes: a conceptual model. *The Career Development Quarterly*, 44, 211-223.
- Candau, V.M.F. (1997) Pluralismo cultural, cotidiano escolar e formação de professores. In: Candau, V.M.F. (Org.), *Magistério: Construção cotidiana*, Petrópolis: Vozes, p. 237-250.
- Carita, C., & Rosendo, V. N. (1993). Associativismo cabo-verdiano em Portugal: Estudo de caso da Associação Cabo-Verdiana em Lisboa. *Sociologia: Problemas e Práticas*, 13, 135-152.
- Carlos, L. P., Esteves, M. C., Franco, V., Gomes, T. F., Guibentif, P. Pires, R. P., & Saint Maurice, A. (1991). Portugal. País de imigração. *Lisboa: Instituto de Estudos para o Desenvolvimento*.
- Carrilho, M. J. e Patricio, L. (2009). A Situação Demográfica Recente em Portugal, *Revista Estudos Demográficos n.º 48*, pp 126-128, INE, I.P. Lisboa.
- Csikszentmihalyi, M. (1998). Creatividad: El flujo y la psicología del descubrimiento y la invención. *Barcelona: Paidós*.
- Csikszentmihalyi, M. (1999). Implications of a systems perspective for the study of creativity. In R. J. Sternberg (Org.), *Handbook of Creativity* (pp. 313-335). *New York: Cambridge University Press*.

- DiLiello, T. C. et al (2006). Maximizing organizational leadership capacity for the future. Toward a model of self-leadership, innovation and creativity. *Journal of Managerial Psychology*, vol. 21, n. 4, 319-337
- DiLiello, T. C. & Houghton, J. D. (2007). Does organizational level influence self leadership in the defense acquisition workforce?. In *Defense Acquisition Review Journal*.
- DiLiello, T. C. et al (2011). Narrowing the creativity gap: the moderating effects of Perceived support for creativity. *The Journal of Psychology*, vol. 145(3), 151-172.
- Ford, C.M. (1996), A theory of individual creative action in multiple social domains, *Academy of Psychology*, 134, 2, p 201-211.
- Elizur, D. (1994). Gender and work values: a comparative analysis. *The Journal of Social Psychology*, 134, 2, p 201-211.
- Forquin, J.C. (2010) O currículo entre o relativismo e o universalismo. *Educação & Sociedade*, ano XXI, n°73, 47-70.
- Gomes, A. R. (2006). Valores de Vida em estudantes do Ensino Superior Público e Privado. Monografia não publicada. Licenciatura em Psicologia das Organizações e do Trabalho. *Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias. Lisboa.*
- Gomes, M. (2010), Aprender em ambientes multiculturais: fazer coisas diferentes e de forma diferente. *XV Congresso Internacional de CLAD sobre a Reforma do Estado e da Administração Pública pp 1-10*
- Getzels, J. W., & Csikszentmihalyi, M. (1976). The creative vision: A longitudinal study of problem finding in art. *USA: A Wiley-Interscience Publication.*
- Hodgkinson, C. (1996). Administrative philosophy: Values and motivations in administrative life. *New York: Pergamon.*
- Hofstede, G. (1980). Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values. *Beverly-Hills: CA: Sage.*

