

PERSONALIDADES VOCACIONAIS E PROCESSOS DE CARREIRA NA VIDA ADULTA

Mauro de Oliveira Magalhães*
William B. Gomes#

RESUMO. Esta pesquisa abordou a relação entre interesses vocacionais e os processos de comprometimento e entrenchamento na carreira em diferentes fases da vida. Uma amostra de 733 profissionais (415 homens e 318 mulheres) respondeu a medidas de comprometimento e de entrenchamento na carreira. Os sujeitos foram categorizados de acordo com o interesse vocacional predominante na tipologia de Holland. As análises revelaram interação entre estágio de vida e personalidade vocacional para os escores de entrenchamento na carreira. Na idade adulta média, as personalidades investigativas mostraram maior tendência ao entrenchamento em comparação com as empreendedoras e realistas. As personalidades empreendedoras mostraram maior planejamento de carreira do que as realistas e sociais. Os resultados sugerem que as intervenções em aconselhamento de carreira devem considerar os interesses também como indicadores de habilidades para o gerenciamento da carreira.

Palavras-chave: carreira, interesses, comprometimento.

VOCATIONAL PERSONALITIES AND CAREER PROCESSES IN ADULT LIFE

ABSTRACT. This study investigated the relationship between vocational aptitudes and the processes of career commitment and entrenchment in different life stages. A sample of 733 professionals (415 male and 318 female) answered to measures of career commitment and career entrenchment. The subjects were categorized according to the predominant vocational interest found in Holland's typology. The analysis revealed interaction between life stage and vocational personality for career entrenchment scores. In middle adulthood the investigative personalities showed higher entrenchment if compared to realistic and enterprising ones. The enterprising personalities showed more career planning than the realistic and social types. The results suggested that career counseling interventions should also take 'interests' into consideration once they can act as indicators of abilities for career management.

Key words: Career, interests, commitment.

PERSONALIDADES VOCACIONALES Y PROCESOS DE CARRERA EN LA VIDA ADULTA

RESUMEN. Esta investigación abordó la relación entre intereses vocacionales y procesos de comprometimiento y atrincheramiento en la carrera en diferentes fases de la vida. Una muestra de 733 profesionales (415 hombres y 318 mujeres) respondió a medidas de comprometimiento y de refugio en la carrera. Los sujetos fueron categorizados según el interés vocacional predominante en la tipología de Holland. Los análisis revelaron interacción entre fase de vida y personalidad vocacional para los escores de atrincheramiento en la carrera. En la adultez media, las personalidades investigativas mostraron mayor tendencia a la protección en comparación con las emprendedoras y realistas. Las personalidades emprendedoras mostraron mayor planeamiento de carrera que las realistas y sociales. Los resultados sugieren que las intervenciones en orientación / consejo de carrera deben considerar los intereses también como indicadores de habilidades para el manejo de la misma.

Palabras-clave: carrera, intereses, comprometimiento.

* Doutor em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, professor da Universidade Luterana do Brasil-Ulbra-Canoas-RS.

PhD em Higher Education. Professor do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

O cenário contemporâneo do mundo do trabalho requer profissionais que sejam capazes de gerenciar suas próprias carreiras. O enfraquecimento dos sindicatos e a relativa erosão das identidades ocupacionais ou de classe resultam no isolamento do indivíduo numa trajetória particular de construção das próprias condições de empregabilidade (Sorj, 2000). A instabilidade do mercado atual exige dos profissionais um conjunto de habilidades e atitudes que foi denominado de “adaptabilidade de carreira” e definido como “a habilidade individual para fazer face, buscar, ou aceitar mudanças nos papéis de carreira” (Isaacson & Brown, 1999, p.40). A maior ou menor adaptabilidade de carreira pode ser caracterizada a partir dos conceitos de comprometimento e entrincheiramento (Carson & Bedeian, 1994).

O comprometimento de carreira engloba os comportamentos do indivíduo em relação a sua permanência numa ocupação e, principalmente, em relação ao seu processo contínuo de desenvolvimento profissional (Carson & Bedeian 1994). Os referidos autores propuseram três dimensões do comprometimento com a carreira: identidade, resiliência e planejamento. Identidade quer dizer quanto o indivíduo define a si mesmo através da tarefa profissional; a resiliência refere-se à administração do estresse associado à vida profissional; e o planejamento é a capacidade de avaliar e estabelecer metas de carreira. Em contraste, os obstáculos enfrentados pelos trabalhadores para alcançar a adaptabilidade exigida podem levar ao entrincheiramento (Carson, Carson & Bedeian 1995). O entrincheiramento significa a imobilização do profissional numa posição ocupacional devido a dificuldades em encontrar alternativas de desenvolvimento de carreira. Assim como o comprometimento, o entrincheiramento possui três dimensões: investimentos, custos emocionais e falta de alternativas de carreira. Investimentos referem-se ao tempo, dinheiro e esforço associados com a obtenção de credenciais e habilidades específicas; custos emocionais significam as perdas afetivas associadas com uma mudança na carreira; e falta de alternativas é a percepção de limitações de empregabilidade. Baiocchi e Magalhães (2004) encontraram uma correlação positiva entre comprometimento e entrincheiramento na carreira. A associação entre os escores totais foi explicada pela correlação entre as dimensões custos emocionais e identidade de carreira; ou seja, o indivíduo identificado com a sua atividade profissional pode se entrincheirar devido aos custos emocionais que associa a uma mudança na carreira.

