

Pop Doris

Valorile personale

modele validate



Baia Mare
2024

Pop Doris

Valorile personale
modele validate

ISBN 978-973-0-40820-1

Baia Mare
2024

Cuprins

Capitol I. Introducere în valorile personale

Capitol II. Definirea valorilor personale

Capitol III. Modele explicative ale valorilor personale

Capitol IV. Exprimarea valorilor personale în comportament

Capitol V. Valorile personale din perspectiva psihoterapeuților

Capitolul I. Introducere în valorile personale

Identitate, personalitate și valori

Valorile personale sunt parte din identitatea umană, conștientă sau inconștientă, la fel ca personalitatea, voința, motivația, atitudinile. Sistemul de valori al unei persoane este un factor motivațional în alegerea stilului de viață, a deciziilor majore și a rezilienței la oportunități și provocări. O ilustrare elocventă este diferențierea identificată de programul de cercetare NorLAG care studiază cursul vieții în Norvegia.

Persoanele evaluate au perpetuat diferite seturi de valori personale. Aceia care au menținut valori orientate spre bunăstarea sinelui propriu, dezvoltare (self-enhancement) și deschiderea spre schimbare (openness to change) au găsit în perioada de pensionare mai puține surse noi de satisfacție în stilul de viață.

Ceilalți care au fost ghidați de transcendența de sine (self-transcendence) sau de conservatorism (conservation) și nu au prezentat un tipar pentru perioada de pensionare, deci aceste valori nu au fost asociate cu anumite tendințe de comportament sau satisfacție (Blekesaune & Hansen, 2021).

Un alt mod interesant în care valorile sunt o componentă a identității se reflectă în ideologie cu care sunt de acord, datele oferind

portrete diferite pentru cei care sunt educați în zona sovietică față de cei adunați în continentul european, chiar dacă diferențele sunt mici, acestea sunt semnificative (Inglehard & Baker, 2000).

Valorile personale sunt un ghid pentru cum am dori ideal și abstract să fie construită realitatea, dar acestea pot avea la rândul lor influențe din partea altor factori cognitivi. Nevoile îndeplinite sau neîndeplinite pot să ne mobilizeze spre a aprecia prioritar unele valori, ca de exemplu, nevoile crescute de a percepe mental că s-a terminat un eveniment, o perioadă, un capitol de viață sau o etapă, în general, valorizează mai mult conformismul și stabilitatea decât ceilalți.

În contrast cu aceștia, celor pentru care nevoia aceasta a fost scăzută li s-a format orientarea spre activități noi, creativitate, gânduri independente și dorința de a acționa. Ce este interesant în rezultatele observate de acest studiu? Tiparul a fost același indiferent de vârsta participanților, genul lor sau de dorința de dezirabilitate socială (Calogero, Bardi, Sutton, 2009).

De ce contează valorile personale în identitate, dacă avem acces la a evalua personalitatea și această este destul de complexă și stabilă pentru a prezice profesii, adaptarea la stiluri de viață și comportamente în relații personale? Valorile tind să devină stabile de la vârsta de 7-11 ani, menținându-se pe parcursul vieții. Personalitatea devine stabilă după adolescență, deci valorile se sedimentează mental înaintea personalității și au rolul lor în funcționarea de adult.

Cercetătorii interesați de acest factor cognitiv, au verificat validitatea și fidelitatea acestor valori în diverse categorii de vârstă și au descoperit că dispunerea circulară a valorilor este valabilă în toate grupele de vârstă. În capitolul cu modele de valori personale sunt prezentate dispunerile circulare a valorilor (Cieciuch, Davidov, Algesheimer, 2016).

Între personalitate și valori personale sunt asocieri, care reconfirmă validitatea ambelor componente a motivației și funcționării umane. Deschiderea spre schimbare din portretul de valori personale corelează cu deschiderea spre experiență din personalitate. Etichetele folosite pentru a denumi aceste concepte oferă o oarecare asociere intuitivă, care este dovedită de rezultatele cercetării.

Transcendența de sine (dorința de a avea alții, grupul, mediul, animalele bunăstare) din sistemul de valori are o relație pozitivă cu agreabilitatea (dorința de a avea armonie în relații, de a fi plăcut, de a ține cont și de ceilalți) din personalitate. Agreabilitatea are o relație negativă cu valorile de dezvoltare. Conștiinciozitatea din sistemul de personalitate se asociază cu valorile de conservatorism, dar nu cu deschiderea spre schimbare, fenomen intuit ușor, dar dovedit de rezultate (Fischer, Boer, 2015).

Diferențierea de nevoi în motivație

Cum am prezentat anterior nevoile și valorile personale sunt concepte distincte în funcționarea psihică și în descrierea lor didactică. Tendințele motivaționale și diferențe individuale în materie de motivație sunt esențiale în înțelegerea omului și prezicerea comportamentelor acestora. Desigur, nevoile sunt baza funcționării, considerând că nevoile sunt necesare în funcționare, valorile personale fiind opționale pentru o viață în care orientarea este de a satisface nevoile de bază, cum sunt cele de hrană și adăpost. Nevoile ne atenționează despre ce avem nevoie, de la mâncare la nevoia de actualizare sau afecțiune și afiliere.

Valorile sunt reprezentări abstracte despre o lume ideală, nu optimă, deci deși ne ghidează să ne străduim să construim o lume conformă cu ele, acel ideal nu este concret atins niciodată. Sunt ca niște stele călăuzitoare în drumul vieții noastre. Este utopică o glumă fără sărăcie, dar facem demersuri să ajutăm pe alții să găsească ocupații plătite, le oferim ajutor financiar sau de altă natură și creem programe de ridicare a nivelului economic din zonele defavorizate. Acționăm, așadar conform cu valorile noastre, le manifestăm, dar idealul rămâne abstract fiind reprezentat prin obiectivele concrete pe care le formulăm și împlinim (Buss & Cantor, 1989; Emmons, 1995; MacDonald, 1995; McAdams, 1995; McAdams & Pals, 2006; McClelland, 1951; Murray, 1938; Winter, John, Stewart, Klohn, & Duncan, 1998).

