

Relação entre Personalidades Vocacionais e Estilos Interpessoais

Mauro de Oliveira Magalhães¹
Universidade Luterana do Brasil, Canoas

RESUMO

De acordo com J. Holland, a escolha vocacional é uma expressão da personalidade, e os membros de uma ocupação possuem personalidades semelhantes. Estas personalidades podem ser de seis tipos: realista, investigativo, artístico, social, empreendedor e convencional. Segundo a teoria, sujeitos de um mesmo tipo respondem de maneira semelhante a muitas situações e problemas, e criam ambientes interpessoais característicos. Os estilos interpessoais são as estratégias utilizadas pelos indivíduos para ter influência e solucionar problemas no âmbito grupal. Esta pesquisa investigou diferenças de estilos interpessoais relacionadas ao tipo de interesse vocacional. Foram aplicadas medidas de estilos interpessoais e de interesses vocacionais a 393 estudantes universitários, de ambos os sexos, com idades entre 19 e 34 anos. As ANOVAS mostraram diferenças de estilo interpessoal entre os grupos definidos pelo tipo de personalidade vocacional, e sugerem que as inclinações vocacionais estão associadas à preferência por determinados papéis na interação social.

Palavras-chaves: interesses profissionais; personalidade; estilos interpessoais.

ABSTRACT: Relation between Vocational Personalities and Interpersonal Styles

According to J. Holland, vocational choice is an expression of personality and members of the same occupation have similar personalities. These personalities can be of six types: realistic, investigative, artistic, social, enterprising and conventional. The theory says that subjects of the same type respond in a similar manner to an array of situations and problems, and create characteristic interpersonal environments. Interpersonal styles are the strategies used by individuals to relate and solve problems in the interpersonal context. This research investigated differences in interpersonal styles related to type of vocational interest. Measures of interpersonal style and vocational interest were applied to 393 college students of both sexes, and ages ranging from 19 to 34 years. The ANOVAS showed differences of interpersonal style between groups defined by the type of vocational personality and suggest that vocational dispositions are associated with preferences for specific roles in social interaction.

Keywords: professional interests; personality; interpersonal styles.

RESUMEN: Relación entre Personalidades Vocacionales y Estilos Interpersonales

De acuerdo con J. Holland la elección vocacional es una expresión de la personalidad y los miembros de una ocupación poseen personalidades semejantes. Estas personalidades pueden ser de seis tipos: realista, investigativa, artística, social, emprendedora y convencional. Según la teoría, sujetos de un mismo tipo responden de manera similar a muchas situaciones y problemas y crean ambientes interpersonales

¹ Endereço para correspondência: Rua Sinimbuí 78 / 303, 90470-470, Porto Alegre, RS. Fone: (51) 3388 6152, Cel: (51) 9841 0034. E-mail: Mauro.m@terra.com.br

característicos. Los estilos interpersonales son las estrategias utilizadas por los individuos para tener influencia y solucionar problemas en el ámbito grupal. Esta investigación analizó las diferencias de estilos interpersonales relacionadas con el tipo de interés vocacional. Se aplicaron medidas de estilos interpersonales y de intereses vocacionales a 393 estudiantes universitarios, de ambos sexos, con edades de entre 19 y 34 años. Las ANOVAS mostraron diferencias de estilo interpersonal entre los grupos definidos por tipo de personalidad vocacional y sugieren que las inclinaciones vocacionales están asociadas a la preferencia por determinados papeles en la interacción social.

Palabras clave: intereses profesionales; personalidad; estilos interpersonales.

Holland (1997) propôs um modelo tipológico de personalidades vocacionais que tem dominado a pesquisa e a prática de avaliação de interesses nos últimos 20 anos (Anastasi & Urbina, 2000). Para o autor, os interesses vocacionais são uma expressão da personalidade, e indivíduos dedicados a uma mesma ocupação possuem personalidades similares. A teoria postula que as personalidades e os ambientes de nossa cultura podem ser de seis tipos: realista (R), investigativo (I), artístico (A), social (S), empreendedor (E) e convencional (C). De acordo com J. Holland, indivíduos de personalidades semelhantes criam ambientes físicos e interpessoais característicos que podem ser categorizados através da tipologia acima. Portanto, o modelo também categoriza os ambientes de trabalho a partir da tipologia RIASEC. E cada tipo de ambiente tem um modo peculiar de resolver suas questões no âmbito das relações sociais, apresentando estilos de interação interpessoal e estratégias preferidas de solução de problemas. As pessoas buscam ocupações adequadas à expressão da sua personalidade vocacional. Isto é, buscam contextos nos quais possam exercer suas habilidades preferidas, expressar seus valores, assumir papéis e tarefas agradáveis e evitar os desagradáveis. Deste modo, indivíduos realistas buscarão e encontrarão melhores oportunidades e satisfação em ambientes predominantemente realistas, e assim para os demais tipos (Holland, 1997).

Na literatura científica nacional mais recente, os seis tipos de personalidades vocacionais foram brevemente descritos por Magalhães, Martinuzzi e Teixeira (2004) e, anteriormente, por Martins (1978). A extensa revisão de Magalhães (2005a) apresentou o estado atual das pesquisas sobre o modelo, que tem assegurado a sua hegemonia no campo da avaliação de interesses e avançado como referência para a compreensão das relações entre personali-

dade, trabalho e comportamentos de carreira. As personalidades vocacionais serão descritas a seguir, em termos de seus comportamentos típicos no âmbito das relações interpessoais.