Pesquisadores e práticos em orientação de carreiras constataram que existem diferenças individuais importantes relacionadas à adaptabilidade de carreira. Enquanto alguns indivíduos mostram-se capazes de lidar com as incertezas, outros apresentam dificuldades em responder às demandas de autonomia, comportamento exploratório, tomada de decisão e planejamento profissional (Lassance, 2005). Na literatura recente, inúmeras pesquisas têm se dedicado a identificar diferenças individuais relevantes para o comportamento em relação à carreira. Nestas investigações, destaca-se a tipologia de interesses de Holland (1997).

Holland (1997) propôs um modelo tipológico de personalidades vocacionais que tem dominado a pesquisa sobre interesses nos últimos 20 anos (Anastasi & Urbina, 2000). Para o autor, os interesses vocacionais são uma expressão da personalidade, e indivíduos de uma mesma profissão possuem personalidades e histórias de desenvolvimento similares. As personalidades vocacionais podem ser de seis tipos: realista (R), investigativo (I), artístico (A), social (S), empreendedor (E) e convencional (C) (RIASEC). É importante esclarecer que cada indivíduo possui, em maior ou menor grau, características de todos os seis tipos, embora os atributos de um dado tipo sejam predominantes. Portanto, não existem tipos puros, a unicidade de cada indivíduo é preservada na combinação particular das características mais ou menos predominantes das descrições tipológicas propostas pelo modelo. Os tipos de Holland têm mostrado relações com os comportamentos pertinentes à adaptabilidade de carreira. A seguir serão apresentados os principais achados empíricos para cada tipo vocacional.

O tipo realista (R) tem preferência por atividades que envolvam manipulação concreta e racional de objetos, ferramentas e máquinas; e tem aversão por atividades educacionais e terapêuticas; portanto, possui deficiência em habilidades sociais e tende a ser introvertido (Holland, 1997). Os achados de Cazassa (2004) confirmaram a descrição do tipo realista como introvertido, de pouca resposta emocional e com preferência por decisões lógicas e estruturadas. No estudo de Wright, Reardon, Peterson e Osborn (2000), o interesse realista se mostrou mais confuso para tomar decisões de carreira.

O tipo investigativo (I) tem preferência por atividades de averiguação teórica, sistemática e criativa de fenômenos naturais e humanos; e tem aversão a atividades persuasivas, sociais e repetitivas. O interesse investigativo apresentou correlações com o traço de abertura à experiência, que significa

disponibilidade para novas experiências, curiosidade e imaginação. Esta relação foi mais bem explicada pelo subfator abertura a idéias, em contraposição à abertura a sentimentos; ou seja, a curiosidade intelectual do tipo investigativo significa, por outro lado, dar pouca importância a sentimentos e emoções (Sullivan & Hansen, 2004). Ele obtém prazer da atividade intelectual, está voltado para a reflexão sobre conceitos e criação de idéias (Holland, 1997). Preocupa-se com o aperfeiçoamento do conhecimento na sua área de especialidade, tem aspirações acadêmicas mais altas, e evita tarefas gerenciais ou de caráter mais pragmático (Nordvik, 1996). Neste sentido, está voltado para a satisfação intrínseca na carreira, focalizando aspectos como significado, autonomia, variedade e desafio (Amabile, Hill, Hennessey & Tighe, 1994).

O tipo artístico (A) prefere atividades ambíguas, livres e não sistematizadas, a fim de criar formas de arte; e tem aversão a atividades metódicas. Devido às altas correlações entre interesses artísticos e investigativos e o traço de abertura à experiência (Larson, Rottinghaus & Borgen, 2002), Holland (1997) sugeriu que estes tipos tendem a perceber mais oportunidades de carreira e mudar de emprego mais freqüentemente do que os tipos convencional e realista. De acordo com o autor, indivíduos com altos escores em abertura à experiência seriam mais propensos a experimentar indecisão vocacional e mudar de carreira na meia-idade.