Conform modelului Murray, din care s-a adaptat și cel al lui Maslow, nevoile sunt primare și secundare. Cele primare sunt preponderent ale corpului și siguranței lui și cele secundare ale psihicului. Acest tabel descrie nevoile din model:

Nevoile primare relevante	
Pozitive, ne simțim atrași de obiect	Aer
	Apă
	Mâncare
	A știi ce se întâmplă Contact sexual
Negative, simțim nevoia să ne îndepărtăm de obiect	Lactație
	Expirarea de CO2
	Alte procese de eliminare din corp
	Evitarea leziunilor
	Evitarea frigului
	Evitarea noxelor
	Evitarea căldurii excesive

Nevoile secundare		
Afecțiune	Afilieră	A fi apropiat și loial altei persoane, a le face pe plac și a obține prietenia lor, atenția lor
	Hrănire	A ajuta pe cei neajutorați, a îi hrăni, a îi feri de pericol
	Joacă	A avea parte de distracție, relaxare, a se simți bine
	Respingere	A se separa de obiectul sau ființa, percepute ca negative, a exclue și abandona
Ambiție	Dependență	Altceineva sau altceva să satisfacă nevoile personale, incluzând să fie iubit, îngrijit, ajutat, iertat, copnsolat
	Reușită	A reuși sarcini dificile, a depăși obstacole, a deveni expert
	Exhibiționism	A impresiona pe alții cu propriile gânduri, acțiuni, vorbe, chiar și șocante
	Recunoaștere	A căuta laudă și premiere pentru realizări
	Superioritate	A căuta validare pentru putere

Informație	Cunoaștere	A înțelege, a fi curios, a pune întrebări, a cauta cunoaștere nouă
	Expunere	A identifica și demonstra relații între fapte reale
Materialism	Acumulare	A poseda obiecte
	Conservare	A menține condiția unui obiect
	Construire	A organiza și construi un obiect sau mai multe
	Ordine	A curăța, a ordona și a lucra
Putere	Retenție	A păstra obiectele
	Adolatrizare	A admira o persoană superioară, a o lăuda, a îi urmări spaturile, regulile
	Dominare	A controla mediu prin comenzi și persuasiune
	Evitarea umilinței	A evita umilința și rușinea
	Autonomie	A rezista influenței altora, a se bucura de viață independent
	Putere	Dorința de putere

Sadomasochism	Subjugare	A se supune și a fi submisiv altora, a accepta vina și pedeapsa, a se bucura de durere și nenoroc
	Agresiune	A domina, controla, împinge și răni pe alții
Conformism social	Evitarea vinei	A inhiba comportamentul pentru a evita vina
	Contracarare	A compensa pentru eșecuri prin a mai încerca, a căuta depășirea de obstacole
	Dezinculpare	A se apăra de atac și vină, a asculde orice eșec al sinelui
	Evitarea eșecului	A evita eșecul și umiliința
	Non-violență	A preveni distrugerea respectului de sine și a renumelui
Statut	Izolare	A se isola de ceilalți

Dintre aceste concepte descrise ca nevoi, unele sunt foarte asemănătoare cu descrierile validate pentru valori. Se poate observa baza motivațională de necesitate a valorilor în asemănarea dintre cele două tipuri de componente.

Diferențierea de atitudini

Atitudinile sunt o stare de a fi pregătit mental, bazată pe experiențe, exprimând o directivă sau o influență asupra reacției unei persoane la obiecte, situații care sunt relaționale cu aceasta. Este o mentalitate care ne predispune la un tip de răspuns. Atitudinile sunt mai complexe decât valori, acestea fiind o componentă a lor pe lângă personalitate, credințe, motivație și elementul comportamental. De exemplu, spunem: “ Ea are o atitudine pozitivă legată de muncă.” Atitudinile cuprind punctul de vedere, emoțiile despre acel factor și comportamentele determinate de gânduri și emoții.

Valorile și personalitatea în rol de componente ale atitudinilor corelează, un review realizat în același an cu studiul prezentat în compararea personalității cu valorile, a obținut rezultate similare. Valoarea de autonomie (self-direction) este, în media, asociată pozitiv cu agreabilitatea și deschiderea spre experiențe.

Cele două trăsături de personalitate sunt asociate pozitiv și cu universalismul și stimulare. Extraversiunea corelează puternic cu importanța stimulării, puterea, succesul și hedonismul. Conștiinciozitatea și conformismul sunt relaționate pozitiv, la fel și succesul cu același trăsătură (Parks-Leduc, Feldman, Bardi, 2015).

Un aspect interesant și util al contribuției valorilor personale în formarea atitudinilor este utilitatea lor în a prezice preferințe politice. De exemplu, valorizarea puterii corelează negativ cu

atitudinile pro minorități sexuale. Diverse studii descrise în articolul lui Abdallah din 2022 explică mecanismul ca fiind faptul că minoritățile sunt percepute ca grupuri slabe, fără putere.

Valorile pot să fie de grup, împărtășite, nu doar individuale

Deja știm că valorile la nivel personal sunt prezente, pot să fie măsurate, contează și sunt utile. Ce s-au întrebat alți cercetători a fost dacă aceste valori pot să fie observate la grupuri de muncă, echipe, mai specific și au verificat dacă autonomia, stimularea, succesul, puterea, siguranța, conformismul, tradiția, bună-voința și universalismul sunt comune celor din aceeași echipă.

Acestea sunt valori care pot avea legătura cu munca, iar spiritualitatea și hedonismul nu au fost evaluate în acest studiu deoarece nu sunt la fel de relevante pentru muncă. De au studiat în echipe? Deoarece valorile împărtășite, la fel ca cele personale, influențează comportamente de grup și decizii de grup. Rezultatele au confirmat că dacă persoanele din grup aveau mai multe sau mai intens corelate valorile la formarea grupului de lucru, aveau mai multe decizii comune, iar valorile rămâneau împărtășite în stadiile de lucru (Adair, Hideg & Spence, 2013).



Referințe

Inglehart, R., & Baker, W. E. (2000). Modernization, cultural change, and the persistence of traditional values. *American sociological review*, 19-51.

Cieciuch, J., Davidov, E., & Algesheimer, R. (2016). The stability and change of value structure and priorities in childhood: A longitudinal study. *Social Development*, 25(3), 503-527.

Calogero, R. M., Bardi, A., & Sutton, R. M. (2009). A need basis for values: Associations between the need for cognitive closure and value priorities. *Personality and Individual Differences*, 46(2), 154-159.

Parks-Leduc, L., Feldman, G., & Bardi, A. (2015). Personality traits and personal values: A meta-analysis. *Personality and Social Psychology Review*, 19(1), 3-29.

Fischer, R., & Boer, D. (2015). Motivational basis of personality traits: A meta-analysis of value-personality correlations. *Journal of personality*, 83(5), 491-510.

Macdonald, K. M. (1995). *The Sociology of the Professions*: SAGE Publications.

Adair, W. L., Hideg, I., & Spence, J. R. (2013). The culturally intelligent team: The impact of team cultural intelligence and cultural heterogeneity on team shared values. *Journal of cross-cultural psychology*, 44(6), 941-962.

Abdallah, S. (2022). The Relative Importance of Self-Focused and Society-Focused Values in Explaining Political Attitudes in Europe. *Political Psychology*.

Schuster, C., Pinkowski, L., & Fischer, D. (2019). Intra-individual value change in adulthood. *Zeitschrift für Psychologie*.

Blekesaune, M., & Hansen, T. (2021). Human values and retirement experiences: A longitudinal analysis of Norwegian data. *Social indicators research*, 157, 1001-1019.

Buss, D. M. (1991). Evolutionary personality psychology. *Annual review of psychology*, 42(1), 459-491.

