

Valores y bienestar de los dietistas brasileños

Values and well-being of brazilian dieticians

Recibido: Abril de 2011
Aceptado: Mayo de 2011

Rita de Cássia Akutsu

Maria das Graças Torres da Paz

Universidad de Brasilia, Brasil

Rita de Cássia Akutsu, Universidad de Brasilia, Departamento de Nutrición, Brasil y Maria das Graças Torres da Paz, Universidad de Brasilia, Departamento de psicología, Brasil.

Artículo basado en tesis de doctorado de Rita de Cássia Coelho de Almeida Akutsu titulada: Valores e Bem-estar dos nutricionistas brasileiros (Values and Wellbeing of Brazilian Dieticians), Facultad de Salud, Universidad de Brasilia.

La correspondencia relacionada con este artículo debe dirigirse a Rita Akutsu, dirección, correo electrónico, rita_akutsu@yahoo.com.br

Resumen

Este estudio tuvo el objetivo de identificar las relaciones existentes entre las variables valores generales y del trabajo, el bienestar personal en el trabajo, así como comprobar las diferencias que existen en dichas variables con respecto a las variables demográficas (región geográfica, estado civil, sexo, edad, escolaridad, tiempo de trabajo y área de actuación). La muestra fue de 587 contestadores, todos dietistas. Los valores generales autotranscendencia y realización en el trabajo se notaron como los que más orientaban las prácticas profesionales de los dietistas que se consideraron, a menudo, en bienestar personal. Los análisis de variancia mostraron que los solteros que actuaban en el área de clínica, valoraban más la autopromoción; los solteros y más jóvenes valoraban más la apertura al cambio; los que estaban hace más de 10 años en el actual trabajo y actuaban en el área de clínica y salud colectiva se percibieron/vieron más en bienestar, que aquellos con hasta dos años en el trabajo actual y que actuaban en el área de alimentación colectiva-producción.

Palabras clave: valores; valores del trabajo; profesionales de salud; bienestar; dietista.

Abstract

The study aimed to identify the hierarchy of the general values and work of brazilian dieticians, identify the level of personal wellbeing at their work, identify the relations and the differences between the cited variables and demographic variables: a) personal; b) functional. The final sample included 587 dieticians. Self-transcendence and fulfillment at work were the most important values considered. Dieticians said they often had a feeling of well-being. The results of variance analysis showed that self-transcendence was more valued by single dieticians who acted in the clinical area and self-promotion, and by single dieticians with less working hours. Open to change was more valued by the youngest and single dieticians. Social Relationship was more valued by single dieticians while the youngest dieticians with post graduation and less working hours put more value on prestige. Dieticians with over 10 years working experience and practice in areas like clinic and public health had a better feeling of well-being than dieticians with over 2 years working experience and practice in the production area.

Keywords: values; work values; professional profile; well-being; dietician.

Una de las más expresivas transformaciones sociales ocurridas desde 1970 fue la entrada de la mujer en el mercado de trabajo mundial, y en especial, en Brasil. A partir de 1980, la participación de la mujer en la población económicamente activa (PEA) saltó de 31.2% (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística -[IBGE], 1996) a 42.4% en 2001 (IBGE, 2007), lo que sugiere que esa tendencia es irreversible.

En relación con los dietistas, los datos muestran que es una profesión hegemoníamente femenina (96.0% de los trabajadores son del sexo femenino; Akutsu, 2008) desde su origen (Costa, 1999), que, en un escenario de trabajo femenino caracterizado por una peor remuneración, derechos sociales y reconocimiento inferiores (Antunes & Alves, 2004), pondría el bienestar de este profesional en riesgo.

El trabajo y la familia constituyen la espina dorsal de la existencia humana. De igual manera, son las principales fuentes de demandas debido al alto grado de compromiso y dedicación que exigen (Pittman, 1994). En este sentido, el tema del trabajo es de extrema importancia para la comprensión sistémica de la vida actual, principalmente en los grandes centros de trabajo, pues podría contribuir a la búsqueda de medios más adaptativos y equilibrados para el manejo de prioridades necesarias al equilibrio del individuo, de su familia, de la organización que emplea y para la sociedad como un todo.

De acuerdo con Morin (2001), para que un trabajo tenga sentido, es importante que quien lo realiza sepa hacia donde él le conduce. En otras palabras, es esencial que los objetivos del trabajo realizado sean claros y que sus resultados tengan importancia a los ojos de quienes lo realizan. Debido a esa gama de significados que son atribuidos al trabajo por el propio hombre, algunas ciencias han realizado estudios sobre sus implicaciones en la vida del individuo, con sus significados y manifestaciones.

Entre las teorías que buscan dar respuestas a las relaciones entre autonomía personal y adaptación a los grupos que constituyen la sociedad, están las teorías de valores.

Las corrientes de pensamiento acerca de esta teoría abordan los estudios de dos modos: el primero considera los valores como el resultado de la influencia de una serie de variables sociales, políticas y económicas, y busca

determinar en qué medida esas variables son responsables por la consolidación de un perfil de valores; el segundo intenta identificar el impacto que los valores tienen sobre las actitudes y el comportamiento de los individuos y de los grupos. En ese caso, los estudios tratan de explicar cuáles son las consecuencias de los valores sobre el modo como son decididos, comandados o divididos los recursos disponibles, y cómo son solucionados los problemas (Ros, 2006).

Este estudio opta por el segundo modo de abordaje y, en esa dirección, utiliza el concepto de Schwartz (2001) quien propone que los valores están ordenados formando un continuum de motivaciones que se relacionan, dando origen a una estructura circular, organizándose en dos dimensiones de orden superior, compuestas de dos ejes bipolares y ortogonales entre sí.

Para Schwartz (1999, p. 24), “los valores son concepciones de lo deseable, que guían el modo como los actores sociales (líderes, políticos, personas comunes), seleccionan acciones, evalúan personas y eventos y explican sus acciones y evaluaciones.”

Esas dimensiones han sido demostradas por Schwartz (1992), Tamayo y Schwartz (1993). Son agrupadas en: autotranscendencia vs. autopromoción y apertura al cambio vs. conservación.