O tipo social (S) busca o contato com outros para informar, treinar, desenvolver, curar ou educar. Em contraste com os interesses I e R, evita situações muito intelectualizadas, assim como as que supõem o uso da força física. Foram encontradas associações entre traços de extroversão e os interesses social e empreendedor (Barrick, Mount & Gupta, 2003); porém, entre as facetas da extroversão, a ternura é mais importante para o tipo social do que o fator extroversão em si mesmo (Sullivan & Hansen, 2004). A associação entre interesse empreendedor e extroversão foi explicada pelo aspecto de assertividade, que significa liderança e dominância social. Neste sentido, o tipo empreendedor (E) busca o contato interpessoal para liderar, persuadir e obter ganhos econômicos; e evita atividades reflexivas e teóricas. A extroversão, que lhe é característica (Sullivan & Hansen, 2004), foi associada com habilidades de tomada de decisão e planejamento de carreira (Savickas, Briddick & Watkins, 2002), com a capacidade de utilizar redes sociais para a exploração de carreira (Schmit, Amel & Ryan, 1993), com a tolerância a riscos e

persistência (Holland, Johnston, Asama & Polys, 1993). De Fruyt e Mervielde (1999) informaram que interesses empreendedores e convencionais foram preditores de empregabilidade após a formatura. Esta e outras pesquisas (Caldwell & Burger, 1998) indicaram que indivíduos extrovertidos e escrupulosos adotam estratégias e posturas mais efetivas na busca de emprego.

O tipo convencional (C) prefere a manipulação ordenada e sistemática de dados e evita situações livres e exploratórias. Tende a conformar-se às normas e valores culturais vigentes. Neste sentido, é descrito como metódico e disciplinado. Os resultados das pesquisas apresentam correlações entre interesse convencional e o traço de escrupulosidade, que significa confiabilidade, organização, ambição e disciplina (Blake & Sackett, 1999). Em termos de comportamentos de carreira, o traço de escrupulosidade foi associado a disciplina e produtividade no trabalho (Ones & Viswesvaran, 1997). Amabile e cols. (1994) sugeriram que tipos empreendedores e convencionais, em contraposição a investigativos, artísticos e sociais, sejam mais orientados para as gratificações extrínsecas do trabalho, tais como salário, benefícios e *status*.

Holland (1997) sugeriu que tipos investigativos e artísticos, por suas características de independência, originalidade e diversidade de interesses, teriam mais facilidade para fazer a transição para a aposentadoria. Em contraste, o autor descreveu tipos realistas e convencionais como mais dependentes de fatores contextuais e com mais dificuldade para definir metas com autonomia. O autor também sugeriu que a capacidade de lidar com o desemprego e a mudança de emprego está relacionada às habilidades sociais, por isso segue a seguinte ordem decrescente: social, empreendedor, artístico, investigativo, convencional e realista.

Neste sentido, de acordo com Sorj (2000), a construção da empregabilidade a longo prazo apóia-se nas redes de sociabilidade disponíveis para o sujeito (família, vizinhança, associações etc.), pois estas tornaram-se fontes valiosas de informação e de renovadas oportunidades no mercado de trabalho. A imprevisibilidade do novo contexto tende a aprofundar o recurso a essas redes; e a participação nas atividades sociais que tais redes organizam se tem tornado um pré-requisito de empregabilidade.

No estudo de Jardim (2002), valores individualistas, que caracterizam as personalidades empreendedoras, foram associados com o comprometimento com a carreira, e os valores que não

revelaram esta associação expressam a preocupação com a coletividade, típica do interesse social. No estudo de Sagiv (2002), o interesse empreendedor se correlacionou com valores individualistas, e o interesse sócio, com valores coletivistas. Estes estudos sugerem diferenças de comprometimento entre tipos empreendedores e sociais.

Enfim, as pesquisas sugerem que diferenças de interesse vocacional influenciam não somente a escolha, mas também o desenvolvimento da carreira. Neste desenvolvimento, o período da adultez média tem sido referido como propício ao entrincheiramento, pois as oportunidades de crescimento restringem-se, aumenta o risco de obsolescência profissional e há maior incerteza sobre o futuro (Carson, Carson & Bedeian 1995). A questão que guiou este estudo foi examinar se os interesses vocacionais estão associados a diferenças em comportamentos de adaptabilidade de carreira. Tomando-se os conceitos de comprometimento e entrincheiramento como descritores destes comportamentos, pergunta-se: há uma associação diferenciada entre tais descritores e os tipos vocacionais sugeridos por Holland? Será esta associação influenciada pelo estágio de vida?

Neste sentido, hipotizou-se que tipos empreendedores, considerando-se os traços de assertividade e extroversão que lhes são característicos, apresentem maior comprometimento e menor entrincheiramento em comparação com outros tipos vocacionais; e, de acordo com a sugestão de Holland (1997), que tipos investigativos e artísticos, caracterizados por maior abertura à experiência, apresentem menor entrincheiramento na carreira em comparação com tipos realistas e convencionais. Por outro lado, espera-se que indivíduos na adultez média apresentem maior entrincheiramento de carreira.