Emmons, R. A. (1995). *Levels and domains in personality: An introduction*. *Journal of Personality*, 63(3), 341-364.

McAdams, D. P. (1995). What do we know when we know a person?. *Journal of personality*, 63(3), 365-396.

McAdams, D. P., & Pals, J. L. (2006). A new Big Five: fundamental principles for an integrative science of personality. *American psychologist*, 61(3), 204.

McClelland, D. C. (1951). Measuring motivation in phantasy: The achievement motive. *Groups, leadership and men; research in human relations*, 191-205.

Pickens, J. (2005). Attitudes and perceptions. *Organizational behavior in health care*, 4(7), 43-76.

Winter, D. G., John, O. P., Stewart, A. J., Klohnen, E. C., & Duncan, L. E. (1998). Traits and motives: toward an integration of two traditions in personality research. *Psychological review*, 105(2), 230.

Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1988). From catalog to classification: Murray's needs and the five-factor model. *Journal of personality and social psychology*, 55(2), 258

Capitolul II. Definirea valorilor personale

Valoarea personală este un concept psihologic, abstract care explică și etichetează un factor din funcționarea mentală. Conform teoriilor bio-fizio-psihologice de explicare a funcționării psihologice umane, orice proces sau factor psihologic are o influență genetică, identificată sau nu și una de mediu. Adică, există un set de gene care se asociază cu valorile personale, conform unui studiu care a concluzionat, cu îndrăzneală, că valorile au o bază ereditară, că aceasta nu sunt doar modelate de mediu (Schermer et al., 2011).

Cercetătorii din domeniul psihologiei dezvoltării au fost interesați constant de componenta de mediu mai mult decât de cea genetică, după cum era de așteptat. Factorii considerații ca fiind cei mai de impact sunt schimbările economice și sociale care modifică stilul de viață și cursul vieții (Schoon, Mortimer, 2017; Conger & Donnellan, 2007; Greenfield, 2009; Oishi, 2014; Silbereisen, 2005).

Valorile personale, sunt, conform descrierii inițiale propuse de Rokeach (1973) scopuri de viață generale, importante, care ne ghidează percepția, ne ajută să evaluăm realitatea din perspectiva lor, să alegem comportamente care au sens pentru noi chiar și dacă alternativele lor sunt mai puțin costisitoare sau au mai puține avantaje (Rokeach, 1973).

Al doilea cercetător care a redefinit domeniul de studiu al valorilor personale, Schwartz (1992), le-a conceptualizat ca

reprezentări cognitive al unor scopuri dezirabile, abstracte ale persoanei. O notă foarte importantă este aici că se referă prin folosirea cuvântului scop la un mod ideal și abstract de a construi lumea, nu la scopuri în sensul normal, așteptat de obiective specifice, care au o încadrare în timp, sunt măsurabile și se pot împlini. Valorile personale sunt ca niște stele care ne ghidează spre ele, dar nu sunt atingibile complet, cum este un scop. Valoare de succes este un termen umbrelă pentru un ghidaj subtil pe baza căruia stabilim obiective.

Cel mai ușor înțelegem de obicei prin exemple, de aceea o ilustrare este necesară aici. Valorizarea succesului și autonomiei predispune la a alege ocupații, organizarea timpului liber, prioritizarea, căutarea de oportunități și acceptarea acestora în acord cu dorința de succes. Un student la psihologie care dorește să devină terapeut de succes, vă alege studii de master în psihoterapie, voluntariat în cadrul căruia să discute cu cei care au probleme sufletești, își va dezvolta abilitățile de ascultare, etc.

Un alt student, tot la psihologie, care are aceleași valori, dar își dorește o carieră de succes în criminalistică, va viziona documentare de specialitate, va alege cursuri care să îi servească la potențiale interviuri, etc. Dacă un alt student la psihologie valorizează familia și relațiile, va acorda mai multă atenție și efort timpului de calitate petrecut cu cei dragi, va caută activ un partener de viață, sau are deja unul, va insista pe a cunoaște și ajuta familia.

În definirea valorilor personale este important de adăugat mențiunea că acestea sunt parte a motivației cognitive, ghidând acțiuni, la fel ca nevoile (Rohan, 2005). Sunt reprezentări mentale construite verbal, textual, care determină tipare de comportament, la fel ca personalitatea (Wilson & Dufrene, 2009).

Valorile personale pe care anumite persoane le consideră ca fiind morale, în acord cu filosofia de viață sau cu dogma religioasă de care aparțin, influențează judecata, felul în care se stabilește ce este bine și rău în perspectiva celui care le valorifică.

Un scurt portret exemplificativ este al unei persoane care valorifică transcendența de sine și aparține unui cult în care aceasta este considerată ca fiind standardul de trai, poate evalua negativ o persoana care alege să nu ajute nevoiașii sau pe un vecin care se mutăm, considerând că este un comportament neconform cu criteriile subiective alese (Oyserman, 2015).

Se asemenea, s-a constatat că valorile personale influențează atitudinile legate de subiecte sensibile și mai puțin sensibile. Deși atitudinile sunt mai complexe decât valorile, acestea au o contribuție semnificativă la alegerea atitudinilor cu care se poate fi de acord (Oyserman, 2015).

Am menționat anterior că valorile personale sunt una dintre sursele de inspirație pentru activități cu sens și decizii individuale, dar acestea au un aport și în deciziile de grup, fie că sunt împărtășite și

decizii sunt un consens, fie că sunt diferite și fiecare participant care are o valoare diferită sau nu valorifică ce este exprimat prin decizia luată încearcă să modifice și influențeze decizia (Oyserman, 2015).

Valorile sunt reprezentări cognitive care ghidează cursul vieții unei persoane, nu complet, ci prin decizii, prioritizări și acțiuni cu sens. Folosind sistemul propus de Schwartz, un articol de sinteză a altor studii a rezultat în confirmarea stabilității valorilor personale pe parcursul vieții. Concret, chiar și cei care au trecut prin situații de viață care le-a schimbat cursul vieții, au rămas cu aceeași ierarhie a valorilor.

Există în acest set de date, o parte care confirmă ipoteza schimbării, dar cu efecte mici, chiar dacă semnificative și neprezise de ipoteze. În schimb, când s-a măsurat efectul unor intervenții controlate, valorile personale și-au schimbat locul inițial deținut în ierarhie (Schuster, Pinkowski & Fischer, 2019).

Valorile personale sunt evaluate pe tot parcursul vieții începând cu vârsta de zece ani, la copii. Desigur, stabilitatea acestora este dovedită de la adolescența târzie încolo până la final cu excepția celor care au parte de anumite evenimente majore de viață și a căror priorități de schimbă. Instrumentele de măsurare a valorilor la copii nu folosesc interviu cu text sau chestionar cu întrebări textuale, ci imagini și scenarii cu descrieri care să ajute copiii să poată raporta verbal sau în scris dacă se identifică cu ce se prezintă în imagini.