La dimensión autotranscendencia enfatiza la igualdad y la preocupación por el bienestar de los demás. En contraposición a la Autopromoción, que enfatiza la búsqueda por el éxito personal y el dominio sobre los demás. La Apertura al cambio enfatiza la búsqueda de la independencia de pensamiento y acción, beneficiando el cambio. En el polo opuesto, la conservación enfatiza la tradición, la protección de la estabilidad y el mantenimiento del status quo. Analizadas bajo la perspectiva de un grupo, esas dimensiones ofrecen la posibilidad de comprender cuáles son los valores considerados más y menos importantes por él y, a partir de esa información, inferir los modos encontrados para la solución de problemas y para la organización de las relaciones en el grupo.

La consistencia de esa teoría ha sido demostrada en varios estudios (Gouveia, Martinez, Meira & Milfont, 2001; Ross, Schwartz & Surkiss, 1999; Tamayo & Schwartz, 1993), incluso en estudios transculturales (Schwartz, 1992, 2005a).

Si por una parte, la estructura de los valores generales está relacionada con todos los aspectos de la vida (más amplia y abstracta), por otra parte, los valores en contextos específicos, como el del trabajo, se prestan para aclarar diferencias entre personas y culturas que pueden surgir cuando los valores son expresados en juicios y comportamientos específicos (Porto & Tamayo, 2003).

La función social del trabajo, como la principal fuente de ingresos, y como base para la participación social, estatus social, salud y vida familiar, entre otros factores (Roe & Ester, 1999), determina que los valores laborales son componentes importantes de la realidad social e influyen en el tipo de trabajo diseñado para las personas, la socialización y el modo como las personas relacionan el trabajo con otros aspectos de su vida (Nord, Brief, Atieh & Doherty, 1988).

En ese sentido, los valores laborales son principios o creencias sobre metas o recompensas deseables jerárquicamente ordenadas que las personas buscan por medio del trabajo. Tales valores guían las evaluaciones sobre los resultados y el contexto del trabajo, así como el comportamiento y la elección de alternativas de trabajo de los individuos (Porto & Tamayo, 2003). Diversos autores han profundizado sobre el tema (Elizur, 1984; Elizur & Sagie, 1999; Ros et al., 1999; Super, 1957) y a partir de esos trabajos Porto y Tamayo (2003) desarrollaron la Escala de Valores del Trabajo (EVT), utilizada en este estudio.

Porto y Tamayo (2003, p. 146), acompañando a Rohan (2000), revelaron que al igual que los valores generales, los Valores del Trabajo pueden ser clasificados en personales, sociales y culturales. Los valores personales relativos al trabajo son los principios que guían la vida del individuo y el trabajo.

Al igual que los valores generales, los valores del trabajo constituyen un continuum, tienen una estructura circular compuesta de dos ejes bipolares y ortogonales entre sí, que se concretan en cuatro factores: realización en el trabajo: búsqueda por placer y realización personal y profesional, independencia de pensamiento y acción en el trabajo por medio de autonomía y creatividad; b) estabilidad: búsqueda de seguridad y orden en la vida por medio del trabajo, posibilitando reemplazar las necesidades materiales y personales; c) prestigio: búsqueda de autoridad, éxito profesional y poder de influencia en el trabajo, y

d) relaciones sociales: búsqueda de relaciones sociales positivas en el trabajo y el aporte positivo para la sociedad, por medio del trabajo (Porto, 2004).

Tomando como base las relaciones epistemológicas entre los valores generales y del trabajo (Porto, 2004; Porto & Tamayo, 2007; Ros, et al., 1999), se puede deducir que el bienestar en el trabajo es una variable resultante deseable.

La preocupación con el bienestar y la salud han conllevado a una gran cantidad de estudios e investigaciones respecto del tema. No obstante, la imprecisión conceptual ha sido predominante, mostrando que no hay distinción entre los términos bienestar, salud y calidad de vida en el trabajo. Las diversas áreas que abordan el concepto también revelan intereses distintos al tratar el tema. Por ejemplo, algunas áreas de las ciencias de la salud enfatizan el bienestar físico, sus señales y síntomas. Los economistas se preocupan con el bienestar de la población por medio del suministro de bienes y servicios, y la psicología enfoca la satisfacción de las aspiraciones y de las expectativas individuales, como un modo de salvaguardar el bienestar.

En el ámbito de la psicología, Danna y Griffin (1999) también nos avisan sobre la imprecisión de las definiciones de salud y bienestar, resaltando que cada uno de los conceptos normalmente se usa para explicar el otro.

Algunos autores como Fernández-Ballesteros (1998), Diener y Suh (1997), Cummins (2000), consideraron que el bienestar o la calidad de vida es un constructo multidimensional y envuelve una dimensión objetiva y otra subjetiva. La dimensión objetiva se refiere a los indicadores que pueden ser verificados y comprobados, como la seguridad de una sociedad o un grupo, y comprenden, por ejemplo, estadísticas de crimen, mortalidad, etcétera. La dimensión subjetiva caracteriza las experiencias de los individuos acerca de su propia vida (Diener & Suh, 1997).

Autores como Álvaro y Páez (1996); Daniels (2000); Daniels y Guppy (1994); Jahoda (1987); Katwyk, Fox, Spector y Kelloway (2000); Warr (1987, 1992), han invertido en investigaciones sobre el tema, cuyos resultados han subsidiado otros estudios correlativos, entre ellos se destaca el de Paz (2004).

Paz (2004) concibe el bienestar en una dimensión personal, contextualizándolo en el ambiente de trabajo y

definiéndolo como satisfacción de necesidades y realización de deseos de los individuos en el desempeño de su papel de trabajadores, sin olvidar lo opuesto: el malestar por causa de la insatisfacción de necesidades y por la no realización de los deseos de los trabajadores en el cotidiano. Para esta autora, el bienestar se compone de dos polos: la gratificación (realización de deseos y necesidades individuales), y la insatisfacción (la no realización de los deseos y necesidades individuales).

Aunque Paz (2004), no desconsidero en sus estudios la dimensión del malestar en la delimitación del constructo, en este trabajo apenas la dimensión positiva del bienestar se tiene en cuenta, utilizándose la escala construida para investigar esa dimensión.