MÉTODO

Participantes

A amostra inicial total foi de 828 sujeitos. A definição dos participantes do estudo obedeceu a alguns critérios. Para compor o grupo situado na adultez inicial, foram selecionados indivíduos com idades entre 25 e 40 anos, escolaridade mínima de ensino técnico e com, no mínimo, cinco anos de atividade formal de trabalho. Para compor o grupo situado na adultez média, foram selecionados indivíduos com idades entre 44 e 60 anos, escolaridade mínima de ensino técnico e com, no mínimo, quinze anos de atividade formal de trabalho. Os intervalos de idade foram definidos a

partir da obra de Levinson (1985, 1996) sobre os estágios da vida adulta. Os critérios de inclusão foram atendidos, no total, por 733 profissionais, entre os quais, 371 (198 homens e 173 mulheres) no estágio da adultez inicial (idade média = 33,2); e 362 (217 homens e 145 mulheres) na adultez média (idade média = 49). Na adultez inicial, 16% possuíam ensino médio completo e formação técnica, 34% estavam cursando ensino superior, 31% possuíam graduação superior e 18% eram pós-graduados. Na adultez média, 16% possuíam ensino médio completo e formação técnica, 26% estavam cursando ensino superior, 38% possuíam graduação superior e 19% eram pós-graduados.

Instrumentos e procedimentos

Foram aplicados três instrumentos: a escala de comprometimento de carreira, a escala de entrincheiramento de carreira e a escala de personalidades vocacionais. Todos os instrumentos foram respondidos numa escala Likert de cinco pontos. A escala de comprometimento com a carreira (Carson & Bedeian, 1994) possui 12 itens e três fatores, a saber: identidade, resiliência e planejamento. A escala apresentou consistência interna (alpha de Cronbach) de 0,82. Para os fatores identidade, resiliência e planejamento, os índices de consistência interna foram, respectivamente, 0,75; 0,72 e 0,76. A escala de entrincheiramento de carreira (Carson, Carson & Bedeian, 1995) possui 12 itens e três fatores com 4 itens cada, a saber: investimentos de carreira, custos emocionais e falta de alternativas. A escala apresentou consistência interna (alpha de Cronbach) de 0,84. Para os fatores investimentos, custos emocionais e falta de alternativas, os índices de consistência interna foram, respectivamente, 0,75; 0,73 e 0,72. As análises fatoriais exploratórias das escalas de comprometimento e entrincheiramento de carreira revelaram estruturas correspondentes aos modelos originais. A escala de personalidades vocacionais corresponde à escala de atividades do *Self Directed Search* (Holland, 1997). É constituída de seis conjuntos de 11 atividades, correspondentes aos seis tipos de interesse vocacional (R, I, A, S, E, C). Esta escala mostrou qualidades psicométricas satisfatórias em amostras brasileiras (Balbinotti, Magalhães, Callegari & Fonini, 2004). Os sujeitos assinalaram quanto gostam ou não destas atividades. Os sujeitos responderam aos instrumentos, coletivamente ou individualmente, no seu próprio local de trabalho ou estudo. Estes locais foram universidades (cursos

de pós-graduação e cursos sequenciais) e empresas de portes variados dos diversos setores do mundo do trabalho. Todos os sujeitos assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido. A pesquisa foi aprovada pelo CEP-ULBRA Proc. N° 2004-010H.

Delineamento

Foram analisadas as interações num delineamento fatorial 2X6 (2 níveis de estágio de vida e 6 tipos de interesse vocacional). As variáveis dependentes foram o comprometimento e o entrincheiramento de carreira e as suas respectivas dimensões. Os sujeitos foram agrupados de acordo com o interesse vocacional predominante (R, I, A, S, E, C) definido a partir dos escores brutos, considerando as diferenças intra-sujeito, de acordo com as recomendações de Holland (1997). Deste modo, por exemplo, sujeitos com escores mais elevados no interesse empreendedor serão denominados tipos empreendedores.

RESULTADOS

Comparação entre médias de comprometimento com a carreira em diferentes estágios de vida e tipos vocacionais

Não houve interações entre tipos vocacionais e estágio de vida para as variáveis de comprometimento de carreira. Houve efeitos principais para estágio de vida e interesses vocacionais. Adultos médios obtiveram escores mais elevados de comprometimento com a carreira ($M = 45,51$; $DP = 7,53$) do que os

sujeitos na adultez inicial ($M = 43,35$; $DP = 9,03$), $F(1,729) = 8,76$; $p < 0,01$. Análises específicas para cada dimensão de comprometimento revelaram que não houve diferenças em planejamento, $F(1,728) = 2,95$; $p = 0,08$, e resiliência, $F(1,726) = 1,73$; $p = 0,18$, mas somente em identidade, $F(1,729) = 13,01$; $p < 0,001$.

O teste de homogeneidade de variâncias de Levene revelou que não houve diferenças significativas entre os grupos para os escores de comprometimento [$F(5,656) = 1,61$; $p > 0,05$] e resiliência [$F(5,659) = 1,65$; $p > 0,05$]. As variâncias dos grupos se mostraram heterogêneas nos escores de identidade [$F(5,661) = 2,63$; $p < 0,05$] e planejamento [$F(5,660) = 2,95$; $p < 0,05$]. As análises revelaram diferenças para comprometimento com a carreira, $F(5,656) = 2,70$, $p < 0,05$. Os testes *post hoc* (Tukey) mostraram que os tipos empreendedores apresentam médias superiores, em comparação com tipos realistas e sociais. As análises dos efeitos específicos de cada dimensão de comprometimento indicaram diferenças na dimensão planejamento, $F(5,660) = 3,66$, $p < 0,005$. Os testes *post hoc* (Dunnett C) indicaram que tipos empreendedores apresentam escores superiores aos de realistas e sociais. Não houve diferenças significativas nas dimensões de identidade, $F(5,661) = 1,38$; $p > 0,05$, e resiliência, $F(5,659) = 1,35$; $p > 0,05$. A tabela 1 apresenta os resultados da estatística descritiva dos escores totais de comprometimento de carreira e das dimensões de identidade, planejamento e resiliência em cada tipo vocacional definido pelo interesse predominante (R, I, A, S, E, C).