Copiii dezvoltă armonios la acea vârstă au acces la gândirea abstractă și pot procesa cognitiv informația din valorile cu care se pot identifica (Bubeck, Bilsky, 2004).

Diferențierea de valori de muncă

Valorile despre muncă sunt diferite de cele personale prin domeniul lor mai restrâns de aplicare. Acestea sunt formulate și alese pentru a descrie comportamentul ideal la locul de muncă și mediul ideal de muncă creat. Mai specific, într-un studiu, valorile ideologice de afaceri au diferit în materie de ierarhie, iar valorile despre stilul de viață au fost la fel pentru toți participanții, indiferent de vârstă și nivel de educație.

Despre același grup de persoane evaluate, s-a descoperit că valorile culturale și cele legal-organizaționale au fost aceleași, indiferent de interese lor de muncă și tipul de contract de muncă. O interpretare posibilă este că persoanele care lucrează împărtășesc în general aceleași valori de muncă care, alături de alți factori din motivației de a muncii (Alas, 2009).

Diferențierea de individualism și colectivism

Un alt mod util de categorizare și reprezentare a unor valorilor care să ghideze viața sunt cele individualiste și colectiviste. Pe parcursul istoriei omenirii și în datele colectate pentru cercetarea din

domeniu rezultatele au arătat că există unele diferențe între cei care valorizează o cultură și o societate colectiviste, menite să susțină succesul societății în detrimentul individului și cei care preferă o societate individualistă în care fiecare din societate este susținut spre succes ca astfel să fie în continuă dezvoltare și mișcare societatea și cultura.

Un grup de cercetători au încercat să observe dacă sunt diferențe între cât de clare și specifice sunt valorile personale pentru fiecare dintre cei evaluați. Rezultatele de grup au arătat că indiferent de țara din care provin, cu cultură colectiviză sau individualistă, participanții au reușit să categorizeze și diferențieze valorile din sistemul propus de Schwartz (Schwartz, Cieciuch, Vecchione, Torres, Butenko, 2017). Ce este și mai interesant, că modelul circular al dispoziției valorilor a fost la fel, și-a păstrat validitatea indiferent de cultură.

Diferențierea de valori sociale

Deoarece ar putea să fie încurcate cu valorile sociale, valorile personale au nevoie să fie diferențiate și de acestea. Cei din penelul World Values Survey au definit și validat existența celor cinci dimensiuni pentru valori sociale: religiozitate, neutralitate, dreptate (fairness), scepticism, stabilitate socială. Cele cinci sunt dimensiuni sociale, studiate în cincizeci și șase de țări, unde au un efect măsurat în contextul național (Allison et al., 2021).

Diferențierea de atitudini despre mediu

În studiul schimbării climatice, a mediului și ecologismului, s-a format un trend de studiu al valorilor personale și felul în care acestea se exprimă în comportamente de ignorare sau angajare în comportamente pro mediu. Persoanele care tind să valorizeze transcendența de sine, au și atitudini pro mediu, iar cei care valorizează puterea mai mult, nu sunt implicați în atitudini de mediu sau le ignoră. Este nu doar dovedit de date, dar și de simț comun, fiindcă valoarea de transcendență de sine include grija față de cei în viață, nu doar oameni, ci și animale, plante și univers în general. Un rezultat surprinzător este predicția pozitivă a valorii de deschidere spre experiențe în atitudinile de mediu și a unor comportamente de ocrotire a acestuia, în acord cu cercetarea echipei Zibenberg et al. (2018).

Într-o cercetare similară valorile personale de autonomie și securitate au prezis un grad mai mare de angajament în comportamente pro mediu. În schimb, o valoare de (free enterprise) întreprinderea să fie liberă și conservarismul au prezis atitudini pro mediu mai scăzute (Agissova & Sautkina, 2020).

Relația pozitivă dintre transcendența de sine și angajamentul în cauze de mediu nu este una directă, la fel ca în orice relație dintre valori sau motivație comportamente pot să se interpună mecanisme facilitatoare. Un posibil mecanism identificat pentru explicarea acestei relații este felul în care este portretizată umanitatea în perspectiva celui evaluat (Cheung, Luke & Maio, 2014).

Două experimente au testat respectul negativ și pozitiv pentru umanitate în scopul de a testa dacă efectul acestora depinde de valorile personale. Specific, transcendența de sine a fost evaluată pentru posibilitatea de a explica parțial efectul menționat anterior. (Cheung, Luke & Maio, 2014).

Rezultatele au indicat că persoanele care acordă o importanță mai mică transcendenței de sine, tind să aibă nivelul mai mic la ecocentrism dacă au și un respect pozitiv față de umanitate, spre deosebire de cei au fost în condiția de respect negativ pentru umanitate. Tot ei au prezentat norme personale mai reduse, deci și intenția pentru comportamente ecologice mai scăzută (Cheung, Luke & Maio, 2014).

Diferențierea de valori parentale și familiale

Valorile personale sunt așteptări generale care descriu un ideal pentru comportament. Valorile parentale sunt o categorie de valori axate pe comportamentul în raport cu propriul copil sau copii avuți în grijă. Familismul și respectul sunt astfel de valori, care pot să fie identificate la membrii familiei. Coeziunea familiei s-a asociat pozitiv cu aceste două valori, conflictul familial negativ (Lorenzo-Blanco & al., 2012).

În domeniul medical se știe că există o reticență a unora dintre părinți în a-și vaccina copiii, de aceea s-a construit chiar un instrument specific care să evalueze valorile despre vaccinuri ale părinților. Scala PVV a fost verificată cu cea clasică a lui Schwartz, cu care a avut asocieri moderate, de o validitate discriminatorie suficientă pentru a fi validă (Cataldi, Sevick, Pyrzanowski, 2019).

Conformismul și reticența la vaccinuri au corelat pozitiv, siguranța vaccinului și beneficiul vaccinului s-au asociat cu universalismul. Autonomia și beneficiul vaccinului au prezis o vaccinare târzie a copilului (Cataldi, Sevick, Pyrzanowski, 2019).



Referințe

Alas, R. (2009). The impact of work-related values on the readiness to change in Estonian organizations. *Journal of Business Ethics*, 86(2), 113-124.

Bubeck, M., & Bilsky, W. (2004). Value structure at an early age. *Swiss Journal of Psychology*, 63(1), 31-41.

Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Torres, C., Dirilen-Gumus, O., & Butenko, T. (2017). Value tradeoffs propel and inhibit behavior: Validating the 19 refined values in four countries. *European Journal of Social Psychology*, 47(3), 241-258.

Schermer, J. A., Vernon, P. A., Maio, G. R., & Jang, K. L. (2011). A behavior genetic study of the connection between social values and personality. *Twin Research and Human Genetics*, 14(3), 233-239.

Conger, R. D., & Donnellan, M. B. (2007). An interactionist perspective on the socioeconomic context of human development. *Annu. Rev. Psychol.*, 58(1), 175-199.