- Klijn, M. & Tomic, W. (2010). A review of creativity within organizations from a psychological perspective. In *The Journal of Management Development*. *Bradford*, vol. 29, 322-343.
- Lemos, C. (1999) Inovação na era do conhecimento. In: Lastres, Helena Maria Martins; ALBAGLI, Sarita (Org.). Informação e globalização na era do conhecimento. *Rio de Janeiro: Campus*, p.122 -144.
- Lima, S. N & Faria, L. (2006). Estudo comparativo sobre percepções de características sócio profissionais de trabalhadores em geral e de imigrantes negros do PALOP africanos em Portugal. *Paidéia*, 2006, 16(34), 181-192
- Lucas, I e Ruivo, A (2009), Valores de vida dos docentes do Ensino Superior – área da saúde. *Revista de saúde e ciências da saúde ESSCVP. VOL.1*
- Machado, F. L. (1997). Contornos e especificidades da imigração em Portugal. *Sociologia: Problemas e Práticas*, 24, 9-44.
- Machado, F. L. (1999). Imigrantes e estrutura social. *Sociologia: Problemas e Práticas*, 29, 52-75.
- McMahon, M., & Patton, W. (2006). *Career counseling: Constructivist approaches*. OX: *Routledge*.
- Mendes, H.(2004). Desmistificando os Impactos da Diversidade no Desempenho das Organizações. *Anpad – 418*.
- Mostafa, M. (2005). Factors affecting organisational creativity and innovativeness in Egyptian business organisations: an empirical investigation. *The Journal of Management Development*, 24, 7- 33.
- Moreira, B.A. (2002). Currículo, Diferença cultural e diálogo. *Educação & Sociedade*, ano XXIII, 79, 15-38.
- Morgado, J.C. (2012). Auto-Liderança e Estratégias de Criatividade nas Organizações: Um Estudo com Líderes e não Líderes. *Instituto Superior de Gestão*.

Mumford, M. D., & Simonton, D. K. (1997). Creativity in the workplace: *people, problems, and structures*. *The Journal of Creative Behavior*, 31 (1), 1-6.

Patton, W. (2002). Training for career development professionals: Responding to supply and demand in the next decade. *Australian Journal of Career Development*, 11, 56-62.

Redmond, M. R., Mumford, M. D., & Teach, R. (1993). Putting creativity to work: Effects of leader behaviour on subordinate creativity. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 55, 120-151.

Ribeiro, M. (2010), Caracterização dos Níveis de Criatividade nos alunos São-tomenses e Portugueses. *Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologia Faculdade de Psicologia Lisboa*

Rokeach, M. (1968). Beliefs, Attitudes and Values. San Francisco, CA: *Jossey- Bass*.

Rokeach, M. (1973). The Nature of Human Values. *New York: Free Press*.

Runco, M. (2004). Everyone has creative potential. In Sternberg, R. J., Grigorenko, E. L. & Singer, J. L. (Eds.). Creativity: From potential to realization. *Washington DC: American Psychological Association*.

Runco, M. (2007). Creativity. Theories and themes: Research, development, and practice. California.

Saji, G.(2005), Gestão da diversidade no Brasil. Apresentação de um modelo brasileiro. *Fundação Getulio Vargas. Escola de Administração de Empresas de São Paulo*

Souare, I. (2005) African Membership of the Arab League, Commonwealth, la Francophonie, and CPLP. Implications of Divided Allegiance for Region al Integration in Africa. *In Africa Renaissance. Vol. 2, no. 1 pp. 75-82*

Schwartz, S. (1994). Are there universal aspects in the structure and content of human values? *Journal of Social Issues*, 50, 19-45.

- Schwartz, S., & Boehnke, K. (2003). Evaluating the Structure of Human Values with Confirmatory Factor Analysis. *Journal of Research in Personality*, 38, 230-255.
- Super, D.E. (1970). *Work Values Inventory*. Boston, M.A.: Houghton-Mifflin.
- Super, D. E. (1973). *Work Values Inventory*. In *Contemporary Approach to Interest Measurement* (pp. 189-205). Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Sternberg, R. J. & Lubart, T. I. (1991). An investment theory of creativity and its development. *In Human Development*. 34, pp. 7-31.
- Sternberg, R. J. & Lubart, T. I. (1996). Investing in creativity. *In American Psychologist*.51(7), pp. 677-688.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behaviour: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37, 580-607.
- S.O.S. Racismo (1992). *Guia anti-racista*. Lisboa: Sodalivros.
- Tidd, J., Bessant, J., & Pavitt, K. (2003). Construir a organização inovadora. Gestão da inovação. *Monitor*, 327-361.
- Torrance, E. P. (1976). *Tests de pensée créative de E. P. Torrance: Manuel*. Paris: Centre de Psychologie Appliquée.
- Urban, K. K., & Yellen, H. (1996). *Manual of The Test for Creative Thinking – Drawing Production (TCT-DP)*. Amsterdam: Harcourt.
- Urban, K. K. (2005). Assessing creativity: The Test for Creative Thinking – Drawing Production (TCT-DP). *International Education Journal* 6, 272-280.
- Ussene, I,C (2011), *Desenvolvimento Vocacional de Jovens. Estudo com Alunos do Ensino Secundário Moçambicano*. Universidade do Minho, Escola de Psicologia