Tabela 1. Médias e Desvios Padrão das Dimensões de Comprometimento de Carreira e Valores de N em cada Tipo Vocacional

Tipos	Escala						Subescalas					
	Comprometimento			Identidade			Planejamento			Resiliência		
	N	M	DP	N	M	DP	N	M	DP	N	M	DP
R	63	42,30	7,75	63	15,32	3,72	63	14,40	3,93	63	12,86	3,62
I	59	44,80	7,72	59	16,56	3,78	59	15,02	3,83	59	13,22	3,85
A	93	44,04	7,75	94	16,05	3,56	93	15,57	3,47	94	12,36	3,80
S	152	42,91	9,05	153	15,70	4,04	152	14,99	4,03	153	12,54	4,22
E	247	45,69	7,57	250	16,30	3,31	251	16,09	3,15	248	13,30	3,67
C	48	43,02	8,12	48	15,65	3,52	48	14,81	3,85	48	12,56	3,67
Total	662	44,23	8,39	667	16,01	3,63	666	15,42	3,63	665	12,89	3,84

Comparação entre médias de entrincheiramento de carreira em diferentes tipos vocacionais

A tabela 2 apresenta os resultados da estatística descritiva dos escores totais e parciais de entrincheiramento de carreira em cada tipo vocacional. O teste de Levene revelou não ter havido diferenças

significativas entre os grupos nas variâncias dos escores de entrincheiramento [$F(5,659) = 1,67$; $p > 0,05$] e nas suas dimensões de investimentos de carreira [$F(5,663) = 0,83$; $p > 0,05$], custos emocionais [$F(5,661) = 1,06$; $p > 0,05$] e falta de alternativas [$F(5,662) = 0,98$; $p > 0,05$].

Tabela 2. Médias e Desvios Padrão das Dimensões de Enrincheiramento de Carreira e Valores de N para cada Interesse Predominante

Tipos	Subescalas											
	Comprometimento de carreira			Investimentos de carreira			Custos Emocionais			Falta de alternativas		
	N	M	DP	N	M	DP	N	M	DP	N	M	DP
R	63	37.48	9.68	63	11.22	3.62	63	15.51	4.40	63	10.75	3.89
I	58	41.24	9.07	59	12.63	3.85	58	17.12	4.78	59	11.49	3.72
A	94	39.28	8.64	94	12.20	3.92	94	16.21	4.60	94	10.86	3.20
S	154	39.61	9.73	154	12.29	3.99	154	16.16	4.81	154	11.16	3.26
E	247	37.12	9.39	251	11.41	3.97	249	15.30	4.14	251	10.34	3.48
C	47	39.06	8.05	48	11.37	3.74	49	16.46	4.19	47	11.09	3.10
Total	665	38.53	9.38	669	11.81	3.90	667	15.89	4.42	668	10.79	3.44

Houve interação entre tipos vocacionais e estágio de vida para variações nos escores de entrincheiramento de carreira (Tabela 3). As comparações em cada estágio revelaram que ocorrem diferenças de entrincheiramento somente na idade adulta, $F(5,326) = 4,33; p < 0.005$. Os testes *post hoc* (Tukey) revelaram que tipos investigativos mostraram-

se mais entrincheirados do que tipos realistas e empreendedores. Houve interação entre tipos vocacionais e estágio de vida para variações em custos emocionais. As análises *post hoc* (Tukey) revelaram que tipos investigativos obtiveram escores mais elevados de custos emocionais na idade adulta, em comparação com realistas e empreendedores.

Tabela 3. Resultados do Delineamento Fatorial 2X6 (2 Níveis de Estágio de Vida e 6 Tipos de Interesse Vocacional – R, I, A, S, E, C) para Enrincheiramento de Carreira.

Fonte de variação	SQ	gl	MQ	F	P
Efeitos principais					
A – Tipos vocacionais	954.57	5	190.91	2.23	.05
B - Estágio de vida	300.34	1	300.34	3.51	.06
Interação					
A x B	1034.77	5	206.95	2.41	.03
Erro	55790.97	652	85.56		

Somente tipos investigativos revelaram diferenças de entrincheiramento relacionadas ao estágio de vida. Os sujeitos situados na idade adulta obtiveram escores mais elevados ($M = 44,44; DP = 8,69$) do que os situados na idade inicial ($M = 36,83; DP = 10,52$), $F(1,55) = 8,88; p < 0.01$. Análises específicas para cada dimensão de entrincheiramento revelaram que não houve diferenças em falta de alternativas, $F(1, 56) = 1,04; p = 0,31$, mas sim, em investimentos de carreira, $F(1,56) = 8,80; p < 0.001$, e custos emocionais, $F(1, 55) = 8,65; p < 0.05$.

