

---

## DA VALORIZAÇÃO E CENTRALIDADE DO TRABALHO À EMERGÊNCIA DE NOVOS PERFIS DE VALORES PROFISSIONAIS

NELSON LIMA SANTOS  
SÍLVIA PINA NEVES

### RESUMO

A noção de que o trabalho representa apenas um dos contextos de desenvolvimento do indivíduo, e de que alguns dos valores que lhe têm estado subjacentes podem ser concretizados no desempenho de múltiplos papéis, permite questionar a tradicional centralidade da actividade profissional, relativizando a sua importância face a outras actividades: um estudo recente no contexto escolar, salienta a importância de um novo quadro que integre valores profissionais e não profissionais, nomeadamente pelo modo cada vez menos diferenciado como se estão a organizar em função do género, assumindo perfis de tipo andrógino.

### ABSTRACT

Recognizing that work is just one of several life roles and that individuals can seek their values in other life roles, leads us to question the traditional work salience and to discuss its relative importance in life style: results from a research in the school context reveal that values and work values must be considered as characteristics of the same reality and that men and women are valuing work in a less different way contributing to the development of an androgynous pattern.

### 1. Introdução

Os valores, ou seja, as características ou propriedades do que é não apenas desejado, mas também desejável para os indivíduos, são socialmente partilhados, daí que não possam ser compreendidos à luz de um significado psicológico absoluto, pois variam em função da cultura, do ambiente, da tecnologia e, até, no decurso do ciclo de vida, (re)organizando a importância que atribuímos aos factos e aos contextos da nossa existência.

Ora, o modo como cada um de nós constrói a escolha de uma profissão, o exercício de uma actividade profissional e o desenvolvimento de uma carreira

**DA VALORIZAÇÃO E CENTRALIDADE...**

revela-se e pode ser revelado pela assunção de diferentes padrões de valorização, logo, pela emergência de distintos perfis de valores profissionais, cujo carácter, mais ou menos nuclear, se tem constituído como um dos organizadores mais significativos da nossa vida social, profissional e pessoal.

Neste sentido, de acordo com Levy-Leboyer (1987), o trabalho não pode ser perspectivado apenas como uma actividade, nem apenas como uma das modalidades da nossa vida social, constituindo-se como um valor largamente aceite, o que lhe confere um carácter de obrigação e constrangimento socialmente partilhados e, até, um carácter psicológico nuclear ao longo da nossa existência: por exemplo, várias pesquisas evidenciam uma interacção recíproca entre o desenvolvimento vocacional e o desenvolvimento psicológico, entre a maturidade profissional e a maturidade pessoal.

Assim, do nosso ponto de vista, emerge a questão de (re)pensar o problema da centralidade do trabalho e da sua capacidade para satisfazer as necessidades e os valores fundamentais do ser humano, pois o trabalho está a mudar em termos económicos, técnicos e sociais, ou seja, o trabalho está a mudar a sua natureza.

Na verdade, a actividade profissional possui um importante papel na vida das pessoas: "work has a key role in social life" (Sinisalo & Shvets, 2000: 92), mas o facto de a considerarmos importante não implica necessariamente a sua centralidade. Deste modo, as abordagens do desenvolvimento humano deixaram de ver o trabalho como o aspecto central da vida, e passaram a considerá-lo como um dos aspectos da mesma (Super, 1953).

Para autores como Brown (1995), Katz (1973, 1979), Super (1984b) e Sverko (1989), estas mudanças, que não são só epistemológicas, partem de mudanças mais básicas nos sistemas de valores profissionais e não profissionais das pessoas e das sociedades, principalmente das ocidentais. É assim que emergem, com grande impacto, o interesse e a valorização da realização pessoal e da qualidade de vida, dimensões que tendem a ser procuradas em todos os contextos de vida.

Ao longo deste trabalho iremos deter-nos sobre algumas questões quanto à importância e centralidade da actividade profissional, bem como sobre a sua influência no modo como homens e mulheres percebem o mundo do trabalho.

## **2. Valorização e centralidade da actividade profissional: pressupostos teóricos**

Ao considerarmos todos os papéis e actividades que desempenhamos diariamente, facilmente concluímos que não assumem todos a mesma

importância. Se, por um lado, para os concretizar despendemos mais ou menos tempo, por outro lado, o nosso envolvimento na sua concretização varia com a importância que lhes atribuímos.