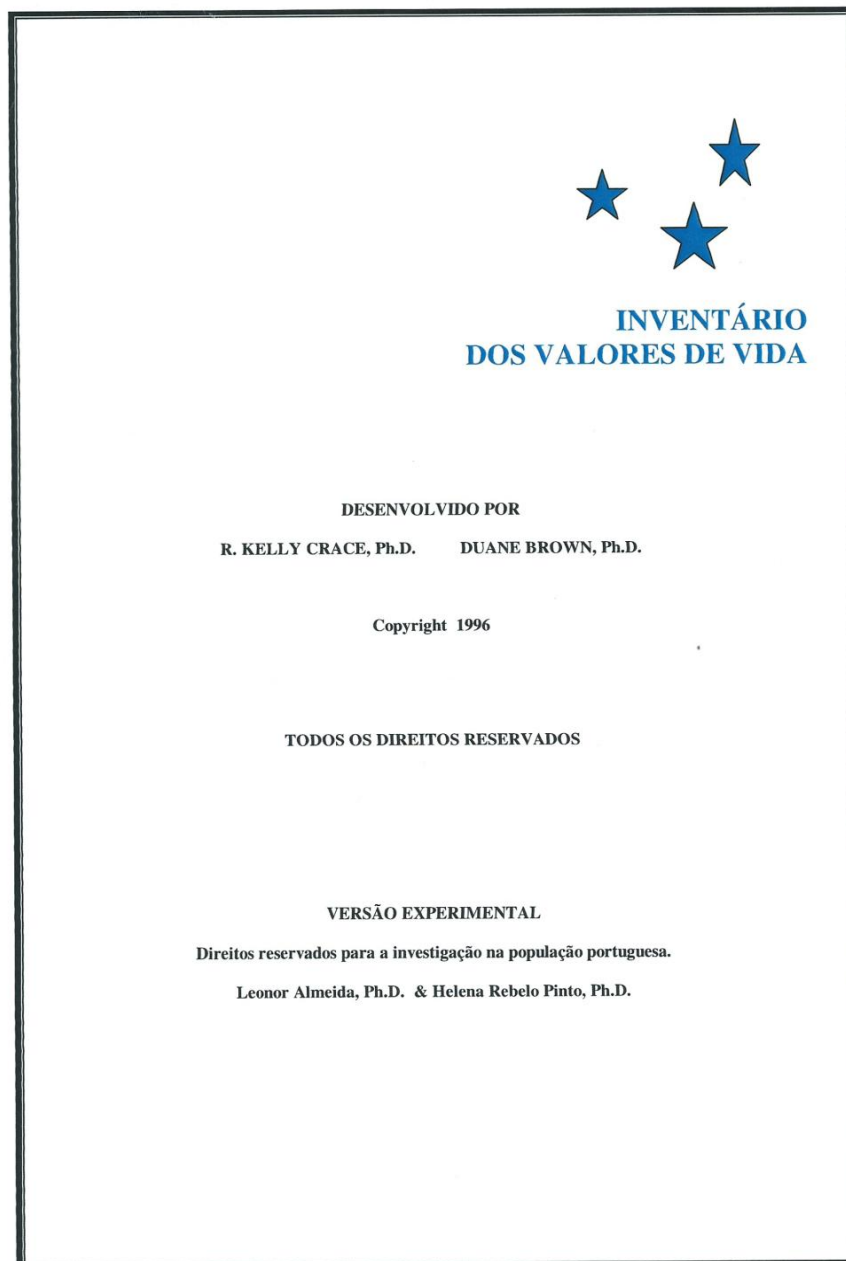
Volpato, M. & Cimbalista, S. (2002), O processo de motivação como incentivo à inovação nas organizações. *Rev. FAE, Curitiba, v.5, n.3, p.75-86.*