Así mismo, cuando ella prioriza el polo de la gratificación en sus estudios, argumenta que el referido polo tendría seis indicadores: (1) la valoración del trabajo: percepción del propio trabajador de que el trabajo es importante para sí mismo, para la organización en que trabaja y para la sociedad; (2) reconocimiento personal: percepción del trabajador de que es admirado y recompensado por su competencia en el trabajo; (3) autonomía: percepción del trabajador respecto de la libertad que posee para ajustar la ejecución del trabajo a su estilo personal; (4) percepción del trabajador con relación a las posibilidades de desarrollo personal y profesional; (5) soporte ambiental: percepción del trabajador respecto de la existencia de apoyo material, tecnológico y social; (6) recursos financieros: percepción del trabajador en relación con la justeza de la relación de cambio entre el trabajo que realiza y la ganancia que recibe, además del orgullo de pertenecer a la categoría Profesional: percepción del trabajador de que él forma parte de esta categoría y de enorgullecerse por ello (Paz, 2004).

A diferencia de los indicadores de gratificación, los del polo insatisfacción reflejan en el individuo el sentimiento de malestar. Siguiendo de cerca las reflexiones de Paz (2004), podemos decir que la gratificación genera todo un movimiento de mantenimiento o perfeccionamiento del estatus vigente, permitiendo la realización de deseos y necesidades individuales, mientras que la insatisfacción por causa de un desequilibrio entre el referido estatus y los deseos y necesidades individuales, moviliza a las personas en la búsqueda por la gratificación. Por lo tanto, el bienestar de una categoría profesional puede ser impactado, entre otras cosas, por los valores generales y del trabajo que se

expresan en la práctica profesional y en la convivencia social.

Otras investigaciones han buscado medir los valores generales (Porto & Tamayo, 2003, 2007; Schwartz, 2001; Tamayo & Schwartz, 1993), los valores del Trabajo (Porto, 2004) de varias categorías socioprofesionales, como estudiantes (Porto, 2004), músicos y abogados (Tamayo, Faria Filho, Tavares & Bertolinni, 1998), y el Bienestar (Dessen, 2005; Gozendo & Paz, 2007; Neiva & Paz, 2007). No obstante, ningún trabajo fue encontrado con la categoría profesional de dietistas que contemplara la relación entre variables.

A partir de este análisis, los objetivos de este estudio son: (1) identificar la jerarquía de los valores generales y del trabajo de los dietistas brasileños; (2) identificar el nivel de bienestar personal de los dietistas; (3) conocer las relaciones existentes entre las variables valores generales y del trabajo; el bienestar personal en el trabajo y comprobar las diferencias que existen en dichas variables respecto de las variables demográficas (región geográfica, estado civil, sexo, edad, escolaridad, tiempo de trabajo y área de actuación).

Método

Diseño y muestra

El diseño del presente estudio, de carácter transversal exploratorio, fue elegido por ser la primera investigación que establece la relación entre los valores personales generales, los valores del trabajo y el bienestar.

La muestra fue definida con precisión de 0.05 y un nivel de confianza igual a un 95.0% para una distribución normal y estimativa de proporción poblacional (Costa Neto, 2002). Una muestra al azar estuvo compuesta por 587 participantes representando todas las regiones del país.

El promedio de edad de los participantes fue de 34.8 años con una amplitud que varía entre los 21 a los 70 años y una desviación estándar (DE) de 9.3 años.

Cada individuo que hizo parte de la investigación recibió una carta de presentación del estudio y el término de Consentimiento Informado.

Variables

Valores generales. En la investigación de la percepción de los participantes relativa a los valores generales, se usó la Escala de Valores Humanos de Schwartz (2001), traducida y validada para Brasil por Tamayo y Schwartz (1993).

La Escala de Valores Generales con sesenta y un apartados fue adaptada para una escala de cinco puntos y validada para los dietistas. Los indicadores de confiabilidad (α de Cronbach) fueron los siguientes: Apertura al Cambio $\alpha=0.81$; Conservación $\alpha=0.81$; Autopromoción $\alpha=0.81$ y Auto-trascendencia $\alpha=0.86$.

Valores del trabajo. Para evaluar la percepción de valores del Trabajo, fue utilizado un instrumento compuesto por 45 apartados, con una escala de cinco puntos, creado por Porto & Tamayo (2003), y validada para los dietistas. Los índices de confiabilidad (α de Cronbach) fueron los siguientes: Realización en el Trabajo $\alpha=0.88$; Prestigio $\alpha=0.84$; Estabilidad $\alpha=0.84$ y Relaciones Sociales $\alpha=0.86$.

Bienestar. Para identificar la percepción de bienestar, fue utilizada la Escala de Bienestar personal en el trabajo, construida y validada por Paz (2004). El instrumento original, con escala de cinco puntos, con 15 apartados y un sólo factor de confiabilidad igual a 0.91 (α de Cronbach) se adaptó a la categoría profesional de dietistas. El instrumento final usado en este estudio fue validado con 14 ítems y un solo factor de confiabilidad 0.88 (α de Cronbach).

Variables demográficas. Con el objetivo de investigar si hay diferencia en la percepción de los dietistas en función de la región geográfica, sexo, estado civil, franja etaria, escolaridad, tiempo de trabajo y área de actuación, se creó y aplicó un cuestionario cuyos apartados corresponden a las variables citadas.

Análisis

Fueron realizados análisis estadísticos de los datos de naturaleza descriptiva (frecuencia, promedio, porcentaje y desviación estándar), para la caracterización de la muestra, análisis factoriales para la verificación de las calidades psicométricas de los instrumentos de medida y análisis de correlación (Pearson y ANOVA), para verificar las diferencias entre los promedios de los grupos relativos a las variables demográficas. Se verificaron los requisitos

necesarios para minimizar la cantidad de errores por decisión estadística, identificación y tratamiento de los outliers que ocurrieron en todas las variables y los datos así caracterizados fueron suprimidos de los análisis estadísticos.

Todos los test fueron realizados mediante la utilización del Statistical Package for Social Sciences – SPSS, versión 13.0.