Vida profissional, vida familiar, vida pessoal e vida social e comunitária são alguns dos contextos em que desempenhamos diferentes actividades e diversos papéis. Estas actividades e estes papéis interagem nesses vários contextos de vida, e é a sua maior ou menor valorização – leia-se atribuição de importância – que é responsável pela configuração do nosso estilo de vida (Katz, 1973; Super, 1980).

A maioria das pessoas assume o trabalho como actividade central na sua vida (Super, 1990), nomeadamente na sua organização espaço-temporal e na sua organização pessoal (Super, 1974, 1982, 1984a) – *work as the major life role* (Brown, 1984: 315); mas para outras pessoas, a família, os amigos e o lazer são tão ou mais centrais nessa organização do que a actividade profissional (Warnath, 1975) – *work as one of several major life career roles* (Super, 1984a: 227).

Neste sentido, a construção do significado do trabalho é, portanto, uma questão de valorização, comparável com a de outras actividades (Super, 1974, 1982): para uns, o trabalho é valorizado intrínseca e/ou extrínsecamente – *work-oriented persons* –, para outros não o é – *non-work-oriented persons* (Katz, 1973; Super, 1974). Assim, estamos perante três tipos distintos de valorização do trabalho, que conduzem directamente a três significados diferentes do mesmo (Quadro 1).

Quadro 1: Tipos de valorização do trabalho e respectivos significados

	Tipo de Valorização	Significado do Trabalho
<b>Pessoas orientadas para o Trabalho</b>	Intrínseca	Fim Central
	Extrínseca	Meio Central ou não
<b>Pessoas não orientadas para o Trabalho</b>	Não valorização	Meio, se desempenhado Não central

Adaptado de Katz (1973) e de Super (1973, 1974)

De facto, aqueles que valorizam o trabalho intrinsecamente, pelos desafios que este oferece, vêem-no como um fim em si mesmo (Super, 1973, 1974): o trabalho é uma actividade central para a concretização dos valores profissionais e a satisfação é conseguida pelo desempenho profissional *ad hoc* (Super, 1974).

Já aqueles que valorizam o trabalho extrinsecamente, como um meio para concretizar valores e interesses (Super, 1973), não atribuem muita importância à tarefa ou profissão que desempenham: o trabalho é uma actividade que assume uma importância relativa – podendo ser ou não central – e a satisfação é conseguida pelo desempenho da actividade profissional e de outras actividades (Super, 1974).

Por fim, aqueles que não valorizam o trabalho, que não o vêem como fonte de satisfação de necessidades nem de valores, nem tão pouco de concretização de interesses (Katz, 1973): neste caso, o trabalho, quando desempenhado, não é uma actividade central, mas apenas um meio que facilita o desempenho de outras actividades, que se constituem como responsáveis pela concretização de valores e interesses que não são profissionais (Super, 1973), ou seja, a satisfação é conseguida pelo desempenho de actividades facilitadas pela actividade profissional (Super, 1974).

Como vemos, a centralidade da actividade profissional parte de um processo de valorização, isto é, de um processo de atribuição de importância que tem por referência sistemas hierarquizados de valores. Esta é, de facto, a ideia que deve organizar a discussão acerca da valorização e da centralidade da actividade profissional, o que Sverko (1989) ilustra claramente no modelo que propõe sobre os determinantes da centralidade do trabalho (Figura 1).



Adaptado de Sverko, 1989

Figura 1: Determinantes da actividade profissional

Neste modelo, os valores profissionais assumem um lugar central, possuindo duas dimensões: a da importância que lhes é atribuída (que consideramos ser uma dimensão mais afectiva) e a da percepção da sua concretização pela

actividade profissional (dimensão que consideramos ser mais cognitiva). Na dinâmica apresentada, não é propriamente a importância dos valores profissionais que determina a centralidade do trabalho, mas antes a percepção de que a actividade profissional permite ou não concretizar os valores profissionais mais importantes.