Greenfield, P. M. (2009). Linking social change and developmental change: shifting pathways of human development. *Developmental psychology*, 45(2), 401.

Oishi, S. (2014). Socioecological psychology. *Annual review of psychology*, 65(1), 581-609.

Silbereisen, R. (2005). Presidential Address Social change and human development: Experiences from German unification. *International Journal of Behavioral Development*, 29(1), 2-13.

Lorenzo-Blanco, E. I., Unger, J. B., Baezconde-Garbanati, L., Ritt-Olson, A., & Soto, D. (2012). Acculturation, enculturation, and symptoms of depression in Hispanic youth: The roles of gender, Hispanic cultural values, and family functioning. *Journal of youth and adolescence*, 41(10), 1350-1365.

Cataldi, J. R., Sevic, C., Pyrzanowski, J., Wagner, N., Brewer, S. E., Narwaney, K. J., ... & Kwan, B. M. (2019). Addressing personal parental values in decisions about childhood vaccination: Measure development. *Vaccine*, 37(38), 5688-5697.

Agissova, F., & Sautkina, E. (2020). The role of personal and political values in predicting environmental attitudes and pro-environmental behavior in Kazakhstan. *Frontiers in psychology*, 3660.

Allison, L., Wang, C., & Kaminsky, J. (2021). Religiosity, neutrality, fairness, skepticism, and societal tranquility: A data science analysis of the World Values Survey. *PloS one*, 16(1), e0245231.

Cheung, W. Y., Luke, M. A., & Maio, G. R. (2014). On attitudes towards humanity and climate change: The effects of humanity esteem and self-transcendence values on environmental concerns. *European Journal of Social Psychology*, 44(5), 496-506.

Schuster, C., Pinkowski, L., & Fischer, D. (2019). Intra-individual value change in adulthood. *Zeitschrift für Psychologie*.

Zibenberg, A., Greenspan, I., Katz-Gerro, T., & Handy, F. (2018). Environmental behavior among Russian youth: the role of self-direction and environmental concern. *Environmental management*, 62, 295-304.

Capitolul III. Modele explicative ale valorilor personale

Modelul Rokeach

Conform acestui model valorile sunt credințe că un anumit mod de conduită preferabil social și personal. Au fost concepute două liste, una care să descrie și eticheteze obiective generale, aspirații personale și una care descrie și menționează comportamente menite să fie preferabile și căi considerate potrivite pentru a ajunge la aspirații.

Valorile sunt trecute pe listele inițiale în funcție de importanță, iar conform teoriei acesteia odată adăugate în propriul sistem de valori, acesta este organizată în structura deja formată mental. Acest sistem de valori este construit pentru a servi ca plan în parcursul vieții, ca un ghid general de luare de decizii și rezolvare de conflicte între interese și opțiuni.

Fiecare dintre cele două liste, valorile terminale și valorile instrumentale, constituie un sistem separat. Aceste două sisteme sunt conectate funcțional, o valoare instrumentală putând să servească la mai multe valori terminale. De asemenea, mai multe valori instrumentale pot servi unei singure valori terminale.

Tabel descriptiv pentru listele de valori Rokeach

Categorie	Valoare
Valori terminale - sociale	Pacea lumii
	Egalitate
	Libertate
	Securitate națională
	O lume estetică
	Siguranța familiei
	Iubire matură
	Recunoaștere socială
	Prietenie adevărată
Valori terminale - personale	O viață confortabilă
	O viață aventuroasă
	Împlinire
	Bucurie

	Armonie interioară
	Plăcere
	Mântuire
	Respect de sine Înțelepciune
Valori instrumentale - morale	Deschis la minte
	Iertător
	De ajutor
	Iubitor Obedient Politicos
	Responsabil
Valori instrumentale - competent	Ambițios Capabil
	Curat
	Curajos

	Imaginativ
	Independent
	Intelectual
	Logic Control de sine

Modelul Schwartz

Sistemul de valori conform Schwartz este unul diferit, valorile sunt mai generale și mai aproape de definiția acceptată actual pentru ele, ca fiind abstracte, fără o specificitate exagerată și valabile universal. Se mai numește și modelul circular. Ambele sisteme propun valori valabile universal, adică orice cultură ar putea să le înțeleagă și să se identifice cu ele.

Modelul circular sumarizează potențialele priorități ale unei persoane ca făcând parte din una dintre cele patru categorii, conform tabelului. Un aspect important o constituie convergența valorilor din același grup, explicată astfel: dacă este valorizată ridicat tradiția, conform datelor, și conformismul și siguranța sunt valorizate similar.

Categoriile opuse în sistem sunt polarizate, câte două, transcendența de sine și dezvoltarea sinelui, conservatorismul și deschiderea spre schimbare. Nu se exclud reciproc aceste categorii, dar tind să coreleze negativ. Valorile de dezvoltare a sinelui sunt cele care determină demonstrarea de ambiție și perseverență, a deveni puternic și de succes, a avea control asupra altora și a resurselor, a fi la standardele sociale și a avea reușite.

Aceste valori sunt în conflict cu cele care accentuează comportamente prosociale dezinteresate, demonstrarea de grijă și interes față de cei dragi sau cei cu care interacțiunile sunt dese, exprimarea de acceptare, toleranță și grijă interes pentru toți oamenii, indiferent de gradul de intimitate.

A doua polarizare s-a observat între focusul pe autonomia gândirii, libertatea în decizia acțiunilor, notate și stimularea prin entuziasm care exprimă componente a valorii de deschidere spre schimbare și concentrarea pe acele valori personale care mențin status-quo-ul: angajamentul pentru obiceiuri și credințe din trecut (tradiția), aderarea la normele sociale, la așteptările grupului social (conformismul) și preferința pentru stabilitate a sinelui și a celor proximali, preferința pentru siguranța personală și a grupului de apartenență (siguranța).

Hedonismul este încadra în două secțiuni, deschiderea spre experiențe și dezvoltarea de sine, nu doar în una singură, cum sunt celelalte valori. O explicație pentru acest demers este opoziția lui față

de transcendența de sine și conservatorism (Cieciuch, Roccas &Savig, 2017).

Shalom Schwartz, echipele sale de colaboratori și echipele independente de cercetări interesați de aceste aspecte studiază din 1992, de la propunerea scalei validate pentru evaluarea acestor concepte, cum sunt ierarhizate valorile, cum sunt influențate, cum sunt exprimate în comportamente și cum ghidează deciziile majore. S-a observat că deși există o ierarhie clară, se tinde spre o evaluare aproximativ apropiată a acestora, adică sunt aproape la fel de importante, dacă sunt importante pentru acel om.

De așteptat, datele demonstrează că nu există o valoare importantă pentru majoritatea oamenilor, din culturi diferite și cu trecut diferit, dar dacă sunt importante, sunt cam la fel de importante. Acesta este un aspect important pentru că se poate deduce că instrumentul de măsurare poate acoperi toate posibilele valori personale pe care o persoană le poate avea fără a exclude potențiale orientări în cursul vieții (Schwartz, et al., 1997).