Resultados

Medidas de tendencia central y dispersión

Todos los valores generales se revelaron importantes o muy importantes para la muestra, una vez que los promedios rebasaron el 3 (el punto promedio de la escala). En cuanto a los valores del trabajo, apenas el tipo motivador prestigio presentó el promedio por debajo del punto promedio de la escala. Los dietistas dijeron incluso que, a Menudo experimentaron el bienestar, ya que el promedio obtenido fue por encima del punto promedio de la escala. Debido al interés de investigar cuál valor distingue a los dietistas brasileños, se realizó el test de diferencia entre los promedios. Los dietistas brasileños presentaron diferencias significativas ($p<0.05$) entre todos los promedios de las variables de valores generales y del Trabajo. Los tipos motivadores autotrascendencia ($M = 4.30$; $DE = 0.43$) y realización en el trabajo ($M = 4.28$; $DE = 0.51$) fueron los que más caracterizaron a los dietistas, y los de autopromoción ($M = 3.45$; $DE = 0.46$) y prestigio ($M = 2.48$; $DE = 0.64$) fueron los que menos les caracterizaron (véase Tabla 1).

Tabla 1
Medidas de tendencia central y desviaciones típicas de los Valores generales, Valores del trabajo y Bienestar de los dietistas brasileños

	Variables del modelo	Promedio	Desviación Estándar	Mediana	Moda
Valores Generales	Apertura al cambio	3.77	.48	3.77	3.50
	Conservación	3.89	.44	3.87	3.75
	Autopromoción	3.45	.46	3.40	3.50
	Autotrascendencia	4.30	.43	4.15	4.00
Valores del Trabajo	Realización en el trabajo	4.28	.51	4.27	4.50
	Estabilidad	4.04	.57	4.00	4.25
	Prestigio	2.48	.64	2.44	2.50
	Relaciones Sociales	3.67	.55	3.64	3.75
	Bienestar	3.69	.57	3.57	3.75

Correlaciones

Se verificó la relación entre los tipos motivadores que midieron los valores generales y del trabajo y se encontraron correlaciones significativas ($p < 0.001$). Las correlaciones entre bienestar y los 8 tipos motivadores de valores generales y del trabajo también fueron significativas y positivos ($p < 0.001$).

Las correlaciones positivas entre los valores generales y los valores del trabajo arrojaron una confirmación en las relaciones positivas entre el valor general de autotrascendencia y el valor del trabajo en las relaciones sociales ($r = 0.70; p < 0.001$); entre el valor autopromoción y el valor del trabajo prestigio ($r = 0.62; p < 0.001$); entre el valor general apertura al cambio y el valor del trabajo realización en el trabajo ($r = 0.60; p < 0.001$). La relación entre el valor general conservación y el valor del trabajo Estabilidad no se confirmó: la correlación más fuerte se dio entre el valor general autopromoción y el valor del trabajo estabilidad ($r = 0.49; p < 0.001$).

Es importante notar también que, en relación con el bienestar, el tipo motivador del valor del trabajo relaciones sociales ($r = 0.30; p < 0.001$) fue el valor cuya correlación fue positiva y más fuerte. Todas las demás fueron significativas, sin embargo, los valores de r fueron menores que 0.30.

Las relaciones de conflicto de los valores generales, del trabajo y entre esos dos no fueron identificadas.

Análisis de varianza y prueba T

Para conocer los resultados con relación a los grupos, fue hecha una comparación de las distancias con los promedios obtenidos entre los valores generales, del trabajo y bienestar, respecto a todas las variables demográficas (véase la Tabla 2).

Los niveles de significancia de las variables de varianzas pueden ser observados en la Tabla 2 arrojando los siguientes resultados: a) el tipo motivador autotrascendencia presentó una diferencia significativa para los factores estado civil y área de actuación (clínica, salud colectiva, alimentación colectiva-producción, más de un área y otras áreas no nombradas). Los profesionales sin compañero(a) ($M=4.144$; diferencia de promedio $= -1.069$; $p < 0.049$) que actuaban en el área clínica ($M=4.16$; diferencia de promedio $= 0.220$; $p = 0.041$) y en más de un área ($M=4.180$; diferencia de promedio $= -0.237$; $p < 0.041$) percibieron una autotrascendencia significativamente más importante cuando se les comparó con los que antes tenían compañero(a) ($M=4.103$; diferencia de promedio $= 0.220$; $p = 0.049$), o actuaban en otras áreas ($M=3.943$; diferencia de promedio $= 0.220$; $p = 0.041$); b) el tipo

Tabla 2

Nivel de significancia de la varianza de los Valores generales, del Trabajo y Bienestar de los dietistas brasileños y variables demográficas

VALORES GENERALES	Variables del modelo	Sexo	Escolaridad	Región	Estado Civil	Franja Etaria	Tiempo de Trabajo	Área de Actuación		F		Sig.		F		Sig.	
		F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.		
VALORES GENERALES	Autotrascendencia	.085	.770	.431	.771	1.004	.405	3.881	.049*	1.006	.390	.413	.799	3.174	.041*		
	Conservación	.955	.329	.171	.678	1.426	.224	.308	.579	1.613	.252	.266	.900	1.435	.165		
	Autopromoción	.095	.758	2.680	.120	.394	.813	1.660	.191	6.453	.000*	3.114	.015*	.729	.342		
	Apertura al cambio	.000	.988	1.230	.270	.326	.861	6.324	.012*	5.806	.001*	1.191	.314	1.182	.448		
VALORES DEL TRABAJO	Relaciones sociales	.571	.450	.020	.703	1.641	.162	6.580	.011*	1.620	.435	.377	.825	1.654	.084		
	Estabilidad	.174	.677	.080	.708	.754	.555	2.947	.087	1.145	.145	.996	.409	.692	.632		
	Prestigio	.006	.937	3.553	.010*	1.119	.311	.541	.462		.021*	2.740	.028*	1.932	.298		
	Realización en el trabajo	3.930	.048*	.112	.876	.903	.462	1.844	.175	1.180	.440	1.250	.289	1.594	.125		
	Bienestar	.829	.730	1.070	.059	.829	.507	.395	.530	3.075	.051	6.384	.000*	3.873	.001*		