Assim, a primeira dimensão funciona mais como moderadora, no sentido de que quanto mais importante for um valor, mais pronunciada se tornará a influência da percepção do grau de concretização desse valor, e mais peso essa percepção terá na centralidade atribuída ao trabalho. É neste sentido que os valores profissionais são determinantes da centralidade do trabalho, o que vai de encontro ao que Katz (1973) nos diz quando refere que o maior ou menor interesse pelo trabalho, isto é, o que leva à sua centralidade, reside nos sistemas de valores inerentes a cada indivíduo.

Podemos, então, dizer que o trabalho é tanto mais central quanto mais for percebido como capaz de concretizar os valores profissionais mais importantes, existindo duas situações para a sua pouca ou nula centralidade: ou os valores não são profissionais (Super, 1973), como acontece nas *non-work-oriented persons*, e portanto só são concretizáveis noutras actividades, ou o trabalho não oferece oportunidades para os concretizar (Sverko, 1989), o que leva a que outras actividades assumam um carácter supletivo na concretização de valores que são, à partida, profissionais.

Neste sentido, é a centralidade da actividade profissional, por comparação com a de outras actividades desempenhadas, que dita a sua importância relativa no quotidiano e no estilo de vida da pessoa, quer em termos de tempo despendido no seu desempenho, quer em termos de envolvimento nesse mesmo desempenho (Super, 1980).

Assim, entendendo-se a valorização como o processo de atribuição de importância, e a centralidade como o nível de importância relativa atribuído, é possível criar critérios que as distingam, mas que também as integrem: a actividade profissional pode ser valorizada intrínseca e/ou extrinsecamente ou ser não valorizada – 3 categorias de atribuição de importância – (Katz, 1973; Super, 1973, 1974), e pode ser mais ou menos central – vários níveis de importância relativa atribuídos – (Sverko, 1989) (Figura 2).

Esta representação conceptual mostra-nos, então, que a não centralidade da actividade profissional não implica necessariamente a sua não valorização, e que a valorização da actividade profissional não é inversa à valorização das outras actividades, já que estas não estão representadas num pólo oposto à actividade profissional, mas sim numa escala paralela. Ou seja, deste modo, facilmente se compreende a valorização e a centralidade da actividade profissional como dinâmicas distintas, mas interdependentes.

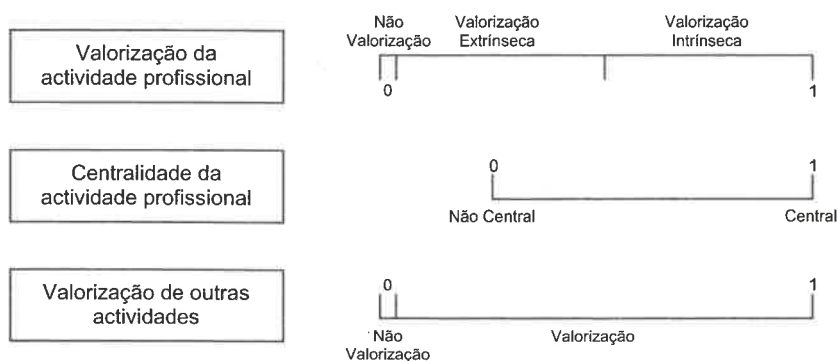


Figura 2: Valorização e centralidade da actividade profissional

### 3. Valorização da actividade profissional e de outras actividades: a realidade portuguesa

O estudo da importância das actividades não profissionais tem merecido maior atenção nos últimos vinte e cinco anos (Brown & Crace, 1996; McDaniels, 1984, 1997; Super, 1980, 1982, 1984b, 1990; Warnath, 1975).

Por exemplo, estatísticas recentes, no âmbito do projecto *International Social Survey Programme* (ICS/UL, 1999), mostram como as actividades não profissionais – sobretudo a vida familiar e o lazer – têm vindo a assumir uma maior importância no quotidiano e no estilo de vida dos indivíduos em Portugal e noutros países europeus, embora o trabalho continue a manter o seu lugar central.

De facto, por um lado, a maioria das pessoas continua efectivamente a valorizar o trabalho como actividade central (Super, 1990) e, por outro lado, essa centralidade parece não estar a ser colocada em causa pela crescente valorização de outras actividades, podendo estar a ser apenas partilhada.