As correlações entre identidade de carreira e custos emocionais em cada tipo vocacional seguiram a seguinte ordem, da maior para a menor: investigativo ($r = 0,63, p < 0,01$), artístico e social ($r = 0,56, p < 0,01$), empreendedor ($r = 0,32, p < 0,05$), realista ($r = 0,26, p < 0,05$) e convencional ($r = 0,20; ns$). Observa-se que, para tipos investigativos, a identidade de carreira está mais fortemente conectada com a percepção de custos emocionais no caso de uma mudança.

DISCUSSÃO E CONCLUSÕES

O interesse vocacional predominante se mostrou influente nos comportamentos de comprometimento e entrincheiramento na carreira. Tipos empreendedores mostraram-se mais comprometidos em comparação com tipos sociais. Tipos sociais têm valores coletivistas e parecem estar preocupados com aceitação social, e tipos empreendedores têm valores individualistas, são assertivos e estão focados na realização de ambições pessoais (Hogan & Holland, 2003; Sagiv, 2002; Soh & Leong, 2001). Os valores individualistas foram relacionados ao comprometimento com a carreira (Jardim, 2002). Portanto, os resultados sugerem que as limitações de assertividade do tipo social resultem em dificuldades para definir e persistir em metas de carreira.

Tipos empreendedores se mostraram mais comprometidos do que tipos realistas e menos entrincheirados do que tipos investigativos. A introversão característica de tipos realistas e investigativos parece ter implicações negativas para a

adaptabilidade de carreira destes sujeitos. Savickas, Briddick e Watkins (2002) ressaltaram que a falta de competência social pode resultar em dificuldades para o planejamento da carreira. Considerando-se que tipos realistas e investigativos são pouco abertos a sentimentos e avessos ao contato interpessoal, sugere-se que tenham dificuldades para estabelecer e cultivar uma rede de relacionamentos e apoio social, que, de acordo com Sorj (2000), é necessária à adaptabilidade de carreira. Por outro lado, a extroversão do tipo empreendedor está relacionada à inserção social de modo persuasivo e assertivo.

Indivíduos investigativos mostraram-se mais entrincheirados do que empreendedores e realistas na idade média, sendo que este entrincheiramento foi relacionado à dimensão custos emocionais. Tipos investigativos também foram os únicos a mostrar maior entrincheiramento na idade média, sendo este decorrente da percepção de maiores custos emocionais e investimentos. Isto sugere que tipos investigativos têm um apego emocional mais intenso à especificidade da sua tarefa profissional, tal como sugerem os estudos de Nordvik (1996) e Amabile e cols. (1994). As correlações entre identidade de carreira e custos emocionais (dimensão de entrincheiramento) em cada tipo vocacional apóiam esta interpretação. Tipos investigativos mostraram a correlação mais elevada, e tipos realistas e empreendedores mostraram correlações mais baixas. Estes dados sugerem que a identidade de carreira contribui para o entrincheiramento de tipos investigativos, pois, para estes indivíduos, ela está fortemente associada com os custos emocionais de uma transição de carreira; e as características da identidade de carreira de tipos realistas e empreendedores parecem não implicar em entrincheiramento decorrente do receio de enfrentar os custos emocionais envolvidos numa transição. A descrição de tipos empreendedores como preocupados com *status*, poder, ganhos financeiros e promoções (Holland, 1997) corrobora a idéia de que estes indivíduos valorizam os aspectos extrínsecos da tarefa profissional (Amabile & cols., 1994) e, deste modo, sentem-se menos apegados ao conteúdo específico do trabalho e mais flexíveis no momento de fazer transições de carreira.

Destarte, além da carência de habilidades sociais, necessárias para o cultivo de uma rede de relacionamentos favorável a sua empregabilidade, o tipo investigativo parece apresentar dificuldades para gerenciar as emoções envolvidas em processos de transição de carreira. Estas características podem

resultar em falta de iniciativa, baixa tolerância ao risco e pouca exploração efetiva no plano da ação.

Por outro lado, as carreiras investigativas, voltadas para o trabalho técnico e científico, tendem a se caracterizar por alto grau de especialização. Esta condição poderia influir na percepção de alternativas de carreira, considerando-se que a excessiva especialização tende a restringir as possibilidades de mudança; porém não houve diferenças entre os tipos vocacionais na dimensão falta de alternativas. Sobre este aspecto, cabe salientar a suposição de Holland (1997) de que sujeitos investigativos, possuidores de maior diversidade de interesses e abertura à experiência, teriam alta capacidade de perceber alternativas de carreira. Portanto, os resultados apresentados por tipos investigativos sugerem dificuldades mais atitudinais do que cognitivas, em termos de adaptabilidade de carreira.