* $P < .05$

motivador conservación no se diferenciaron significativamente con relación a ninguna de las variables demográficas propuestas; c) el tipo motivador autopromoción presentó una diferencia significativa en las variables franja etaria y tiempo de trabajo. Los dietistas que tenían entre 20 y 30 años ($M=3.535$; diferencia de promedio $=0.203$; $p=0.000$) y estaban en el empleo actual entre 2 y 5 años ($M=3.780$; diferencia de promedio $=0.178$; $p=0.015$) presentaron promedios significativamente superiores cuando se les comparó con los dietistas que tenían entre 41 y 50 años ($M=3.332$; diferencia de promedio $=0.178$; $p=0.000$) y más de 10 años en empleo actual ($M=3.342$; diferencia de promedio $=-0.178$; $p=0.015$); d) el tipo motivador apertura al cambio presentó promedios significativamente distintos cuando se tuvieron en cuenta las variables estado civil y franja etaria. Los dietistas que estaban sin compañero(a) ($M=3.828$; diferencia de promedio $=-2.660$; $p=0.012$) que estaban en la franja etaria entre los 20 y 30 años ($M=3.635$; diferencia de promedio $=0.204$; $p=0.001$) percibieron el factor Apertura al cambio más importante que los Con compañero(a) ($M=3.725$; diferencia de promedio $=-2.660$; $p=0.012$) y que tenían entre 41 y 50 años ($M=3.332$; diferencia de promedio $=-2.660$; $p=0.012$).

Con relación a los resultados obtenidos sobre los valores del trabajo (véase Tabla 2), cabe destacar los siguientes resultados: e) el tipo motivador relaciones sociales presentó una diferencia significativa en la variable estado civil. Los dietistas sin compañero(a) ($m=3.712$; diferencia de promedio $=-2.325$; $p=0.011$) percibieron el factor relaciones sociales más importante que los con compañero(a) ($m=3.609$; diferencia de promedio $=-2.325$; $p=0.011$); f) el tipo motivador estabilidad no arrojó ninguna diferencia significativa en ninguna de las variables; g) el tipo motivador prestigio presentó una diferencia significativa en las variables franja etaria, escolaridad y tiempo de trabajo. Los profesionales con edad entre 20 y 30 años ($m=4.3157$; $t=0.187$; $p=0.021$) que tenían una especialización ($m=2.529$; diferencia de promedio $=0.198$; $p=0.028$) y trabajaban de 2 a 5 años en la misma empresa ($m=2.561$; diferencia de promedio $=0.221$; $p=0.028$) percibieron el factor prestigio más importante cuando se les comparó con los profesionales que tenían entre 41 y 50 años ($m=2.377$; diferencia de promedio $=0.187$; $p=0.021$), habían cursado maestría o doctorado ($m=2.330$; $t=0.198$; $p=0.028$) y estaban en el mismo trabajo hacía más de 10 años ($m=2.340$; diferencia de promedio $=0.221$; $p=0.028$); h) el tipo motivador realización en el trabajo presentó una diferencia significativa apenas

para la variable Sexo. Los dietistas del sexo femenino percibieron ese valor significativamente más importante ($m=4.283$; diferencia de promedio $=-1.982$; $p=0.048$) que los del sexo masculino ($m=4.068$; diferencia de promedio $=-1.982$; $p=0.048$).

Respecto del bienestar, las variables que presentaron diferencias significativas fueron tiempo de trabajo y área de actuación. Los profesionales con más de 10 años de trabajo actual ($m=3.89$; diferencia de promedio $=-0.347$; $p=0.000$) y que desarrollaban sus actividades en el área de clínica ($m=3.799$; diferencia de promedio $=-0.249$; $p=0.001$) y Salud colectiva ($m=3.815$; diferencia de promedio $=-0.265$; $p=0.001$) presentaron una percepción de bienestar significativamente superior, cuando fueron comparados con los profesionales que tenían hasta dos años de trabajo (hasta 1 año y de 1 a 2 años) ($m=3.544$; $m=3.597$ respectivamente; diferencia de promedio $=-0.347$; $t=-0.293$ respectivamente; $p=0.000$) y que actuaban en el área de alimentación colectiva-producción ($m=0.265$; diferencia de promedio $=-0.265$; $p=0.001$).

Discusión

En cuanto a las compatibilidades y conflictos de los valores generales, es importante resaltar que los resultados de este estudio confirmaron estadísticamente (correlaciones de Pearson) las relaciones de compatibilidad ($p<0.001$), la similitud en los estudios de Gouveia, et al. (2001), Ros, et al. (1999), Tamayo y Schwartz (1993); Schwartz (2005a), ya citados.

Los conflictos que se deberían expresar a partir del coeficiente de correlación negativo y estadísticamente significativo no fueron encontrados. Esos resultados son semejantes a los hallados de Gouveia, et al. (2001) y Schwartz (2005a), que confirmaron, apenas parcialmente, las relaciones de conflicto.

Esos hallazgos pueden ser atribuidos a las características de la muestra o, incluso, a la influencia de la estructura circular que presupone sean compatibles los valores de las regiones adyacentes. Podemos también resaltar que, aunque las relaciones de conflicto no hayan sido confirmadas, la jerarquía de valores expresada en los promedios señala una oposición entre valor general más importante (autotrascendencia) y menos importante (autopromoción).

Los valores del trabajo confirmaron las relaciones de compatibilidad y no confirmaron las de conflicto. Todas las correlaciones fueron positivas y significativas ($p < 0.001$). Frente a esos resultados, se puede inferir que los valores del trabajo se comportan de modo similar a los valores generales, cuando se trata de las relaciones de compatibilidad y de conflicto, y las justificaciones para tal comportamiento son parecidas.

En cuanto a los dietistas de este estudio, los análisis identificaron correlaciones entre valor general conservación y valor del trabajo estabilidad. No obstante, el tipo motivador, cuya correlación con estabilidad fue significativamente más fuerte, fue autopromoción, que tiene posición adyacente al valor conservación.

Las investigaciones muestran que esa búsqueda simultánea de valores generales pertenecientes al área adyacente es compatible, en la medida que esos tipos de valores están a servicio de un mismo interés o de intereses semejantes (Schwartz, 2005b; Tamayo & Schwartz, 1993).