De acordo com Holland (1997), o tipo realista é pouco sociável e carece de habilidade interpessoal. Por suas tendências pragmáticas, tem aversão a situações ambíguas e carregadas de subjetividade. Sendo assim, sente-se pouco à vontade em situações sociais ou de conteúdo emocional, sendo mais reservado, inflexível e conformista. O tipo investigativo, assim como o realista, sente-se desconfortável diante de emoções mais intensas e aparenta frieza e alheamento; mas, por outro lado, está mais aberto a questões subjetivas e abstratas. A sua preferência por atividades teóricas e autônomas tende a torná-lo ainda mais independente com relação a vínculos grupais, e mais centrado em si mesmo. O tipo artístico, aparentemente, aprecia o contato interpessoal; porém, isto é verdade quando este indivíduo está seguro de poder expressar-se com desenvoltura. Em outras condições, é tímido e introvertido. É aberto a estímulos subjetivos e emocionais, sendo capaz de perceber as reações das pessoas através de compreensão empática. O tipo social, em contraste com o realista e o investigativo, se interessa pelos vínculos humanos e manifesta sensibilidade e responsabilidade na busca de auxiliar, orientar, tratar e resolver as dificuldades dos outros. Gosta de se sentir aceito e respeitado em suas atividades, ter a atenção para si através de seu jeito expansivo. O tipo empreendedor gosta de usar habilidades verbais para a persuasão e controle de outras pessoas. Ele deseja exercer o poder e ter status, em contraste com o convencional que apenas os admira. É extrovertido, tem iniciativa e quer assumir a liderança. O tipo convencional tende a controlar os afetos e a sentir-se à vontade no âmbito interpessoal somente quando em

atividades rotineiras e estruturadas. Identifica-se com tudo que outorgue status e poder, mas tende a exercer a posição de subordinado. As descrições acima estão apoiadas em evidências empíricas acumuladas durante mais de 50 anos (Holland, 1997).

De acordo com Hogan e Blake (1999), Holland (1997) dedicou-se a descrever ambientes ocupacionais e definiu as características críticas destes ambientes em termos dos tipos de personalidades que os habitavam. Enquanto outros psicólogos discutiam sobre a relativa importância de personalidades ou ambientes, ele propôs um modelo de personalidades em ambientes. O sucesso do sujeito no contexto de trabalho geralmente depende das avaliações dos seus pares, e estes avaliam o desempenho apresentado em termos de valores e tendências próprias. Portanto, a chance de sucesso de um indivíduo eleva-se na medida em que o ambiente de trabalho for pautado por normas ditadas por pessoas que compartilham dos seus valores. E a avaliação de interesses pode identificar estes ambientes, de modo a maximizar as suas chances de ser aceito e alcançar *status* no contexto da atividade profissional (Hogan & Blake, 1999).

Neste sentido, Hogan e Blake (1999) sugerem que, na verdade, os inventários de interesses não avaliam a personalidade em si, mas categorizam ambientes em termos das personalidades dos seus ocupantes. E Hogan (1997, citado por Hogan & Blake, 1999) tem proposto que a avaliação da personalidade deve focar as diferenças individuais em habilidades para a integração e ascensão social em ambientes definidos. De acordo com o autor, sabendo-se que as pessoas vivem em grupos e que todo grupo se organiza numa hierarquia, o ser humano está motivado primariamente, e inconscientemente, por desejos de aceitação social e aquisição de status. Esta proposição é similar às idéias pioneiras de Adler (1912/1954, 1929/1969), que descreveu a personalidade como um movimento integrado de inserção social e busca de superioridade.

Holland (1966, 1985) assumiu a influência de Adler em suas idéias, informando que “os tipos apresentados (RIASEC) são análogos em alguns aspectos aos propostos anteriormente por Adler...” (1985, p. 6), embora não tenha esclarecido esta semelhan-

ça. E declarou que “... a história de trabalho... pode ser considerada como representativa de um padrão particular de vida: o que Adler denominou estilo de vida” (Holland, 1966, p.79). Esta semelhança também foi reconhecida por outros autores, tais como Crites (1974), quando este refere que o desenvolvimento da personalidade foi concebido por Holland no “sentido adleriano de estilo de vida” (p.130). Explica-se a seguir.

Osipow (1983) considerou que J. Holland, após o grande volume de pesquisas realizadas, “optou por ampliar o escopo da sua teoria do relativamente estreito contexto da escolha vocacional para o do comportamento em geral. Assim, os seis tipos se tornaram não meramente tendências vocacionais, mas estilos de vida em geral...” (Osipow, 1983, p. 98). Nas palavras de Holland (citado por Osipow, 1983), ele desenvolveu “uma teoria de disposições pessoais e suas conseqüências” (p.98). Somente na última década observa-se uma tendência crescente de integração dos interesses vocacionais com outras medidas de diferenças individuais na construção e na interpretação dos inventários de interesses (Betz & Borgen, 2000). E os cenários das pesquisas e da prática baseadas na tipologia de Holland têm avançado nesta direção (Magalhães, 2005a).