O estudo não confirmou as sugestões de Holland (1997) sobre a maior disposição de tipos artísticos e investigativos para a mudança de carreira, em comparação com realistas e convencionais. A ausência dos resultados esperados em relação ao interesse artístico pode estar relacionada à relação encontrada por Johnson e Stokes (2002) entre diversidade de interesses e indecisão de carreira. A abertura e a criatividade do interesse artístico, associadas a baixos escores de escrupulosidade, podem resultar em dificuldades de organização e definição de metas.

Não ocorreram os resultados esperados com relação a tipos convencionais, pois estes não se mostraram particularmente entrincheirados. Embora tipos convencionais tenham sido descritos como rígidos, pouco criativos e dependentes (Holland, 1997), o traço de escrupulosidade, associado à disciplina e método, pode ter compensado estas características desfavoráveis no que diz respeito ao comportamento diante da carreira. Este grupo não mostrou associação entre identidade de carreira e custos emocionais de uma possível transição. Talvez tipos convencionais desenvolvam um vínculo mais superficial com a sua tarefa de trabalho, ou seja, uma relação mais funcional do que voltada para o crescimento pessoal, e neste aspecto, sintam-se menos entrincheirados no momento de considerar mudanças na carreira.

Holland (1997) sugeriu que a capacidade para lidar com o desemprego e a mudança de emprego está relacionada às habilidades sociais, por isso pressupôs que tipos sociais e empreendedores estão em melhores condições neste sentido. Os resultados deste estudo reforçaram a importância destas habilidades, mas Holland (1997) não assinalou diferenças críticas entre

tipos empreendedores e sociais, com relação a este aspecto. Em contraste com tipos empreendedores, tipos sociais carecem das facetas mais auto-afirmativas da extroversão (em especial, da assertividade), as quais propiciam a assunção de riscos e o enfrentamento de situações novas. Além disto, tipos sociais caracterizam-se pelo traço de sociabilidade, que significa altruísmo, modéstia e desejo de proximidade social. Em vista disso, sugere-se que tipos sociais tendem a abdicar dos próprios interesses em prol de demandas alheias, prejudicando sua autonomia, tomada de decisão e planejamento.

A associação entre o interesse empreendedor e extroversão talvez possa ser o caminho para o entendimento da superioridade destes nos escores de comprometimento e planejamento de carreira. A extroversão foi associada a um conjunto de disposições favoráveis a estes comportamentos; por outro lado, a introversão, característica de tipos realistas e investigativos, sugere limitações neste sentido.

Sugere-se, então, que a capacidade de enfrentamento de transições de carreira pode ser desenvolvida a partir do treinamento em habilidades sociais e assertividade. Tipos investigativos seriam beneficiados por este tipo de intervenção, pois tendem a perceber custos emocionais e perdas de investimentos como empecilhos importantes à mudança na carreira. Estes indivíduos talvez careçam de traços atitudinais importantes, tais como a tolerância ao risco e pró-atividade - e habilidades sociais - tais como a assertividade, a fim de que possam enfrentar processos de transição. Estas limitações os desencorajam de efetivamente transferir e aplicar suas habilidades e motivações vocacionais diversificadas numa variedade de contextos de trabalho.

O traço de ternura e a preferência por valores coletivistas em tipos sociais sugerem que estes indivíduos correm o risco de não defender adequadamente suas metas de carreira quando confrontados com demandas de outros significativos. Indivíduos sociais tendem a vincular trabalho e dedicação emocional, o que pode prejudicar a análise racional e a independência de ação. Orientadores de carreira talvez precisem encorajar estas pessoas a defender suas necessidades e a persistir em metas de cunho mais individualista, portanto, também podem se beneficiar de treinamento em assertividade.

Considerando-se que tipos realistas, convencionais e empreendedores valorizam mais as recompensas tangíveis da atividade profissional (Amabile & cols., 1994), sugere-se que estes indivíduos tendem a perder o sentido intrínseco da tarefa profissional, com

prejuízos a sua disposição para a aprendizagem e aperfeiçoamento pessoal. Atividades de introspecção e fortalecimento de aspectos de identidade profissional podem ser benéficas para estas pessoas.

As diferenças de comprometimento e entrenchamento encontradas entre os tipos vocacionais sugerem que os interesses, considerados como expressões da personalidade, estão relacionados a habilidades e/ou atitudes relevantes para o comportamento em relação à carreira. As inclinações de personalidade vocacional parecem ter influência no modo como os indivíduos administram suas carreiras; por isso sugere-se que práticos em orientação profissional possam considerar as preferências ocupacionais não somente como critérios para escolha profissional, mas também como indicadores dos recursos e fraquezas pessoais no gerenciamento da vida de trabalho. Deste modo, o técnico poderá intervir para o desenvolvimento de comportamentos que favoreçam maior adaptabilidade, tal como foi sugerido acima para os tipos investigativos.