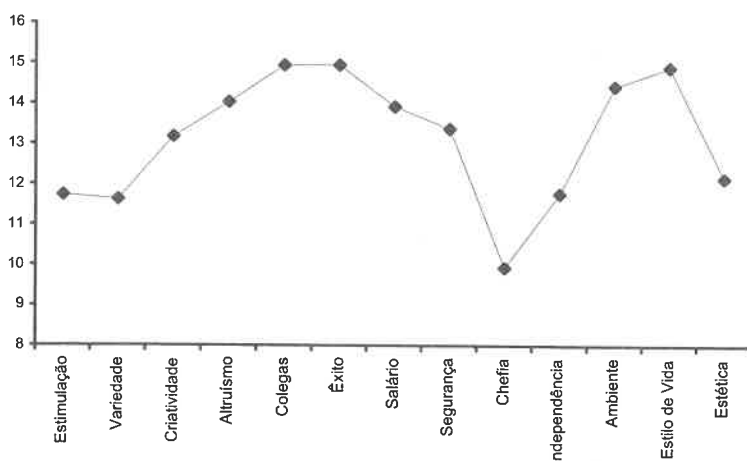
De salientar ainda que a população de adolescentes e jovens adultos portugueses está a valorizar cada vez mais aspectos como a qualidade de vida, a autonomia, a participação e a realização pessoal, sobretudo desde a entrada de Portugal na antiga Comunidade Económica Europeia (Fonseca, 1993). Por exemplo, Daniel Sampaio (1993, 1996) refere que, actualmente, os jovens valorizam a música, o desporto, as viagens, as férias, isto é, o lazer. São actividades que vivem essencialmente do relacionamento interpessoal e influenciam a definição de um estilo de vida.

No entanto, também os adolescentes e jovens adultos portugueses não deixam de valorizar a actividade profissional (apesar de, em alguns casos, ainda não a desempenharem). Segundo Ferreira de Almeida (1990, *in*

Fonseca, 1993), é bastante claro que o trabalho continua a ser uma referência importante, apesar de ver a sua centralidade partilhada com outras actividades, tais como a vida social e o lazer.

Um estudo sobre os valores profissionais, por nós conduzido recentemente, com a administração do *Questionário sobre Valores da Vida Profissional* (Q.V.V.P.) junto de 338 alunos de escolas básicas e/ou secundárias do Grande Porto, evidencia que a actividade profissional é valorizada, que a valorização profissional é acompanhada pela valorização de outras actividades, tais como a vida familiar e as actividades de lazer, e que as dimensões da vida profissional mais valorizadas são os Colegas de Trabalho (relacionamento interpessoal) e o Êxito Profissional (Gráfico 1).

Gráfico 1: Perfil de valores profissionais



Vemos, então, que a importância que os indivíduos atribuem às diversas dimensões da sua vida vai no sentido de que a actividade profissional seja considerada apenas uma das actividades que contribui para a concretização dos valores mais importantes.

A par destes resultados, encontramos ainda evidências de que a valorização profissional está a assumir novas *nuances* em função do género, que certamente merecem toda a atenção quando abordamos a valorização no contexto particular do mundo do trabalho, no qual homens e mulheres expressam padrões de valorização diferenciados, por referência a papéis socialmente atribuídos e desempenhados. Neste sentido, iremos deter-nos sobre os resultados de alguns estudos acerca dos valores profissionais em função do género.

#### 4. Dos tradicionais padrões de valorização aos novos perfis de valores profissionais

A maior parte dos estudos sobre a valorização profissional apresenta resultados significativos quanto à diferenciação de valores “tipicamente masculinos” e “tipicamente femininos”, com o sexo masculino a preferir valores como o salário, a chefia e a independência, e o sexo feminino a valorizar o altruísmo e o relacionamento interpessoal.

No entanto, mais recentemente, sobretudo a partir da década de 80, começam a surgir indícios de que uma transformação destas diferenças está em curso.