De acordo com autores adlerianos (psicólogos especializados na obra de Alfred Adler), a escolha vocacional também é uma expressão da personalidade, a qual Adler se referia como o *estilo de vida* (Watkins, 1984). O termo *estilo* quer caracterizar o modo fundamental de agir, pensar e perceber, construído a partir das crenças do sujeito sobre si, o mundo (a vida como um todo) e os outros, e tendo em vista a realização de uma meta subjetiva de vida (Curllette, Wheeler & Kern, 1997). Adler (1912/1954, 1929/1969) descreveu algumas inclinações genéricas de estilo de vida, tais como a tendência dominante, que tenta lidar com os problemas impondo a sua vontade; o estilo obtentor, que espera que outros lhe dêem tudo o que precisa; o modo evitador, que evita os problemas para não ser derrotado pelos mesmos; e a inclinação socialmente útil, que procura estar a serviço dos outros. A psicologia adleriana também cunhou o termo prioridades de vida, com o objetivo de caracterizar as metas suje-

tivas e convicções centrais do estilo pessoal, que guiam o indivíduo para a pertença social e evitam situações desagradáveis (por exemplo, Kefir, 1981; Topf, 1984). Entre estas prioridades estão a *superioridade*, que mobiliza a luta por significância e evita o sentimento de desimportância através da liderança e/ou realização, podendo gerar comportamentos cooperativos e socialmente úteis ou, em sua faceta negativa, levar à competição desmedida para ser o melhor; o *controle*, que leva à busca por garantias contra o ridículo e, portanto, mobiliza o indivíduo para dominar as situações de forma que não seja humilhado, o que frequentemente resulta na restrição criteriosa da convivência social a situações específicas e/ou no isolamento; o *conforto*, que significa a evitação da dor e do estresse a qualquer custo, afastamento de possíveis problemas, desistência diante de dificuldades e exagero dos fracassos; e o *agradar*, onde o indivíduo quer prioritariamente evitar a rejeição através da busca de aprovação e aceitação dos demais (Kefir, 1981; Topf, 1984).

A obra de Adler (1912/1954, 1929/1969) considera que a meta fundamental do ser humano é alcançar o sentimento de pertencer a uma coletividade e ser valorizado em sua contribuição para a mesma. Isto se dá de uma forma única, com base no sistema de crenças de cada indivíduo. O estilo de vida é uma construção ativa que formula metas relativas à inserção social e define as estratégias para alcançá-las. Enquanto alguns preferem alcançar sentimentos de pertença e reconhecimento pelo pioneirismo e assunção de posições de liderança, outros o fazem através do serviço abnegado a causas sociais, ou através da busca da originalidade na descoberta científica, etc. Ou seja, a escolha profissional está inserida nesta busca de pertença e valorização pessoal. No cerne desta forma particular do sujeito se posicionar no contexto social, está o estilo interpessoal, que é adquirido no ambiente da primeira infância e, a seguir, tende a se generalizar para as demais esferas da convivência em sociedade, incluindo o ambiente de trabalho. Neste sentido, sugere-se que o estilo interpessoal está associado tanto ao processo quanto ao conteúdo das escolhas vocacionais.

Algumas pesquisas foram realizadas com o intuito de verificar a relação entre estilo de vida e inte-

resses vocacionais. Cline, Riordan e Kern (1978) verificaram a concordância de juízes adlerianos sobre a avaliação da relação entre estilo de vida e interesse vocacional. Os sujeitos responderam a medidas de ambos os construtos. Os juízes avaliaram o estilo de vida e atribuíram o tipo de ocupação, na tipologia de Holland, a cada sujeito. Os autores concluíram que o estilo de vida era, basicamente, tão efetivo quanto o modelo de Holland para predições de escolha vocacional. Na pesquisa de Gentry, Winer, Sigelrman e Phillips (1980), que utilizaram as escalas de estilo de vida propostas por Thorne (1965, 1975), a tendência dominante mostrou correlação positiva com o interesse empreendedor em ambos os sexos, e a inclinação conformista foi positivamente correlacionado com a escala convencional e negativamente com a artística em homens. No estudo de Thomas (1995), a avaliação do estilo de vida de estudantes mostrou poder preditivo da escolha de ocupações mais ou menos orientadas para pessoas. E Savickas (1995, 1998; Watkins & Savickas, 1990) tem reiterado a utilidade das técnicas adlerianas de avaliação do estilo de vida como recursos efetivos para o aconselhamento de carreira.

Conclui-se que J. Holland e A. Adler compartilham da premissa de que o ser humano busca, primariamente, a pertença social. Holland (1997) usou esta idéia para compreender como os indivíduos procuram o seu lugar no mundo do trabalho e concluiu que esta busca se dá no sentido de encontrar uma ocupação na qual seus colegas compartilhem das suas crenças e valores, aumentando suas chances de satisfação e realização profissional. De acordo com o autor, os estereótipos ocupacionais do senso comum oferecem aos sujeitos uma referência para tomar decisões vocacionais, que acabam por escolher áreas profissionais percebidas como povoadas por pessoas semelhantes a si mesmos.

A partir da teoria de A. Adler e da tipologia de personalidades vocacionais de J. Holland, esta pesquisa examinou diferenças de estilos interpessoais associadas ao tipo de interesse vocacional. O objetivo geral do estudo é contribuir para a descrição dos interesses vocacionais como formas particulares de inserção em ambientes sociais. Considerando as descrições de Holland (1997), espera-se que ti-

pos empreendedores apresentem um estilo mais dominador e preocupado com superioridade do que os demais, que tipos sociais estejam mais preocupados com aprovação social do que tipos realistas, que tipos convencionais apresentem um estilo mais controlador e cauteloso, e que tipos artísticos apresentem o desejo de serem tratados como pessoas especiais, característico de um estilo obtentor, em comparação com convencionais, realistas e investigativos.

MÉTODOS

Participantes

Participaram do estudo 393 estudantes universitários de ambos os sexos, com idades entre 19 e 34 anos ($M = 24,3$) de diversos cursos: psicologia, serviço social, administração, educação física, matemática e engenharias. Estes cursos foram selecionados a fim de dar representatividade a diferentes áreas profissionais.