West, A., & Farr, J. L. (1990). *Innovation and Creativity at Work . Chichester, UK: John Wiley & Sons.*

Woodman, R.W. et al. (1993). Toward a theory of organizational creativity, *Academy of Management Journal. vol. 18, n. 2, 293-321.*

ANEXOS

ANEXO I-Inventário dos Valores de vida (LVI)



INVENTÁRIO DOS VALORES DE VIDA

A AVALIAÇÃO DOS VALORES COMO GUIA DO COMPORTAMENTO E DA TOMADA DE DECISÃO

PARTE I

Valores são crenças que influenciam o comportamento das pessoas e a tomada de decisão. Por exemplo, se a pessoa acredita que é importante dizer a verdade tentará ser verdadeira nos seus compromissos com os outros.

Nas páginas seguintes vai encontrar uma lista de crenças que orientam o comportamento das pessoas e que as ajudam a tomar decisões importantes. Leia cada uma delas e escolha a resposta (1-5) que *melhor descreve* a frequência com que essa crença orienta o seu comportamento. Antes de começar, complete o exemplo que se segue fazendo um círculo à volta do número que melhor descreve como esta crença orienta o seu comportamento actual.

	Quase nunca guia o meu comportamento	1	2	Por vezes guia o meu comportamento	3	4	Quase sempre guia o meu comportamento	5
1. Ser saudável		1	2	3	4	5		

Se a crença "ser saudável" quase nunca orienta o seu comportamento, faça um círculo à volta do número 1. Se "ser saudável" orienta quase sempre o seu comportamento, faça um círculo à volta do número 5. Se a melhor resposta para si se situa entre 1 e 5, faça um círculo à volta do número (2, 3 ou 4) que descreve *mais exactamente* como esta crença orienta o seu comportamento.

Agora está preparado para começar. Leia cada frase com atenção e assinale apenas uma resposta. Geralmente a sua primeira ideia é o melhor indicador do que sente. Assinale todas as frases. Não existem respostas certas nem erradas. As suas escolhas devem descrever os seus próprios valores, e não os valores de outros.

Prossiga para a página seguinte.