**Tabel descriptiv cu valorile personale conform modelului
Schwartz**

Categorie	Valoare	Scopuri definitorii
-----------	---------	---------------------

Conservatorism	Securitate	siguranță, armonie, stabilitatea societății, stabilitatea propriei persoane, stabilitatea relațiilor
	Tradiție	respect, angajament, acceptarea obiceiurilor, procedurilor, protocoalelor, ideilor unei culturi, acceptarea ritualurilor unei religii și ideologiei acesteia
	Conformism	inhibarea unor acțiuni, înclinații, impulsuri care ar putea supăra pe ceilalți, abținerea de la violență, răpire emoțională sau fizică, rezistența la a nu respecta normele și așteptările sociale
Transcendență de sine	Universalism	înțelegerea , aprecierea, tolerarea și protecția oamenilor și a naturii, dorința de

		bine pentru natură și toți oamenii
	Benevolență sau bună-voință	menținerea și devoltarea stării de bine a celor cu care se interacționează frecvent, a celor din grupul apropiat sau din grupul social extins
Dezvoltare personală	Succes	scopul principal este succesul personal în domeniile de interes, demonstrarea competenței personale și profesionale, atingerea standardelor sociale
	Putere	contează statusul social, prestigiul, nivelul de control, dominarea altora, dominarea resurselor

Deschiderea spre schimbare	Stimulare	entuziamul, noutatea, provocarea, ieșirea din zona de confort
	Autonomie	gândirea independentă, acțiunile decide personal, independent, alegeri, creație, explorare
Mixt	Hedonism	plăcerea prin simțuri, gratificarea, recompensele, mai ales imediate

Acest sistem de valori personale a fost studiat la nivel de regiune, țară, continent, peninsulă, etc. Inclusiv panelurile internaționale de evaluare a stării și evoluției psihologice, fizice și emoționale a întregii sau majorității planetei îl folosesc. Este utilizat cu preponderență în asociere cu evaluarea valorilor sociale, ideologiei politice, stării de bine, satisfacției cu viața, nivelului de trai și a credințelor religioase (Borg et al., 2017).

Analiza individuală a arătat se pot studia la nivel de participant, adică are sens pentru fiecare om în parte, așa cum a și fost

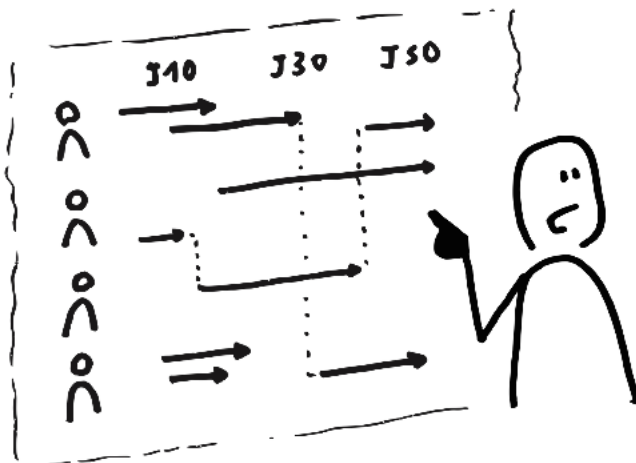
conceput, nu doar la nivel de grup regional, politic sau cultural (Borg et al., 2017). Deși mediile și ierarhizările sunt mai vizite și se diferențiază statistic mai ușor la nivel de grup de panel, diferențele se pot observa și pentru fiecare în parte, prin chestionare și interviuri, prin modul în care își exprimă fiecare valorile importante, felul în care se raportează la ele și le conceptualizează.

O ajustare importantă adusă de cele două scale care măsoară prin auto-raportare valorile personale ale unei persoane este reformularea valorilor și itemilor din scala inițială SVS, în itemi de tip portret. Fiecare valoare este portretizată în descrieri ale unei persoane care are acea valoare și evaluații au confirmat că le este mai ușor, în majoritate, să se raporteze la acele mici exemplificări din PVQ decât la definițiile inițiale care descriu specific, dar abstract ce este acea valoare (Borg et al., 2019).

În toate limbile și culturile studiate acest sistem a fost validat, iar participanții au înțeles la fel valorile, le-au recunoscut și au putut să se identifice cu ele. Mai sunt unele culturi în care încă nu a fost validat, dar universalitatea acestuia este parțial confirmată pentru America, Europa, Asia, o parte din Africa, Australia (Aavik & Allik, 2002).

În încercarea de a explica rezultatele care confirmă că unele valori sunt opuse altora și corelează cu altele, cercetătorii au propus ipoteza nevoii de coerență și sens în povestea vieții, în continuarea stilului de viață. Disonanța cognitivă este o altă explicație posibilă,

deoarece pentru o persoană care valorizează stabilitatea relațiilor, a societății, schimbările sunt evaluate negativ (Bardi et al., 2014).



Referințe

Aavik, T., & Allik, J. (2002). The structure of Estonian personal values: A lexical approach. *European Journal of Personality*, 16(3), 221-235.

Bardi, A., Jaspal, R., Polek, E., & Schwartz, S. H. (2014). Values and identity process theory: theoretical integration and empirical interactions. *Identity process theory: Identity, social action and social change*, 175-200.

Borg, I., Hermann, D., Bilsky, W., & Pöge, A. (2019). Do the PVQ and the IRVS scales for personal values support Schwartz's value circle model or Klages' value dimensions model?. *Measurement instruments for the social sciences*, 1(1), 1-14.

Cieciuch, J., Roccas, S., & Sagiv, L. (2017). Values and behavior: taking a cross-cultural perspective. Exploring the Complicated Relationship Between Values and Behaviour, 237-247.

Ariail, D. L., Smith, K. T., & Smith, L. M. (2020). Do United States accountants' personal values match the profession's values (ethics code)?. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 33(5), 1047-1075.

Tuulik, K., Õunapuu, T., Kuimet, K., & Titov, E. (2016). Rokeach's instrumental and terminal values as descriptors of modern organisation values. *International Journal of Organizational Leadership*, 5, 151-161.

Schwartz, S. H. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online readings in Psychology and Culture*, 2(1), 11.

Schwartz, S. H., Verkasalo, M., Antonovsky, A., & Sagiv, L. (1997). Value priorities and social desirability: Much substance, some style. *British journal of social psychology*, 36(1), 3-18.

Rokeach, M. (1967). Rokeach value survey. *The nature of human values*.

Rokeach, M., & Regan, J. F. (1980). The role of values in the counseling situation. *The personnel and guidance Journal*, 58(9), 576-582.

Borg, S. (2017). Teachers 'beliefs and classroom practices. In *The Routledge handbook of language awareness* (pp. 75-91). Routledge.

Capitolul IV. Exprimarea valorilor personale în comportament

General discutând despre acestea, valorile sunt structuri cognitive din cuvinte cu sens, reprezentări care ghidează deciziile luate. Deși sunt abstracte se pot observa în comportamente și deduce din acestea (Oyserman, 2015).