Instrumentos e Procedimentos

As variáveis de estilo interpessoal foram medidas através do BASIS-A (*Basic Adlerian Scales of Interpersonal Styles*) desenvolvido por Curlette e colaboradores (1997). Este instrumento foi desenvolvido a partir das idéias de Adler (1912/1954, 1929/1969). É um inventário composto de 65 itens, distribuídos em 5 escalas básicas e 5 escalas suplementares, que informam sobre tendências comportamentais no contexto grupal. A interpretação de cada escala está baseada em evidências empíricas acumuladas em extensos estudos de validação, descritos no manual técnico do instrumento (Curlette e colaboradores, 1997). A construção do instrumento partiu da premissa de que as percepções infantis sobre o meio social formam crenças que permanecem como o referencial orientador do indivíduo na sua busca pela pertença e sucesso nas relações sociais. As estratégias elaboradas na infância funcionam como âncoras do estilo interpessoal do sujeito, isto é, o protótipo básico de sua maneira habitual de resolver as questões interpessoais da vida. Portanto, o propósito do BASIS-A é identificar estas crenças e estratégias prototípicas, e compreender como afetam

o comportamento social do indivíduo no presente. Neste sentido, o cabeçalho do instrumento dita o início de todas as questões com a introdução “Quando eu era criança, eu...”, que tem continuidade, em cada item, na descrição de comportamentos específicos. A versão brasileira mostrou dados de precisão e validade satisfatórios numa amostra de 828 estudantes universitários (Magalhães, 2005b). As descrições a seguir representam o significado geral dos escores elevados em cada escala.

- a) Pertença/Interesse Social: indica extroversão e prazer de estar em grupo, empatia e popularidade (ex: “... me enturmava facilmente num grupo”);
- b) Acompanhamento: indica a preferência por situações estruturadas e evitação de conflito (ex: “... me envolvia em muitas brigas na escola” – escore invertido);
- c) Comando: indica a busca de controle e liderança (ex: “... era mandão”);
- d) Reconhecimento: reflete a necessidade de obter sucesso e o desejo por respeito e aprovação, podendo ser subdividida em itens associados ao desejo de ser gostado (ex: “... queria agradar os adultos”) e itens referentes à busca de sucesso (ex: “... me sentia importante quando fazia as coisas certas”);
- e) Cautela: avalia o quanto o indivíduo percebe o seu entorno social como hostil ou desfavorável, resultando numa abordagem cuidadosa das situações que pode oscilar para o extremo oposto de falta de cuidado e imprudência (ex: “... não podia ser sincero com meus pais”).

As 5 escalas suplementares oferecem informações adicionais às escalas básicas descritas acima, a fim de possibilitar uma interpretação mais detalhada. Estas são as seguintes:

- a) Severidade: identifica a pessoa que pode querer que outros a vejam como tendo passado por grandes dificuldades e traumas na infância (ex: “... um dos meus pais me achava um caso perdido”);
- b) Intitulação: indica a crença de que deve ser o centro das atenções e que, por fim, poderá conseguir as coisas da sua maneira (ex: “... conseguia tudo o que eu queria”);
- c) Ser Gostado: sugere a tendência para encontrar lugar no grupo agradando e conquistando a apro-

vação dos demais. Os itens desta escala constituem uma parte da escala de Reconhecimento que se mostrou útil quando avaliada separadamente (ex: "... queria agradecer os adultos").

- d) Busca de Perfeição: caracteriza a presença de altos padrões e a sensibilidade a enganos ou erros (ex: "... era bom em cuidar de detalhes").
- e) Suavidade: indica uma percepção otimista dos fatos, que, quando muito acentuada, pode significar o desejo de mostrar-se numa imagem favorável (ex: "... era amigável").

Os interesses vocacionais foram medidos através da Escala de Atividades do *Self Directed Search* (Holland, 1997). A Escala de Atividades é constituída de 66 itens que descrevem atividades de trabalho. Os itens são agrupados em 11 itens realistas, 11 investigativos, 11 artísticos, 11 sociais, 11 empreendedores e 11 convencionais. Os sujeitos assinalaram o quanto gostavam ou não destas atividades numa escala Likert de 5 pontos. Esta escala mostrou qualidades psicométricas satisfatórias em amostras brasileiras (Balbinotti, Magalhães, Callegari & Fonini, 2004).

A coleta de dados foi realizada em sala de aula, sendo que os professores, oportunamente e com

autorização da direção do respectivo curso, disponibilizaram 60 minutos para o procedimento. Os alunos foram convidados a participar da pesquisa e, aqueles que concordaram, assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido.

Os sujeitos foram agrupados de acordo com o interesse vocacional predominante (RIASEC) definido a partir dos escores brutos da Escala de atividades do *Self Directed Search*, considerando as diferenças intra-sujeito, de acordo com as recomendações de Holland (1997). Sendo assim, constituíram-se grupos com indivíduos de interesses predominantes realistas, investigativos, artísticos, sociais, empreendedores e convencionais. As variáveis dependentes foram as escalas do BASIS-A. As diferenças de estilo interpessoal entre os tipos vocacionais foram analisadas através de provas de análise de variância.

RESULTADOS

As Tabelas 1 e 2 apresentam os resultados da estatística descritiva dos escores das escalas básicas e suplementares de estilo interpessoal, respectivamente, em cada tipo vocacional definido pelo interesse predominante (RIASEC).

Tabela 1.