222

Em 1988, Nevill e Super, num estudo sobre o compromisso/envolvimento profissional, constataram que a amostra feminina estava mais envolvida nas actividades profissional e familiar do que a amostra masculina. Mas, já em 1979, Katzell (*in* Beutell & Brenner, 1986) notava que as oportunidades profissionais, a auto-realização, o ambiente de trabalho e um horário de trabalho compatível com a vida familiar, eram aspectos cada vez mais valorizados pelas mulheres, levando-as a prosseguir uma carreira profissional, que tradicionalmente estaria atribuída aos homens. Assim, “a partir do momento em que o trabalho passa a ser tão central na vida da mulher como na do homem, seria natural que se desvanecesse a tendência para cada um dos sexos apresentar diferentes quadros de valores profissionais” (Fonseca, 1993: 134).

É precisamente isto que Brenner e Tomkiewics (1979, *in* Beutell & Brenner, 1986) comprovam, pois não encontram diferenças significativas em função do género, levantando a questão da homogeneização da valorização profissional de homens e de mulheres. Também Walker, Tausky e Oliver (1982) confirmam que quando a actividade profissional assume o mesmo nível de importância para homens e mulheres, as diferenças entre os seus valores profissionais diminuem.

No entanto, num estudo posterior, Beutell e Brenner (1986) encontram diferenças significativas quanto ao género em dezoito dos vinte e cinco valores avaliados. Curiosamente, algumas das diferenças encontradas não subscrevem os tradicionais padrões sexuais de valorização: por um lado, o sexo masculino valoriza o salário, a progressão na carreira e a responsabilidade, ao mesmo tempo que valoriza a segurança e os tempos livres, por outro lado, o sexo feminino valoriza o ambiente de trabalho e o relacionamento com colegas de trabalho, ao mesmo tempo que valoriza a independência, a estimulação intelectual e a formação e desenvolvimento profissionais. Esta é uma primeira evidência de que homens e mulheres estão a expressar perfis de valores profissionais que constituem padrões tipicamente masculinos e tipicamente femininos, em conjunto com valorizações

independentes desses padrões tradicionais, começando a constituir-se em padrões de tipo andrógino.

De facto, num estudo realizado no contexto nacional, Fonseca (1993) encontra perfis de valores profissionais "tendencialmente andróginos" em ambos os sexos, embora sobressaia uma diferença significativa na preocupação social, dimensão esta mais valorizada pela amostra feminina. Nota-se, então, uma aproximação entre as valorizações masculina e feminina (Fonseca, 1993).

No nosso estudo, os resultados em função do género evidenciam a manutenção de perfis que vão no sentido das valorizações tipicamente masculinas (Salário e Independência), tipicamente femininas (Altruísmo) e de tipo andrógino (em nove das treze dimensões avaliadas não são encontradas diferenças significativas), sendo de realçar que o Êxito Profissional deixa de ser um valor tipicamente masculino, para passar a integrar o perfil de valores profissionais feminino (Quadro 2).

**Quadro 2:** Resultados do teste *t* para as diferenças em função do sexo

	Masculino (N = 142)		Feminino (N = 196)		<i>t</i>	gl	<i>p</i>
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão			
Estimulação Intelectual	11,86	2,24	11,63	2,07	0,960	336	.338
Variedade	11,52	2,56	11,68	2,28	-0,614	336	.540
Criatividade	13,06	2,22	13,25	2,18	-0,770	336	.442
Altruísmo	13,49	2,36	14,42	2,18	-3,763	336	.000 *
Colegas de Trabalho	14,75	1,72	15,08	1,53	-1,884	336	.060
Êxito	14,77	1,52	15,08	1,32	-1,978	336	.049 *
Salário	14,30	1,99	13,64	2,51	2,694	336	.007 *
Segurança	13,44	2,04	13,32	2,28	0,479	336	.632
Chefia	10,17	2,69	9,76	2,70	1,393	336	.165
Independência	12,13	2,48	11,50	2,55	2,256	336	.025 *
Ambiente de Trabalho	14,56	1,57	14,35	1,88	1,113	336	.266
Estilo de Vida	14,89	1,48	14,91	1,48	-0,159	336	.874
Estética	12,12	2,73	12,17	2,32	-0,190	336	.849

\*  $p \leq .05$

Assim, verificamos que existe uma tendência para o sexo feminino valorizar aspectos sociais e relacionais, e o sexo masculino aspectos mais materiais (Post-Kammer, 1987; Super, 1970), embora surja uma nova tendência para que estas diferenças se diluam e para que um padrão de valores profissionais do tipo "andrógino" se organize (Beutell & Brenner, 1986; Fonseca, 1993), sendo cada vez menor a identificação com valores tipicamente masculinos ou femininos, ao mesmo tempo que começam a revelar-se valorizações independentes dos padrões tipicamente definidos em função do género.