Funcțiile valorilor:

- ghidează comportamentul, unul dintre motivele pentru care sunt studiate
- sunt fundația pentru a defini ce este bine și rău, în evaluare, pentru fiecare în parte
 - de aici emerge un întreg domeniu de studiu al valorilor morale, al deciziilor morale și al sistemelor filosofice de interpretare al eticii
- ajută la prioritizarea acțiunilor și evenimentelor
- pe baza lor observăm tipare în comportamentul celorlalți
 - dacă persoana este de încredere, dacă este amabilă – facem judecăți de valoare
- oferă sens acțiunilor și deciziilor personale

- are sens să merg ca voluntar în Africa pentru sunt o persoana care consideră că e important să ajuți pe ceilalți, să crezi în binele comun
- susțin crearea de norme, legi și așteptări sociale legate de ce este moral să fie făcut, la nivelul unui grup, a unei culturi, a unei națiuni sau chiar global
- Adoptarea de ideologii politice, religioase, atitudini sociale

Unul dintre comportamentele influențate de valorile personale este folosirea televizorului, conform unui studiu. Eșantionul este unul foarte mic pentru a face o generalizare, dar pentru cei 58 de participanți, ierarhia valorilor a corelat cu numărul de ore de privit la televizor (Becker, Connor, 1981).

Consumatorii de bunuri de modă vestimentară și de decor consideră, conform rezultatelor unei alte cercetări, că securitatea, conveniența și emoțiile contează foarte mult când decid dacă să facă achiziții pe telefon. Unii călători apelează la valori epistemice și condiționale pentru a rezerva un sejur prin platformele accesibile pe telefon (Assarut, Eiamkanchanalai, 2015).

Acestea sunt exemple de folosire a valorilor pentru ghida comportamentul, dar caracterul de opțiune rămâne valabil, valorile personale pot să fie folosite în comportamente sau pot să fie ignorate, neexprimate în comportamente (Roccas, Savig, Knafo, 2002).

Într-o încercare de surprindere a exprimării valorilor în comportamente, o echipă de studiu a observat că, neașteptat, benevolența, conformismul și securitatea nu au corelat cu comportamente specifice lor, ci cu comportamente din alte domenii. Stimularea și tradiția au avut cele mai puternice asocieri cu comportamente specifice lor (Bardi, Schwartz, 2003).

În eșantioanele de paneluri valorile personale prezic mai vizibil statistic comportamente. Valoarea de transcendență de sine a prezis prezența la serviciu pentru comunitate, întâlniri sociale, grijă pentru oameni din afara locuinței (Miles, 2015).

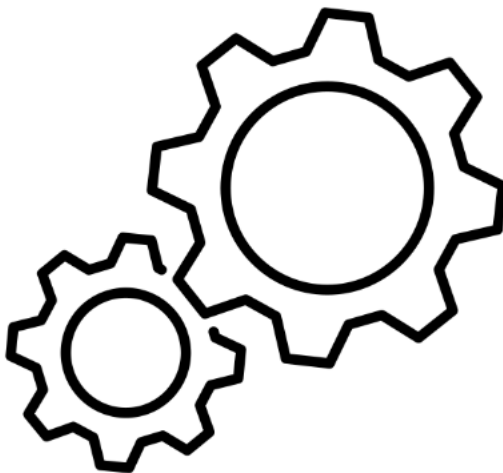
Înainte de a continua prezentarea rezultatelor este importantă mențiunea că asocierile neimplicând cauzalitate, sunt folosite în studiul relației dintre valori și comportamente, dar acestea nu presupun o siguranță a rezultatelor și interpretărilor și merită evaluate critic.

Într-un panel, valorizarea conservatorismului s-a asociat pozitiv cu a prefera consultarea cu un medic, iar valorizarea transcendenței de sine cu opusul comportamentului (Aloha, 2020). Transcendența de sine a relaționat pozitiv cu împărtășirea de resurse la copii, iar deschiderea spre experiență nu a avut relații cu comportamente (Abramson, Daniel & Knafli-Noam, 2018).

Comportamentele sunt pornite și întreținute de o multitudine de factori, unii motivaționali, alții contextuali. Deși asocierile cu comportamente sunt semnificative, valorile personale explică doar

parțial apariția unor comportamente sau decizii în parcursul vieții. În teorie, fiecare este responsabil de o viață cu sens, deci trăită conform valorilor, dar în realitate, comportamentele sunt alese și conform altor criterii, uneori ignorând complet valorile personale.

Din nou, transcendența de sine a prezis atitudini orientate spre inovare, ipoteza fiind că deschiderea spre schimbare va prezice acele atitudini. Angajații unor organizații care aveau aceste atitudini și valori s-au angajat mai des și mult în comportamente relevante pentru dezvoltarea organizației (Edgar et al., 2023).



Referințe

Oyserman, D. (2015). Psychology of values. *International encyclopedia of the social & behavioral sciences*, 36-40.

Miles, A. (2015). The (re) genesis of values: Examining the importance of values for action. *American sociological review*, 80(4), 680-704.

Bardi, A., & Schwartz, S. H. (2003). Values and behavior: Strength and structure of relations. *Personality and social psychology bulletin*, 29(10), 1207-1220.

Oyserman, D. (2015). Values, psychology of. *International encyclopedia of the social and behavioral sciences*, 25, 36-40.

Roccas, S., Sagiv, L., Schwartz, S. H., & Knafo, A. (2002). The big five personality factors and personal values. *Personality and social psychology bulletin*, 28(6), 789-801.

Ahola, S. (2020). Are personal values associated with preferences in seeking health advice or treatment in Europe?. *Psychology, health & medicine*, 25(3), 282-295.

Assarut, R., & Eiamkanchanalai, S. (2015). Consumption values, personal characteristics and behavioral intentions in mobile shopping adoption. *Market-Tržište*, 27(1), 21-41.

Becker, B. W., & Connor, P. E. (1981). Personal values of the heavy user of mass media. *Journal of Advertising research*.

Abramson, L., Daniel, E., & Knafo-Noam, A. (2018). The role of personal values in children's costly sharing and non-costly giving. *Journal of Experimental Child Psychology*, 165, 117-134.

Edgar, F., Zhang, J. A., Podgorodnichenko, N., & Akmal, A. (2023). Understanding Sustainable Work Behavior: The Role of Personal

Values, Attitudes and Sustainable HRM. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2023, No. 1, p. 13845). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.

Capitolul IV. Valorile personale din perspectiva psihoterapeuților

În psihoterapie accentul se pune pe domenii de viață, pe sens și semnificație, pe ajustarea la simptome de tulburări și sănătate. Se poate observa că modelele folosite de cercetători se adresează în principiu mediei sănătoase adaptate, mature a omenirii.