Acredita-se que o papel de variáveis disposicionais se tornará mais saliente na medida em que as condições do mundo do trabalho se tornem-se mais transicionais, fragmentadas e instáveis. A pesquisa sobre diferenças individuais em aspectos de adaptabilidade de carreira se mostra particularmente relevante neste contexto. A descrição de ambientes ocupacionais em termos de seus estilos de resolução de problemas, atitudes e habilidades sociais é recomendada como subsídio ao delineamento de programas de desenvolvimento de carreira adequados às características de diferentes populações.

REFERÊNCIAS

- Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A. & Tighe, F. M. (1994). The Work Preference Inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 950-967.
- Anastasi, A. & Urbina, S. (2000). *Testagem Psicológica* (M. A. V. Veronese, Trad.). Porto Alegre: Artes Médicas. (Original publicado em 1997).
- Baiocchi, A. & Magalhães, M. (2004). Relações entre processos de comprometimento, entrenchamento e motivação vital em carreiras profissionais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(1), 63-71.
- 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 da XXXIV Reunião Anual de Psicologia* [CD-ROM]. Ribeirão Preto, SP: SBP.

- Barrick, M. R., Mount, M. K. & Gupta, R. (2003). Meta-analysis of the relationship between the five-factor model of personality and Holland's occupational types. *Personnel Psychology*, 56(1), 45-75.
- Blake, R. J. & Sackett, S. A. (1999). Holland's typology and the five factor model: A rational empirical analysis. *Journal of Career Assessment*, 7 (3), 249-279.
- Caldwell, D. F. & Burger, J. M. (1998). Personality characteristics of job applicants and success in screening interviews. *Personnel Psychology*, 51(1), 119-137.
- Carson, K. D. & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237-262.
- Carson, K. D., Carson, P. P. & Bedeian, A.G. (1995). Development and construct validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 301-320.
- Cazassa, V. (2004) Relação entre a tipologia de interesses vocacionais de Holland e os tipos psicológicos de Jung. Monografia de conclusão de curso de graduação em Psicologia, Universidade Luterana do Brasil., Canoas-RS
- De Fruyt, F. & Mervielde, I. (1999). RIASEC types and Big Five traits as predictors of employment status and nature of employment. *Personnel Psychology*, 52(3), 701-727.
- 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. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa: PAR.
- Holland, J. L., Johnston, J. A., Asama, N. F. & Polys, S. M. (1993). Validating and using the Career Beliefs Inventory. *Journal of Career Development*, 19, 233-244.
- Isaacson, L. E. & Brown, D. (1999). *Career information, career counseling, and career development*. Needham Heights: Allyn & Bacon.
- Jardim, F. (2002). *Relações entre prioridades axiológicas e comprometimento com a carreira*. Monografia de conclusão de curso de graduação em Psicologia, Universidade Luterana do Brasil., Canoas-RS.
- Johnson, C. D. & Stokes, G. S. (2002). The meaning, development and career outcomes of breath of vocational interests. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 327-347.
- Larson, L. M., Rottinghaus, P. J. & Borgen, F. H. (2002). Meta-analyses of Big Six Interests and Big Five Personality Factors. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 217-239.
- Lassance, M. C. P. (2005). Adultos com dificuldades de ajustamento ao trabalho: ampliando o enquadre da orientação vocacional de abordagem evolutiva. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 6(1), 41-51.
- Levinson, D. (1985). *The seasons of a man's life*. New York: Alfred Knopf.
- Levinson, D. (1996). *The seasons of a woman's life*. New York: Alfred Knopf.
- Nordvik, H. (1996). Relationships between Holland's vocational typology, Schein's career anchors and Myers-Briggs' types. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 263-275.
- Ones, D. S. & Viswesvaran, C. (1997, julho). *Empirical and theoretical considerations in using conscientiousness measures in personnel selection*. Paper presented at the 5th European Congress of Psychology, Dublin, Ireland.
- Sagiv, L. (2002). Vocational interests and basic values. *Journal of Career Assessment*, 10(2), 233-257.
- Savickas, M. L., Briddick, W. C. & Watkins, C. E. (2002). The relation of career maturity to personality type and social adjustment. *Journal of Career Assessment*, 10(1), 24-41.
- Schmit, M. J., Amel, E. L. & Ryan, A. M. (1993). Self-reported assertive job-seeking behaviors of minimally educated job hunters. *Personnel Psychology*, 46, 105-124.
- 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.
- Sorj, B. (2000). Sociologia e trabalho: mutações, encontros e desencontros. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 15(43), 56-67.
- 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.
- Wright, L. K., Reardon, R. C., Peterson, G. W. & Osborn (2000). The relationship among constructs in the Career Thoughts Inventory and the Self-Directed-Search. *Journal of Career Assessment*, 8(2), 105-117.

Recebido em 01/08/2005

Aceito em 09/03/2006

Endereço para correspondência: Mauro de Oliveira Magalhães. Rua Sinimbu, 78/303, CEP 90470-470, Porto Alegre-RS.
E-mail: mauro.m@terra.com.br