Médias e Desvios Padrão dos Escores Básicos de Estilo Interpessoal e Valores de N em cada Tipo Vocacional

Tipos vocacionais	Escala básica de estilo interpessoal										
	Pertença/ Interesse Social			Acompanhamento		Comando		Reconhecimento		Cautela	
	N	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP
Realista	36	34,50	6,34	31,06	5,93	17,42	5,58	38,89	6,60	14,00	5,69
Investigativo	58	33,67	6,50	31,03	6,00	19,36	6,81	42,43	7,38	13,62	5,37
Artístico	39	35,00	6,38	29,38	6,02	20,54	6,91	43,49	6,61	16,77	7,22
Social	105	34,00	6,78	31,80	5,38	18,44	6,91	42,77	7,44	15,07	6,34
Empreendedor	135	36,07	5,29	31,43	5,84	20,95	6,74	42,71	7,02	13,10	5,11
Convencional	20	34,05	5,70	30,05	7,71	18,30	6,33	43,25	6,88	15,45	6,69
Total	393	34,81	6,16	31,16	5,88	19,53	6,78	42,44	7,16	14,27	5,94

Tabela 2.

Médias e Desvios Padrão dos Escores Suplementares de Estilo Interpessoal e Valores de N em cada Tipo Vocacional

Tipos vocacionais	Escala suplementares de estilo interpessoal										
	Intitulação			Ser Gostado		Busca de Perfeição		Severidade		Suavidade	
	N	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP
Realista	36	15,08	4,46	19,89	4,43	18,94	3,24	13,58	3,47	11,58	2,41
Investigativo	58	15,29	3,99	22,98	4,61	19,40	2,97	13,38	2,81	12,26	2,95
Artístico	39	18,00	4,44	23,36	4,28	20,28	3,16	13,62	2,81	13,05	3,54
Social	105	17,50	5,54	23,42	4,68	18,67	3,07	12,95	2,85	12,83	3,21
Empreendedor	135	17,18	5,31	22,66	4,92	19,11	2,89	12,92	2,75	11,86	2,60
Convencional	20	18,25	6,11	24,25	4,53	19,80	2,78	13,95	2,68	11,95	2,42
Total	393	16,93	5,16	22,31	4,77	19,17	3,03	13,18	2,86	12,27	2,93

O teste de homogeneidade de variâncias de Levene revelou que não houve diferenças significativas entre os grupos para os escores das escalas de estilos interpessoais. As análises de variância revelaram diferenças significativas entre os tipos vocacionais nas escalas de Cautela [$F(5,387) = 3,20, p < 0.01$], Reconhecimento [$F(5,387) = 2,33, p < 0.05$], Comando [$F(5,387) = 2,81, p < 0.05$], Intitulação [$F(5,387) = 3,08, p < 0.05$], e Ser Gostado [$F(5,387) = 3,67, p < 0.01$]. Os testes *post hoc* (Tukey) mostraram que tipos artísticos apresentaram escores superiores de Cautela em comparação a tipos empreendedores ($p < 0.01$), e escores mais elevados de Intitulação do que tipos realistas e investigativos ($p < 0.05$). Tipos realistas apresentaram escores inferiores a todos os demais na escala Ser Gostado ($p < 0.05$). Tipos empreendedores mostraram escores mais elevados na escala Comando em comparação com tipos sociais, e mais elevados na escala Reconhecimento em comparação com tipos realistas ($p < 0.05$).

DISCUSSÃO

As diferenças de estilo interpessoal encontradas entre os tipos vocacionais sugerem interpreta-

ções coerentes com as descrições feitas por Holland (1997). Nos tipos Artísticos, a média elevada na escala de Intitulação corrobora a idéia de que estes indivíduos sentem-se merecedores do direito de divergir das convenções, optando por fazer as coisas a sua maneira, buscando a originalidade inerente à criação artística e, além disto, acreditando que devem ser o centro das atenções. Tipos Realistas e Investigativos mostraram escores inferiores nesta escala, confirmando as suas características de introversão e alheamento social. Por outro lado, os escores elevados dos tipos Artísticos em Cautela, em comparação com Empreendedores, sugerem que a divergência e criatividade dos primeiros tende a ser manifesta na medida em que o sujeito sente-se seguro da aprovação dos demais, expondo-se somente quando está certo de que será bem recebido e/ou quando se sente preservado de críticas. Holland (1997) refere que estes indivíduos buscam aprovação e reconhecimento através da expressão dos seus talentos criativos e que aprenderam a se relacionar com as pessoas através da forma indireta de sua arte, a fim de compensar sua alienação social. Portanto, este resultado corrobora a faceta de prudência do tipo Artístico no modo de se apresentar socialmente. Em contraste, tipos Empreendedores seriam os

menos propensos a ter este tipo de cuidado, dadas as suas características de liderança e assertividade. Não obstante, de forma coerente com o padrão de comportamento atribuído à inclinação artística, a elevação dos escores em Cautela também está associada à oscilação do comportamento para o extremo oposto, o da impulsividade e descuido (Curllette e colaboradores, 1997). A escala Cautela indica o quanto o indivíduo percebeu o seu ambiente da infância como hostil, e altos escores também sugerem a capacidade do indivíduo para empatizar com o sofrimento alheio, uma vez que ele próprio sentiu-se vítima de um contexto desfavorável. Ora, o interesse Artístico também está relacionado à compreensão empática e à abertura a estímulos emocionais. Enfim, os resultados para o tipo Artístico correspondem à descrição deste como desordenado, impulsivo, sensível, complicado e inconformado, “que valoriza a imaginação e a coragem, mas não a obediência, a responsabilidade e a lógica” (Holland, 1997, p. 24).