## 5. Conclusão

A noção de que o trabalho é apenas um dos contextos de desenvolvimento do indivíduo, e de que os valores podem ser concretizados no desempenho de múltiplos papéis, que não somente o de trabalhador (Super, 1953, 1984b), leva-nos a repensar a tradicional centralidade da actividade profissional, bem como a equacionar a menor centralidade da vida profissional, no sentido de esta não implicar necessariamente a desvalorização do trabalho, mas apenas relativizar a sua importância face a outras actividades, o que vem fazer com que a construção dos projectos de vida se descentre do contexto profissional e implique os demais contextos de vida.

224

Como vemos, continua a fazer sentido falar em valorização da actividade profissional e na sua posição relativa face à valorização das demais actividades desempenhadas. É que, ao lado dos valores profissionais, começam a surgir outros valores não necessariamente concorrentes, mas que podem inclusivamente ser conciliados e integrados, no sentido de o trabalho ser uma actividade que contribui, acima de tudo, para a construção de um estilo e da qualidade de vida.

E, talvez as mudanças que se fazem sentir nos padrões de valorização profissional, em função do género, sejam um indicador dessa integração entre vida profissional e não profissional. De facto, estamos a assistir a uma reconfiguração dos papéis desempenhados por homens e mulheres. Estes parecem estar a reconsiderar prioridades e a reorientar, por conseguinte, o seu percurso e projecto de vida: os homens no sentido de responder a uma partilha do papel de trabalhador com as mulheres, e estas no sentido de conciliar um duplo papel social de profissional e de "dona de casa" (Zunker, 1998).

Neste sentido, o novo quadro de valorização que emerge da nossa investigação reúne as duas *nuances* como características da mesma realidade em mudança: quer a crescente importância atribuída às actividades não profissionais, quer a manutenção de padrões de valorização profissional, a par da emergência de novos perfis de valores profissionais de tipo masculino, feminino e andrógino.

Por fim, a significativa valorização do Êxito Profissional pelas mulheres do nosso estudo, levanta pistas que merecem o prosseguimento de novas investigações, nomeadamente na exploração da relação entre os padrões de valores profissionais e a crescente importância que o mundo do trabalho tem vindo a assumir para as mulheres portuguesas.

Em síntese, a perspectiva da emergência de novos perfis de valores profissionais, a par e passo da notoriedade crescente das mulheres no

mundo de trabalho, parece recomendar-nos que toda a reflexão e investigação prospectiva sobre o lugar do trabalho para os homens e as mulheres de amanhã, não seja separada da reflexão e investigação sobre o lugar do não-trabalho no futuro.