Instrumentele de evaluare din psihoterapie sunt dedicate persoanelor care au fost diagnosticate cu o tulburare clinică, au prezentat sau prezintă simptome ale unor tulburări sau le este afectată funcționarea de acestea. De aceea, chestionarele și interviurile pentru persoanele care se prezintă la terapie sunt puțin diferite.

În continuare sunt prezentate câteva liste de valori și domenii de interes care pot să fie considerate importante de clienți. Este important de menționat că în psihoterapie sau practica clinică, aceste evaluări nu se fac doar raportat la prezent. De exemplu, pentru un client cu depresie, se folosește formularea la trecut, dacă acele valori au fost importante înainte să își piardă pofta de viață. Se lucrează în acest fel pentru a ști ce domenii avem de readus în prim plan pentru acea persoana ca să facilităm vindecarea, ameliorarea simptomelor, creșterea stării de bine.

În practica de coaching se evaluează valorile din prezent în principal, la fel și în consiliere. În consilierea de carieră uneori se evaluează valorile pe o perioadă de timp anterioară interviurilor

deoarece este nevoie să se verifice stabilitatea motivației pentru decizii de carieră.

Un prim set de valori este cel propus de Emmons (1986), intitulat evaluarea străduințelor:

Nivel	Concept
Nivel 1	Dispoziții motivaționale
Nivel 2	Străduințe personale
Nivel 3	Interese, proiecte, sarcini de lucru
Nivel 4	Acțiunile concrete

Se poate observa să ia în considerare influența altor factori de motivație asupra străduințelor și felul în care ajung în etape spre comportament te concrete. Lista următoare prezintă o parte din străduințele abstracte pe care un om le poate avea:

- Angajament
- Importanță
- Succes
- Oportunitate
- Efort
- Dificultate
- Dezirabilitate socială
- Fericire

- Valori
- Progres

Exemple mai concrete sunt:

- A face femeile atractive să mă observe
- A face cât mai multe fapte bune
- A cunoaște oameni
- A menține nivelul de sănătate
- A evita conflictele
- A face viața mai ușoară
- A evita bârfa
- A avea parte de distracție

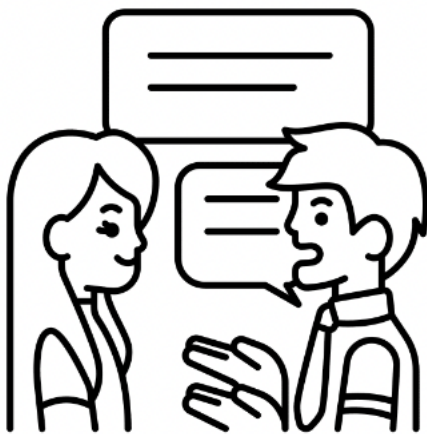
Este evident că pentru fiecare respondent în parte pot să existe nuanțe și variațiuni ale acestor valori, ale străduințelor. Evaluarea se poate face și deschis, întrebând ce străduințe are acea persoană, fără a menționa exemple sau oferi o listă din care să aleagă. Acest tip de interviu ajută la a nu influența pe cel chestionat.

Un alt chestionar și sistem destul de des folosit în practica clinică internațională este cel de trai valorizat (Wilson et al., 2010). Acesta este axat pe principalele roluri sociale pe care le poate avea un om, principalele domenii de viață și arii de interes.

Aria vieții	Întrebări deschise cu scop terapeutic
Familie (excluzând căsătoria)	
Căsătoria, cuplul, relațiile intime	Care sunt valorile cele mai importante per total?
Parentingul	
Prietenii, viața socială	Cum ai putea prioritiza aceste valori?
Munca	
Educația, trainingul	
Recreerea, distracția	Ce acțiuni zilnice și decizii poți lua pentru a trăi conform cu valorile tale?
Spiritualitatea, sensul vieții, scopul vieții	
Cetățenia, viața în comunitate	
Grija de sine, nutriția, odihna, exercițiile fizice	

Din sistemul propus de Schwartz, sănătatea mentală a corelat pozitiv cel mai puternic cu stimularea, succesul și autonomia. Tradiția a prezis sănătate mentală scăzută. De asemenea, emoțiile pozitive au

o relație pozitivă cu conformismul și securitatea (Sagiv, Schwartz, 2000).



Referințe

Sagiv, L., & Schwartz, S. H. (2000). Value priorities and subjective well-being: Direct relations and congruity effects. *European journal of social psychology*, 30(2), 177-198.

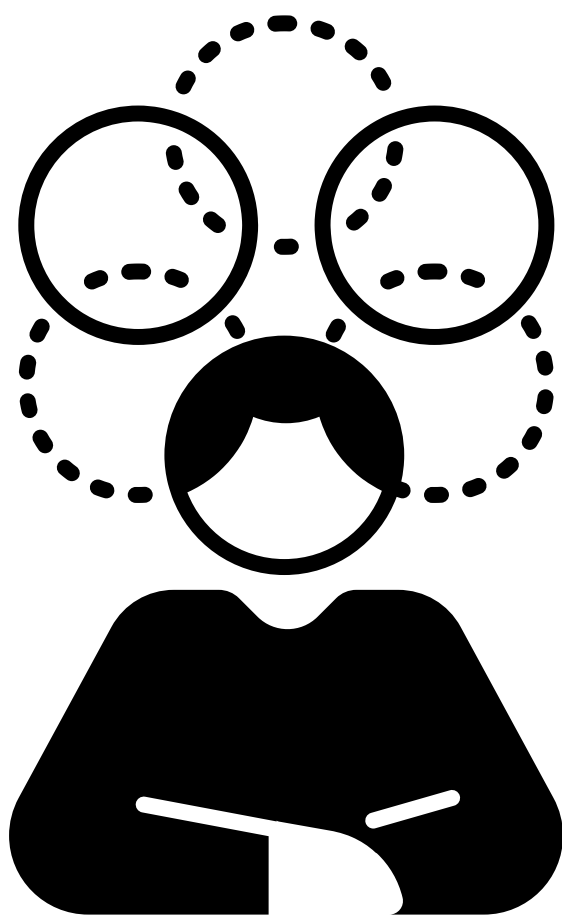
Ostermann, M., Huffziger, S., Kleindienst, N., Mata, J., Schmahl, C., Beierlein, C., ... & Lyssenko, L. (2017). Realization of personal values predicts mental health and satisfaction with life in a German population. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 36(8), 651-674.

Emmons, R. A. (1986). Personal strivings: An approach to personality and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(5), 1058–1068. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.5.1058>

Wilson, K. G., & Murrell, A. R. (2004). Values work in acceptance and commitment therapy. *Mindfulness and acceptance: Expanding the cognitive-behavioral tradition*, 120-151.

Kelly, T. A., & Strupp, H. H. (1992). Patient and therapist values in psychotherapy: Perceived changes, assimilation, similarity, and outcome. *Journal of Consulting and Clinical psychology*, 60(1), 34.

ISBN 978-973-0-40820-1



Pop Doris
Baia Mare
2024