Tipos Realistas revelaram escores inferiores na escala Ser Gostado em comparação aos demais tipos vocacionais. Este resultado é coerente com a descrição destes indivíduos como avessos à interação social, pois “se percebem com poucas habilidades em relações humanas e acreditam que tarefas sociais, tais como ensinar ou cuidar, seriam frustrantes” (Holland, 1997, p. 22). Escores elevados na escala Ser Gostado foram associados ao uso de redes de apoio social, mas pouca autoconfiança e autoaceitação (Curllette e colaboradores, 1997). Em contraste, a orientação de personalidade Realista sugere uma tendência oposta, a de apresentar uma autossuficiência reativa ao sentimento de incompetência social. Na pesquisa de Kutchins, Curllette e Kern (1997), baixos escores nas escalas Ser Gostado e Reconhecimento foram associados à prioridade de controle, que significa a supressão de emoções e distanciamento social. Neste sentido, a pesquisa de Magalhães (2005a) trouxe indicativos de que tipos Realistas tendem a se apresentar menos preocupados com as implicações comunitárias do seu trabalho. Ou seja, estes indivíduos parecem estar pouco preocupados com elogios e reconhecimento pelo que são capazes de oferecer aos demais. Neste sentido,

também revelaram escores inferiores na escala de Reconhecimento, em comparação com Empreendedores, o que pode estar associado a sua relativa falta de ambição e conformidade, em contraste à extroversão e ao otimismo característicos da inclinação Empreendedora.

Na escala Comando, os Empreendedores revelaram escores superiores aos tipos Sociais. Ora, de acordo com Holland (1997), o interesse social significa oferecer ajuda a pessoas em situação desfavorável, e o tipo Empreendedor prefere controlar, persuadir e liderar. Este resultado também corresponde a expectativas derivadas de pesquisas anteriores. Embora ambos sejam tipos extrovertidos, o Interesse Social foi associado com a dimensão ternura e o Empreendedor com a dimensão assertividade do traço de extroversão (modelo *Big Five*) (Larson & Borgen, 2002; Sullivan & Hansen, 2004). Tipos Sociais têm valores coletivistas, são benevolentes, e parecem estar preocupados com aceitação social; e tipos empreendedores têm valores individualistas, são assertivos e focados na autopromoção (Hogan & Holland, 2003; Sagiv, 2002; Soh & Leong, 2001). No estudo de Kutchins e colaboradores (1997), sujeitos com a prioridade Agradar (do original *pleasing*) revelaram escores mais baixos na escala de Comando e sujeitos com a prioridade de Super-Realização (do original *overdoing*) apresentaram escores mais elevados, o que corrobora os contrastes descritos acima. E Magalhães (2005a) sugeriu que a excessiva necessidade de servir em tipos sociais pode resultar em dificuldades de autoafirmação e autonomia necessárias para a adaptabilidade de carreira, sendo esta última mais presente em tipos Empreendedores.

Por fim, os resultados sugerem que o exame dos estilos interpessoais pode caracterizar a inclinação vocacional como uma preferência por determinados lugares e papéis na convivência social, associada a estratégias que, no processo de construção da personalidade, foram percebidas como bem sucedidas neste sentido. Além disto, a articulação dos interesses vocacionais a processos de desenvolvimento social da personalidade aproxima a psicologia vocacional de temáticas centrais da psicologia como ciência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa partiu de uma concepção dos interesses vocacionais como inerentes ao movimento global e único do indivíduo em busca da sua inserção na comunidade. Nesta perspectiva, faz pouco sentido raciocinar sobre os interesses em termos de categorias excludentes, o que tem afastado muitos profissionais da orientação do uso de tipologias. O equívoco mais freqüente de práticos em Orientação Vocacional é interpretar os resultados de inventários de interesses como indicadores de títulos ocupacionais mais apropriados para o sujeito, como, por exemplo, concluir que escores elevados no interesse social recomendam seguir uma carreira de psicólogo ou enfermeiro; ou dizer que a predominância do interesse empreendedor indique uma carreira como administrador de empresas. Quando o foco da análise passa do conteúdo das ocupações para o significado da ação humana orientada por metas, pode-se entender o interesse como a busca de um estilo particular de participação e contribuição à comunidade. Neste sentido, podemos encontrar psicólogos à frente de empreendimentos exercendo liderança e controle, ou administradores dedicados a programas de assistência social. Portanto, a utilização de instrumentos como o BASIS-A contribui para uma compreensão das atividades profissionais como o exercício de papéis nos grupos e na sociedade. Sendo que estes papéis emergiram do contexto da socialização primária do sujeito e devem ser compreendidos como as estratégias que este encontrou para alcançar suas metas subjetivas de vida, que, de acordo com Savickas (2004), se confundem e se conectam com as metas subjetivas de carreira. Para este autor, “o aconselhamento de carreira centra-se na clarificação dos valores”, considerando os valores como *interesses gerais*, representando o que as pessoas esperam alcançar (Savickas, 2004, p.33). E os interesses vocacionais operacionalizam estes valores em termos do modo como a pessoa os planeja alcançar. Estas idéias de Savickas (2004) evidenciam a tradição adleriana, pois o autor caracteriza o comportamento vocacional como uma forma idiossincrática de alcançar metas subjetivamente concebidas de realização pessoal, ou seja, *o estilo de vida*.