También con relación a las relaciones de compatibilidad y de conflicto, Elizur y Sagie (1999) resaltaron que la relación entre los valores generales y valores específicos, como los valores del trabajo, puede darse de dos modos: por difusión o por compensación. En el caso de difusión, lo que es valorado de modo general también es valorado en las áreas específicas de la vida. Por ejemplo, si el individuo considera el éxito personal muy importante en su vida, él buscará alcanzar también en el trabajo, el éxito profesional. En el caso de la compensación, lo que se valora en un ámbito no lo es en el otro. Por ejemplo, si la persona valora novedades y desafíos en su vida, en el trabajo, ella buscaría la seguridad. La investigación de los referidos autores demostró un apoyo a la hipótesis de difusión.

Las relaciones de los valores generales y del trabajo de los dietistas apoyan parcialmente la hipótesis de difusión, en virtud de la correlación anteriormente referida, entre el valor general autopromoción y el valor del trabajo Estabilidad en la medida en que ese valor debería tener una correlación más fuerte con el valor general conservación.

En cuanto a las relaciones de valores generales y del trabajo de los dietistas brasileños, cabe destacar que los resultados acerca de los valores generales corroboran los

hallazgos de Schwartz y Bardi (2001), de Porto y Tamayo (2007), evidenciando que los dietistas, a semejanza de otros profesionales y estudiantes del área de la salud, valoran la Trascendencia de los propios intereses en función de los intereses de los demás.

Los análisis de varianza no arrojaron diferencias significativas entre los valores generales de hombres y mujeres, probablemente por la hegemonía del sexo femenino en la muestra, de modo que las prioridades axiológicas de los dietistas indican similitudes con las prioridades del sexo femenino, identificadas por los teóricos del papel social (William & Best, 1990). Esos investigadores atribuyen a las diferencias de género, los distintos papeles de hombres y mujeres, y comparten la visión de una mujer más relacional, más expresiva y comunal, así como de un hombre más autónomo, instrumental y activo. Esas diferencias se expresan en prioridades axiológicas diferentes y sugieren que las mujeres enfatizan los valores autotranscendencia y conservación (universalismo, tradición y conformidad), al paso que los hombres enfatizan la autopromoción y la apertura al cambio (hedonismo, autodeterminación y poder).

Schwartz (2005b) identificó que la edad y la educación tienen efectos más fuertes y consistentes sobre los valores que el género. Sin embargo, Tamayo (1998) y Schwartz (2006) mostraron que los valores de las personas afectan la escolaridad que logran alcanzar, el desarrollo de las habilidades específicas, la elección de amigos, empleos, entre otros factores, que implicarían un efecto colateral del género. Delante de las características de la muestra (mayoría joven, del sexo femenino y con nivel superior), lo que se puede resaltar es la dificultad de inferir si las variables de este estudio pueden ser comparadas con las de otros estudios con muestras más heterogéneas.

Los resultados obtenidos en esta investigación muestran que los dietistas mujeres priorizaron más el tipo motivador de los valores del trabajo realización en el trabajo, que los del sexo masculino, y son consistentes con los hallazgos de Porto (2004). Las alumnas de pregrado en diversos cursos investigados por la autora dieron más importancia a la búsqueda de placer y realización personal y profesional que los del sexo masculino.

Este resultado, que es novedoso en la literatura, puede ser un indicador de cambio cultural y está de acuerdo

con la investigación de Tamayo (1998), realizada con una muestra de 122 participantes, 71 abogados y 51 músicos profesionales, siendo 50 del sexo femenino y 72 del masculino. Otra posibilidad es que, cuando se trata de las prioridades axiológicas en el ambiente de trabajo, las mujeres buscan metas distintas de aquellas deseadas en otros contextos de su vida, en un intento por equilibrar las relaciones en los distintos ambientes. Es decir, para conducir su vida de modo general, en la familia y en la sociedad, los dietistas desean alcanzar metas vinculadas a valores colectivistas; en el trabajo, a su vez, está la búsqueda por valores individualistas, como el placer y la independencia. Ese resultado es similar al encontrado por Tamayo et al. (1998), analizando el sexo femenino en su estudio. Por lo tanto, las personas pueden tener intereses individuales y colectivos al mismo tiempo, y es la situación específica que definirá el estilo más apropiado de decisión o de comportamiento (Schwartz, 2005a; Singelis, 2000; Triandis, 1995).

Cuando se trata de los valores del trabajo, los dietistas notan la búsqueda por autoridad, éxito profesional y poder de influencia en el trabajo como menos importante. Esa prioridad axiológica dada a su valor del trabajo prestigio influye en el tipo de empleo y remuneración buscados por los profesionales y son, posiblemente, uno de los responsables del bajo poder de determinación y del poco prestigio atribuido a la clase (Bosi, 1995; Conselho Federal de Nutricionistas [CFN], 2005).

Cabe destacar que los alumnos de pregrado en dietética (Porto, 2004) jerarquizaron los cuatro factores de los valores del trabajo del mismo modo que los profesionales de este estudio, lo que puede señalar, aunque existan muestras distintas, una permanencia de los Valores del trabajo a lo largo de la carrera.

Con relación a la jerarquía de los valores para la variable demográfica, estado civil, los resultados mostraron que los profesionales, sin compañero(a), priorizaron el tipo motivador apertura al cambio, revelando en la convivencia social, creatividad e innovación e indicando la búsqueda por la promoción de la tolerancia a desafíos que el grupo pueda hacer frente. Por eso, expresar valores de apertura al cambio, a semejanza de los valores de realización en el trabajo, difícilmente amenaza las relaciones sociales (Schwartz, 2005a).

La edad, en el caso de los dietistas, influyó en la prioridad axiológica de los tipos motivadores autpromoción, apertura al cambio y prestigio, siendo tales factores más valorados por aquellos que están en la franja etaria entre los 22 y los 30 años. Eso demuestra que esos profesionales, por ser adultos jóvenes y estar iniciando la carrera, necesitan reafirmarse en el mundo social y priorizan los valores como la búsqueda por el éxito personal, independencia, autoridad, poder de influencia y cambio del status quo. Esos resultados están a tono con los estudios de Inglehart (1997) y Schwartz (2005b).