		Quase nunca guia o meu comportamento		Por vezes guia o meu comportamento		Quase sempre guia o meu comportamento
1. Procurar novos desafios	A	1	2	3	4	5
2. Ser apreciado(a) pelos outros	B	1	2	3	4	5
3. Proteger o ambiente	C	1	2	3	4	5
4. Ser sensível às necessidades dos outros	D	1	2	3	4	5
5. Dar novas ideias	E	1	2	3	4	5
6. Ter sucesso económico	F	1	2	3	4	5
7. Cuidar do meu corpo	G	1	2	3	4	5
8. Não dar demasiada importância aos elogios	H	1	2	3	4	5
9. Tomar as minhas próprias decisões	I	1	2	3	4	5
10. Aceitar o meu lugar na família e nos grupos a que pertença	J	1	2	3	4	5
11. Ter tempo para mim próprio(a)	K	1	2	3	4	5
12. Ser de confiança	L	1	2	3	4	5
13. Utilizar a Ciência em favor do progresso	M	1	2	3	4	5
14. Acreditar num poder superior	N	1	2	3	4	5
15. Melhorar o meu desempenho	A	1	2	3	4	5
16. Ser aceite pelos outros	B	1	2	3	4	5
17. Cuidar do ambiente	C	1	2	3	4	5
18. Ajudar os outros	D	1	2	3	4	5
19. Criar coisas novas ou ter ideias novas	E	1	2	3	4	5
20. Ganhar dinheiro	F	1	2	3	4	5
21. Estar em boa forma física	G	1	2	3	4	5
22. Ser discreto(a) em relação aos meus sucessos	H	1	2	3	4	5
23. Dar a minha opinião	I	1	2	3	4	5
24. Respeitar as tradições da minha família e dos grupos a que pertença	J	1	2	3	4	5
25. Ter tempo calmo para pensar	K	1	2	3	4	5
26. Ser honesto	L	1	2	3	4	5
27. Saber coisas sobre Ciência	M	1	2	3	4	5
28. Acreditar que existe algo superior a nós	N	1	2	3	4	5
29. Trabalhar arduamente para fazer as coisas cada vez melhor	A	1	2	3	4	5
30. Sentir-me como parte de um grupo	B	1	2	3	4	5
31. Contribuir para a beleza da natureza	C	1	2	3	4	5
32. Preocupar-me com os direitos dos outros	D	1	2	3	4	5
33. Descobrir coisas novas ou ideias novas	E	1	2	3	4	5
34. Ser rico(a) (ter muito dinheiro ou muitos bens)	F	1	2	3	4	5
35. Ser bom num desporto (ser atlético)	G	1	2	3	4	5
36. Evitar louvores por objectivos atingidos	H	1	2	3	4	5
37. Fazer as coisas à minha maneira	I	1	2	3	4	5
38. Tomar decisões pensando na minha família ou grupos a que pertença	J	1	2	3	4	5
39. Ter um lugar privado para onde ir	K	1	2	3	4	5
40. Cumprir com as minhas obrigações	L	1	2	3	4	5
41. Usar a matemática para resolver problemas	M	1	2	3	4	5
42. Viver em harmonia com as minhas crenças espirituais	N	1	2	3	4	5

Síntese de Resultados

Some os resultados da página anterior para cada questão associada à mesma letra (A, B, C e por aí fora). Escreva os resultados totais para cada letra abaixo e na coluna de resultados da página 5. Isto dar-lhe-á os seus resultados para os 14 principais valores de vida.