De um modo geral, as teorias de personalidade concordam que o comportamento adulto está relacionado às experiências da infância. Porém, esta conexão não é clara para a maioria das pessoas. A repetição de padrões equivocados e improdutivos de comportamento ocorre devido à ignorância do sujeito sobre as experiências que lançaram as bases da sua personalidade. O BASIS-A examina as experiências infantis esclarecendo a sua relação com o comportamento adulto correspondente. E assim possibilita a revisão de crenças e estratégias comportamentais obsoletas, o que pode resultar tanto na clarificação de interesses presentes quanto na estimulação para a busca de novas experiências e o desenvolvimento de novos interesses. Num mundo caracterizado pela mudança constante, a fixação em interesses já desenvolvidos pode limitar as alternativas de realização das metas e valores do indivíduo.

Portanto, o uso de instrumentos como o BASIS-A na prática da orientação atende à proposição de Mitchell e Krumboltz (1996) de que a avaliação deve ser capaz de criar novas experiências de aprendizagem aos clientes, ao invés de se limitar a experiências passadas. O paradigma de adequação entre características pessoais e postos de trabalho focaliza os aprendizados passados, supostamente cristalizados em traços imutáveis de personalidade. Esta abordagem pode ser enriquecida e modificada quando os instrumentos puderem recomendar novos aprendizados aos orientandos. Ou seja, uma vez que interesses, traços de personalidade, valores e crenças são considerados resultados de aprendizagem, estes podem se modificar ao longo da vida. E, sendo assim, podem ser alvo de intervenções com objetivos de trazer atitudes de abertura a mudanças e o enriquecimento do autoconceito.

A penetração do pensamento psicanalítico e de abordagens oriundas da sociologia crítica na formação do psicólogo brasileiro talvez tenha sido um obstáculo à popularidade e ao uso do modelo de Holland no Brasil. Em nossa cultura, abordagens tipológicas são freqüentemente retratadas como estáticas e rígidas, insensíveis às especificidades de indivíduos e seus contextos de vida. Quanto às idéias de Holland, estas simplificações não fazem justiça à complexidade e ao alcance da sua obra. Holland (1997)

situou a sua teoria numa abordagem de aprendizagem social. O tipo de personalidade é um organizador para compreender como indivíduos diferem em traços, interesses e comportamentos. Os tipos se originam da hereditariedade, que predispõe o sujeito para atividades que, por sua vez, geram interesses e competências que se acumulam numa disposição para agir de maneira mais ou menos previsível (Holland, 1997). Adler (1929/1969) asseverou que indivíduos não podem ser rotulados, dizendo que “falar de tipos é apenas uma ferramenta intelectual para fazer mais compreensíveis as similaridades entre as pessoas” (p.137). Considerando estas idéias, pesquisas como esta poderiam ser encaradas como estudos sobre *ferramentas de orientação*, na medida em que a substância do processo de aconselhamento está no caso individual e único.

Holland (1984) salientou que “a força das tipologias está na capacidade de organizar informação... e a fraqueza está na negligência dos processos inerentes a mudança e desenvolvimento” (p. 50). Por

outro lado, ele assevera que “tipologias provêem explicações poderosas da estabilidade da personalidade e do comportamento vocacional”(p.50). Neste sentido, a idéia da estabilidade dos traços de personalidade e dos interesses vocacionais tem sido apoiada por estudos sobre as bases biológicas do comportamento (Betsworth e colaboradores, 1994; McCrae e Costa, 2002). Este debate é um dos mais antigos na história da psicologia e não será resolvido aqui. Considerando que o comportamento é o resultado da interação entre as predisposições pessoais e os estímulos do ambiente, o papel do orientador é clarificar e diversificar alternativas de carreira, aumentando a liberdade, a responsabilidade e o poder pessoal do orientando a partir do entendimento de restrições auto-impostas oriundas de crenças irrefletidas e experiências de aprendizagem inadequadas. Este trabalho somou esforços neste sentido e ofereceu idéias e resultados a serem corroborados, expandidos e detalhados em novas pesquisas.

REFERÊNCIAS

- Adler, A. (1954). *El carácter neurótico*. Buenos Aires: Paidós (Original publicado em 1912).
- Adler, A. (1969). *The science of living*. Nova York: Anchor Books. (Original publicado em 1929).
- Anastasi, A. & Urbina, S. (2000). *Testagem Psicológica* (M. A. V. Veronese, Trad.). Porto Alegre: Artes Médicas. (Original publicado em 1997).
- Balbinotti, M., Magalhães, M., Callegari, S. & Fonini, C. R. (2004). Estudo fatorial exploratório da versão brasileira do inventário de preferências profissionais. Em Sociedade Brasileira de Psicologia (Org.), *Resumos, XXXIV Reunião Anual de Psicologia* [CD-ROM]. Ribeirão Preto, SP: SBP.
- Betsworth, D. G., Bouchard, T. J., Cooper, C. R., Grotevant, H. D., Hansen, J. I. C., Scarr, S. & Weinberg, R. A. (1994). Genetic and environmental influences on vocational interests assessed using adoptive and biological families and twins reared apart and together. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 263-278.
- Betz, N. E. & Borgen, F. H. (2000). The future of career assessment: Integrating vocational interests with self-efficacy and personal styles. *Journal of Career Assessment*, 8 (4), 329-338.
- Cline, J. M., Riordan, R. J. & Kern, R. (1978). An investigation of interjudge agreement on a subject's vocational choice and life style type. Em L. Baruth & D. Ekstein (Orgs.), *Life style: Theory, research and practice* (pp. 167-179). Dubusque, Iowa: Kendall/Hunt.
- Crites, J. (1974). *Psicologia vocacional*. Buenos Aires: Paidós.
- Curlette, W. L., Wheller, M. S. & Kern, R. M. (1997). *Basis-A Inventory Technical Manual*. Highlands, NC: TRT Associates.
- Gentry, J. M., Phillips, F. L., Sigelman, C. K. & Winer, J. L. (1980). Adlerian life style and vocational preference. *Journal of Individual Psychology*, 36, 80-86.
- Hogan, R. & Blake, R. (1999). John's Holland vocational typology and personality theory. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 41-56.
- Hogan, J. & Holland, B. (2003). Using theory to evaluate personality and job performance relations: A socioanalytic perspective, *Journal of Applied Psychology*, 88, 100-112.
- Holland, J. O. (1966). *The psychology of vocational choice: A theory of personality types and model environments*. Waltham, MA: Blaisdel.