En Brasil, los beneficios de la educación para la mejoría de la remuneración del trabajador son indiscutibles. En un informe respecto de la desigualdad, el Banco Mundial y el Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) 2002, mostraron que, con la entrada de grupos recién graduados (en su mayoría jóvenes) en la fuerza de trabajo, ocurrieron reducciones de la misma por la mejoría en la distribución de la educación. De ese modo, esa búsqueda por el éxito personal, la independencia, la autoridad, el poder de la influencia y el cambio del status quo, tiene una interferencia en las cuestiones sociopolíticas al disminuir, probablemente, la desigualdad social.

En cuanto a la distinción entre las profesiones, Tamayo, et al. (1998) mostraron que los abogados valoraban la Conservación, y los músicos, la apertura al cambio, apuntando motivaciones opuestas inherentes a las profesiones. El interés de los abogados por las leyes, que son su objeto de estudio y trabajo, indica una motivación por la conservación del status quo. Los músicos lidian con la interpretación o creación de nuevas piezas, actividades que exigen innovación, creatividad y estilo.

Por lo tanto, los resultados arrojaron características esperadas para las referidas profesiones. Los dietistas, a su vez, valoran más el valor general autotranscendencia, mostrando que, actuando como profesionales de la salud, trascienden los propios intereses por los de los demás. Así, la cooperación interpersonal está positivamente relacionada con valores de autotranscendencia (Schwartz, 2006).

En lo que se refiere al área de Actuación, es importante notar que no hay una relación de esa variable con los valores del trabajo. Sin embargo, los valores generales de autotranscendencia fueron considerados significativamente

más importantes en la percepción de los profesionales que actúan en el área de clínica y en más de un área, cuando fueron comparados con los de otras áreas. El área de actuación influye también en la percepción del Bienestar, mostrando que es en el desarrollo de sus actividades en el área de clínica y en el área de salud colectiva, que los profesionales se notan más en bienestar. Los resultados se justifican por el hecho de que es en las áreas de clínica y salud colectiva que los dietistas desarrollan las actividades típicas de la dietética, en las que se graduaron y en las que además, los cursos de pregrado más invierten. El área de alimentación colectiva-producción exige el desarrollo de actividades administrativas y el control de material que colocaría al dietista lejos de las actividades de atención dietética.

Las actividades de industria de alimentos, dietética, deporte y marketing son áreas de actuación más recientes. Seguramente, el tiempo de actuación en estas todavía no es suficiente para la delimitación de las actividades típicas de esos profesionales.

Conclusiones

La teoría de los valores de Schwartz dio origen a diversos estudios y modelos. No obstante, algunos investigadores reconocen las limitaciones de esa teoría, lo que, seguramente, no disminuye sus contribuciones.

Los objetivos de este estudio fueron los siguientes:

1. identificar la jerarquía de los valores generales y del trabajo de los dietistas brasileños;
2. identificar el nivel de bienestar personal de los dietistas;
3. relacionar las variables citadas con las demográficas (región demográfica, estado civil, sexo, edad, escolaridad, tiempo de trabajo y área de actuación), y todos esos objetivos se lograron.

La confirmación de la interrelación entre los valores generales y valores de los diversos dominios de la vida (trabajo) sustenta las corrientes que defienden que, mientras más grande es la relación entre los valores generales y del trabajo, mayor es el bienestar del trabajador. Esa integración puede propiciar el desarrollo de modelos teóricos más sólidos para la comprensión de los valores generales y del trabajo.

Se ha confirmado que los dietistas, cuyas actividades se acercan más a los paradigmas de los cursos del área de salud clínica y salud participantes colectiva, y los que tienen más estabilidad en el trabajo (tiempo de trabajo), son los que más se notan en bienestar. Esto resalta la necesidad de establecer discusiones sobre la formación profesional, área de actuación, demandas del mercado de trabajo del dietista y sus implicaciones en el bienestar de ese profesional.

A semejanza del trabajo de otros profesionales, el trabajo del dietista sufre con las dificultades que son inherentes a un mundo en cambio. El sistema de valores forma parte del universo simbólico y puede permitir la comunicación entre los miembros de una determinada categoría, favoreciendo la expresión del modo de ser particular de cada individuo, a la vez que se articula con el crecimiento del grupo como un todo, para garantizar un mayor bienestar personal.

Referencias

- Akutsu, R.C. (2008). Brazilian dieticians: Professional and demographic profiles. *Revista de Nutrição*, 21, 7-19.
- Álvaro, J.L. & Páez, D. (1996). Psicología social de la salud mental. En J.L. Álvaro, A. Garrido & J.R. Torregrosa (Orgs), *Psicología social aplicada* (pp. 381-406). Madrid: Mc-Graw Hill/Interamericana de España.
- Antunes, R. & Alves, G. (2004). As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educação e Sociedade*, 25(87), 335-351.
- Banco Mundial & Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada-IPEA (2002). *Empregos no Brasil – Relatório N° 24408-BR*. Rio de Janeiro: IPEA.
- Bosi, M.L.M. (1995). *Definindo fronteiras: o nutricionista e sua profissionalização*. Tese de Doutorado Não publicada, Curso de Pós-graduação em Saúde Pública - Escola Nacional de Saúde Pública ENSP/FIOCRUZ, Rio de Janeiro.
- Conselho Federal de Nutricionistas-CFN. (2005). *Perfil dos profissionais de nutrição – Análise Global*. ACTO – Estudos, Projetos e Pesquisas. Brasília.
- Costa, N.M. (1999). Revisitando os estudos e eventos sobre a formação do nutricionista. *Revista de Nutrição*, 12(1), 5-19.
- Costa Neto, P.L.O. (2002). *Estatística*. São Paulo: Edgard Blücher.