A. _____
Questões 1+15+29

H. _____
Questões 8+22+36

B. _____
Questões 2+16+30

I. _____
Questões 9+23+37

C. _____
Questões 3+17+31

J. _____
Questões 10+24+38

D. _____
Questões 4+18+32

K. _____
Questões 11+25+39

E. _____
Questões 5+19+33

L. _____
Questões 12+26+40

F. _____
Questões 6+20+34

M. _____
Questões 13+27+41

G. _____
Questões 7+21+35

N. _____
Questões 14+28+42

PERFIL DE VALORES

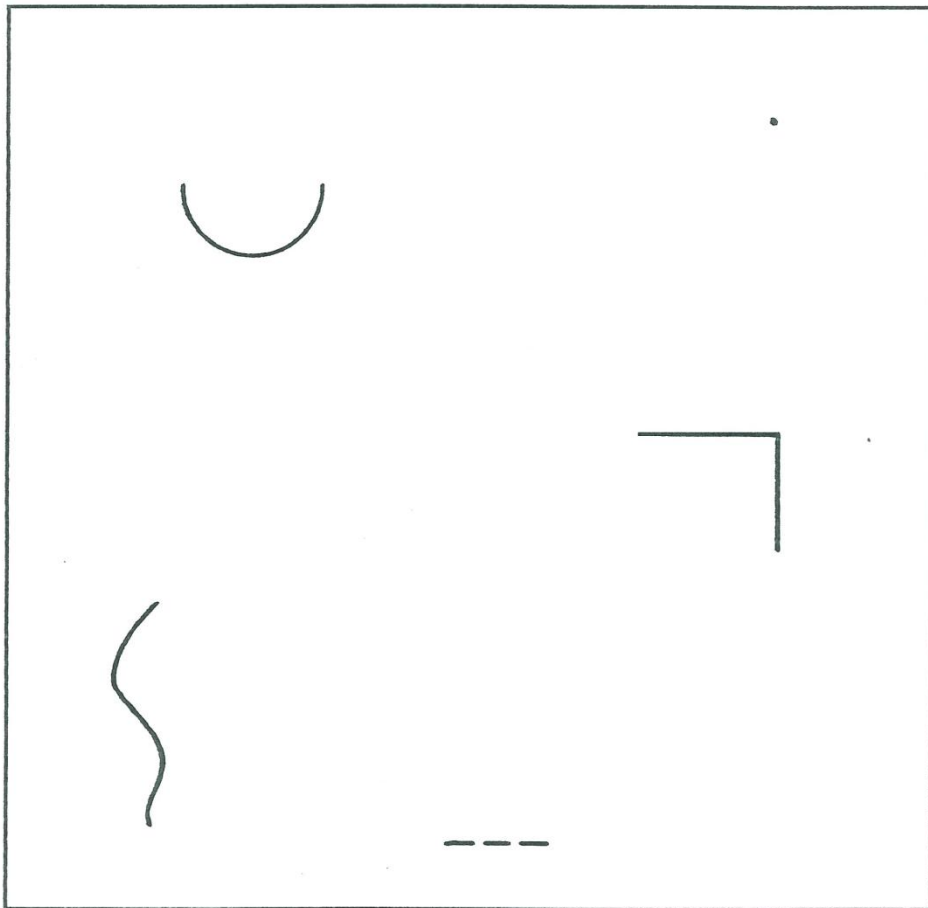
Resultados

- A REALIZAÇÃO
É importante aceitar novos desafios e trabalhar arduamente para melhorar.
- B PERTENÇA
É importante ser aceite pelos outros e sentir-se parte integrante do grupo.
- C PREOCUPAÇÃO COM O AMBIENTE
É importante proteger e preservar o ambiente.
- D PREOCUPAÇÃO COM OS OUTROS
O bem-estar dos outros é importante.
- E CRIATIVIDADE
É importante ter novas ideias ou criar coisas novas.
- F PROSPERIDADE ECONÓMICA
É importante ser bem sucedido(a) a ganhar dinheiro ou a constituir património.
- G SAÚDE & ACTIVIDADE FÍSICA
É importante ser saudável e fisicamente activo(a).
- H HUMILDADE
É importante ser humilde e modesto(a) em relação ao que faço.
- I INDEPENDÊNCIA
É importante tomar as suas próprias decisões e fazer as coisas à sua maneira.
- J LEALDADE À FAMÍLIA OU GRUPO
É importante seguir as tradições e expectativas da sua família ou grupo.
- K PRIVACIDADE
É importante ter algum tempo ou lugar só para si.
- L RESPONSABILIDADE
É importante ser considerado honesto e digno(a) de confiança.
- M COMPREENSÃO CIENTÍFICA
É importante utilizar princípios científicos para compreender e resolver problemas.
- N ESPIRITUALIDADE
É importante ter crenças espirituais e acreditar que somos parte de algo superior a nós.

Assinale os cinco resultados mais elevados e passe à página seguinte.

ANEXO II- Teste de Criatividade TCT-DT

A
TSD-Z
TCT-DP



C

© Copyright 1996 Harcourt Test Publishers, Amsterdam; Harcourt Test Services, Frankfurt.

All rights reserved.

No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without the prior written permission of the publisher.

DADOS DEMOGRÁFICOS

É importante para nós possuímos alguns dados demográficos sobre si, de forma a podermos comparar as opiniões de diferentes grupos.

Idade _____

Sexo F M

Área de Formação: _____

Número de anos de escolaridade: _____

Profissão: _____

Estatuto Sócio-Profissional:

Trabalhador Estudante Trabalhador/Estudante

Situação Familiar:

Solteiro Casado União de Facto Divorciado Viúvo

Número de filhos: _____

Obrigado pela sua colaboração!