- Holland, J. O. (1984). *Making Vocational Choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Holland, J. O. (1985). *Making Vocational Choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Holland, J. O. (1997). *Making Vocational Choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa: PAR.
- Kefir, N. (1981). Impasse/priority therapy. Em R. Corsini (Org.), *Handbook of innovative psychotherapies* (pp. 245-258). Nova York: Wiley.
- Kutchins, C. B., Curlette, W. L. & Kern, R. M. (1997). To what extent is there a relationship between personality priorities and lifestyle themes? *Individual Psychology*, 53 (4), 373-387.
- Larson, L. M. & Borgen, F. H. (2002). Convergence of vocational interests and personality: Examples in an adolescent gifted sample. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 91-112.
- Martins, C. R. (1978). *Psicologia do comportamento vocacional*. São Paulo: EPU.
- Magalhães, M. (2005a). *Personalidades vocacionais e desenvolvimento na vida adulta: Generatividade e carreira profissional*. Tese de doutorado não publicada, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, RS.
- Magalhães, M. (2005b). Adaptação e validação da versão brasileira das Escalas de Estilos Interpessoais (BASIS-A). Em Sociedade Brasileira de Psicologia (Org.), *Resumos, XXXV Reunião Anual de Psicologia* [CD-ROM]. Curitiba, PR: SBP.
- Magalhães, M., Martinuzzi, V. & Teixeira, M. A. P. (2004). Relação entre estilos cognitivos e interesses vocacionais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(2), 11-20.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (2002). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective*. Nova York: Guilford.
- Mitchell, L. K. & Krumboltz, J. D. (1996). Krumboltz's learning theory of career choice and counseling. Em D. Brown & L. Brooks (Orgs.), *Career choice and development*. (pp. 233-280). São Francisco: Jossey Bass.
- Mosak, H. (1979). Adlerian psychotherapy. Em R. J. Corsini (Org.), *Current psychotherapies* (pp. 213-231). Itasca, Ill: F. E. Peacock.
- Osipow, S. H. (1983). *Theories of career development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Sagiv, L. (2002). Vocational interests and basic values. *Journal of Career Assessment*, 10 (2), 233-257.
- Soh, S. & Leong, F. T. L. (2001). Cross-cultural validation of Holland's theory in Singapore: Beyond structural validity of RIASEC. *Journal of Career Assessment*, 9 (2), 115-133.
- Savickas, M. L. (1995). Constructivist counseling for career indecision. *Career Development Quarterly*, 43, 363-373.
- Savickas, M. L. (1998). Career style assessment and counseling. Em T. Sweeney (Org.), *Adlerian counseling: A practitioner's approach* (pp. 329-360). Philadelphia: Accelerated Development Press.
- Savickas, M. L. (2004). Um modelo para a avaliação de carreira. Em L. Mexia Leitão (Org.), *Avaliação psicológica em orientação escolar e profissional* (pp. 21-42). Coimbra: Quarteto.
- Sullivan, B. A. & Hansen, J. C. (2004). Mapping Associations between interests and personality: Toward a conceptual understanding of individual differences in vocational behavior. *Journal of Counseling Psychology*, 51 (3), 287-298.
- Thomas, J. V. (1995). Life style and social interest of counselors in training and graduate students in other field. *Dissertation abstracts international - Section A: Humanities & Social Sciences*, 55 (7-A), 1834.
- Thorne, F. C. (1965). *The Life Style Analysis*. Brandon: Clinical Psychology Publishing.
- Thorne, F. C. (1975). The Life Style Analysis. *Journal of Clinical Psychology*, 31, 236-240.
- Topf, D. W. (1984). *Personality priorities and marriage adjustment*. Unpublished doctoral dissertation, University of South Dakota. Vermillion, SD.
- Watkins, C. E. Jr. (1984). The individual psychology of Alfred Adler: toward an adlerian vocational theory. *Journal of Vocational Behavior*, 24, 28-47.
- Watkins, C. E. Jr., & Savickas, M. L. (1990). Psychodynamic career counseling. Em W. B. Walsh & S. H. Osipow (Orgs.), *Career counseling: Contemporary topics in vocational psychology* (pp. 79-116). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Wheeler, M., Kern, R. & Curlette, W. (1994). BASIS - A Inventory. Highlands, NC: TRT.

Recebido: 20/01/06

1ª Revisão: 08/03/06

Aceite final: 09/04/06

Sobre o autor

Mauro de Oliveira Magalhães é psicólogo pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (1989); mestre em Psicologia do Desenvolvimento pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (1994); doutor em Psicologia do Desenvolvimento de Carreiras, professor da Universidade Luterana do Brasil (ULBRA). Editor da revista *Alethéia* e vice-presidente da ABOP.