- Cummins, R.A. (2000). Objective and subjective quality of life: An interactive model. *Social Indicators Research*, 52, 55-72.
- Danna, K. & Griffin, R.W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25, 357-384.
- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53, 275-294.
- Daniels, K. & Guppy, A. (1994). Relationships between aspects of work-related psychological well-being. *Journal of Social Psychology*, 128, 691-692.
- Dessen, M.C. (2005). *Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade*. Dissertação de Mestrado, Pós-graduação em Psicologia, Instituto de Psicologia –UnB. Brasília.
- Diener, E. & Suh, E.M. (1997). Measuring quality of life: Economic, social and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40, 189-216.
- Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69, 379-389.
- Elizur, D. & Sagie, A. (1999). Facets of personal values: A Structural Analysis of Life and Work Values. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 73-87.
- Fernández-Ballesteros, R. (1998). Quality of life: Concept and assessment. En: J. G. Adair, D. Bélanger, K.L.D. (Orgs), *Advances in psychological science (Vol. 1)*. Social, personal and cultural aspects, East Sussex: Psychology Press, 387-406.
- Gouveia, V.V., Martínez, E., Meira, M. & Milfonte, T.L. (2001). A estrutura e o conteúdo universal dos valores humanos: análise fatorial confirmatória da tipologia de Schwartz. *Estudos de Psicologia*, 6, 133-142.
- Gozeno, E.E.M., Paz, M.G.T. (2007). Estilos de funcionamento organizacional e bem-estar no trabalho [CD-ROM]. En XXXI Congresso Interamericano de Psicologia, 2007, Cidade do México.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE. (1996). *Anuário Estatístico do Brasil*. Rio de Janeiro: IBGE.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE. (2007). *Pesquisa Mensal de Emprego*. Recuperado en 15 de enero, 2007, de <http://www.ibge.gov.br>.
- Inglehart, R. (1997). *Modernization and postmodernization: cultural, economic and political change in 43 societies*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*. Madrid: Ediciones Morata.
- Katwyk, P.T.V., Fox, S., Spector, P.E. & Kelloway, E.K. (2000). Using the job-related affective well-being scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 219-230.
- Morin, E.M. (2001). Os sentidos do trabalho. *RAE – Revista de Administração*, 41(3), 8-19.
- Neiva, E.R. & Paz, M.G.T. (2007). Mudança e Inovação nas organizações: atitudes e bem-estar. En *Congresso Interamericano de Psicologia*, 2007, Cidade do México. Anais do XXXI Congresso Interamericano de Psicologia, 1, 1-2.
- Nord, W.R., Brief, A.P., Atieh, J.M. & Doherty, E.M. (1988). Work values and the conduct of organizational behavior. En L. L. Cummings, B.M. Staw (Orgs), *Research in Organizational Behavior*, (v. 10, pp. 1-42). England: Jai Press Inc.
- Paz, M.G.T. (2004). Poder e saúde organizacional. En Tamayo, A.(Org), *Cultura e saúde nas organizações* (pp. 127-154). Porto Alegre: Artmed.
- Pittman, J. (1994). Work/family fit as a mediator of work factors on marital tension: Evidence from the interface of greedy institutions. *Human Relations*, 47(2), 183-207.
- Porto, J.B. (2004). *Estrutura e transmissão dos valores laborais: um estudo com estudantes universitários*. Tese de Doutorado Não publicada, Curso de Pós-graduação em Psicologia, Instituto de Psicologia, Brasília: Universidade de Brasília.
- Porto, J.B. & Tamayo, A. (2003). Escala de valores relativos ao trabalho - EVT. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, 19(2), 145-152.
- Porto, J.B. & Tamayo, A. (2007). Estrutura dos valores pessoais: a relação entre valores gerais e laborais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 23(1), 63-70.
- Roe, R.A. & Ester, P. (1999). Values and work: Empirical findings and theoretical perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 1-21.
- Rohan, M.J. (2000). A rose by any name? The values construct. *Personality and Social Psychology Review*, 4, 255-277.
- Ros, M. (2006). Psicologia social dos valores: uma perspectiva histórica. En Ros, M.; Gouveia, V. *Psicologia social dos*

- valores humanos: desenvolvimentos teóricos metodológicos e aplicados* (pp. 23-54). São Paulo: Editora SENAC.
- Ros, M., Schwartz, S.H. & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 49-71.
- Schwartz, S.H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in experimental social psychology*, 25, 878-891.
- Schwartz, S.H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 23-47.
- Schwartz, S.H. (2001). Cultural dimensions and organizational behavior: Cultural values and organizational stress [Palestra proferida em encontro em la Universidade de Brasília em 2001].
- Schwartz, S.H. (2005a). Valores humanos básicos: seu contexto cultural e estrutura intercultural. En A. Tamayo & J. Porto (Orgs), *Valores e comportamentos nas organizações* (pp. 21-55). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Schwartz, S.H. (2005b). Validade e aplicabilidade da teoria de valores. En A. Tamayo & J. Porto (Orgs), *Valores e comportamentos nas organizações* (pp. 56- 95). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Schwartz, S. H. (2006). Há aspectos universais na estrutura e no conteúdo dos valores humanos? En M. Ros & V. Gouveia. (Orgs), *Psicologia social dos valores humanos: desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados* (pp. 55-86). São Paulo: Editora SENAC São Paulo.
- Schwartz, S. H. & Bardi, A. (2001). Values hierarchies across cultures: Taking a similarities perspective. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 32, 268-290.
- Singelis, T.M. (2000). Some thoughts on the future of cross-cultural social psychology. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 31, 76-91.
- Super, D.E. (1957). *The Psychology of Careers: An introduction to vocational development*. New York: Harper & Row.
- Tamayo, A. (1998). Género estructura axiológica del adolescente. *Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina*, 44, 153-160.
- Tamayo, A., Faria, J.B., Filho, A., Tavares, M.S.O.C. & Bertolinni, V. (1998). Diferença nas prioridades axiológicas de músicos e advogados. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 11(2), 51-62.
- Tamayo, A. & Schwartz, S.H. (1993). Estrutura motivacional dos valores. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 9, 329-348.
- Triandis, H.C. (1995). *Individualism and Collectivism*. San Francisco: Westview Press.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. New York: Oxford University Press.
- Warr, P. (1992). Age and occupational well-being. *Psychology and Aging*, 7, 37-45.
- Williams, J. & Best, D. (1990). *Sex and psyche: Gender and self viewed cross-culturally*. Newbury Park, CA: Sage.