#### BIBLIOGRAFIA

- BEUTELL, N. J. & BRENNER, O. C. "Sex differences in work values", *Journal of Vocational Behaviour*, n. 28, (1986): pp. 29-41.
- BROWN, D. "Summary, comparison and critique of major theories". In D. BROWN & L. BROOKS, eds. *Career and choice development*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1984.
- BROWN, D. "A values-based approach to facilitating career transitions", *The Career Development Quarterly*, n. 44 (1), (1995): pp. 4-11.
- BROWN, D. & CRACE, R. K. "Values in life role choices and outcomes: a conceptual model", *The Career Development Quarterly*, n. 44 (3), (1996): pp. 211-223.
- FONSECA, A. M. *Formação pessoal e social, valores profissionais e construção de projectos vocacionais*. Aveiro: Universidade de Aveiro (Tese de Mestrado), 1993.
- INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS/UNIVERSIDADE DE LISBOA. "Atitudes sociais dos portugueses. O estudo das atitudes sociais dos portugueses numa perspectiva comparativa e internacional", *Boletim de Divulgação*, n. 1, <http://www.ul.pt/ics.html>, de 1999, consultado em 1 de Setembro de 2000.
- KATZ, M. R. "The name and nature of vocational guidance". In H. BOROW, ed. *Career guidance for a new age*. Boston: Houghton Mifflin Company, 1973.
- KATZ, M. R. "Assessment of career decision making: process and outcome". In A. M. MITCHELL, G. B. JONES & J. D. KRUMBOLTZ, eds. *Social learning and career decision-making*. Cranston: The Carroll Press, 1979.
- LEVY-LEBOYER, C. "Le travail comme activité et comme valeur". In C. LEVY-LEBOYER & J.-C. SPERANDIO, eds. *Traité de Psychologie du Travail*. Paris: PUF, 1987.
- MCDANIELS, C. "Work and leisure in the career span". In N. C. GYSBERS, ed. *Designing careers: counseling to enhance education, work and leisure*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1984.
- MCDANIELS, C. "Career = Work + Leisure (C = W + L): A developmental/trait factor approach to career development". Greensboro, NC.: ERIC Clearinghouse on Counseling and Student Services, <http://icdl.uncg.edu/ft/051099-03.html> de 1997, consultado em 1 de Setembro de 2000.
- NEVILL, D.D. & SUPER, D. E. "Career maturity and commitment to work in university students", *Journal of Vocational Behaviour*, n. 32, (1988): pp. 139-151.
- POST-KAMMER, P. "Intrinsic and extrinsic work values and career maturity of 9<sup>th</sup> and 11<sup>th</sup> grade boys and girls", *Journal of Counseling and Development*, n. 65, (1987): pp. 420-423.
- SAMPAIO, D. *Vozes e ruidos – Diálogos com adolescentes*. Lisboa: Editorial Caminho, 1993.
- SAMPAIO, D. *Voltei à escola*. Lisboa: Editorial Caminho, 1996.
- SINISALO, P. & SHVETS, L. "What is valued in work?". In V. PUURONEN, P. SINISALO, I. MILJUKOVA & L. SHVETS, eds. *Youth in changing karelia: a comparative study of everyday life, future orientations and political culture of youth in North-West Russia and Eastern Finland*. Aldershot: England, 2000.
- SUPER, D. E. "A theory of vocational development". In S. G. WEINRACH, ed. *Career counseling: theoretical and practical perspectives*. New York: McGraw-Hill, 1953.
- SUPER, D. E. *The Work Values Inventory – Manual*. Boston: Houghton Mifflin Company, 1970.
- SUPER, D. E. "The Work Values Inventory". In D. G. ZYTOWSKI, ed. *Contemporary approaches to interest measurement*. Minneapolis: University of Minneapolis Press, 1973.

SUPER, D. E. "Retrospect, circumspect and prospect". In D. E. SUPER, ed. *Measuring vocational maturity for counseling and evaluation*. Washington, D. C.: National Vocational Guidance Association, 1974.

SUPER, D. E. "A life-span, life-space approach to career development", *Journal of Vocational Behaviour*, n. 16, (1980): pp. 282-298.

SUPER, D. E. "The relative importance of work: models and measures for meaningful data", *The Counseling Psychologist*, n. 10 (4), (1982): pp. 95-103.

SUPER, D. E. "Career and life development". In D. BROWN & L. BROOKS, eds. *Career and choice development*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1984a.

SUPER, D. E. "Perspectives on the meaning and value of work". In N. C. GYSBERS, ed. *Designing careers: counseling to enhance education, work and leisure*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1984b.

**226** SUPER, D. E. "A life-span, life-space approach to career development". In D. BROWN & L. BROOKS, eds. *Career and choice development*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1990.

SVERKO, B. "Origin of individual differences in importance attached to work: a model and a contribution to its evaluation", *Journal of Vocational Behaviour*, n. 34, (1989): pp. 28-39.

WALKER, J. E., TAUSKY, C. & OLIVER, D. "Men and Women at work: similarities and differences in work values within occupational groupings", *Journal of Vocational Behaviour*, n. 21, (1982): pp. 17-36.

WARNATH, C. F. "Vocational theories: direction to nowhere". In S. G. WEINRACH, ed. *Career counseling: theoretical and practical perspectives*. New York: McGraw-Hill, 1975.

ZUNKER, V. G. *Career counseling: applied concepts of life planning*. Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing Company, 1998.