

ESTUDO CORRELACIONAL DO INVENTÁRIO DE BUSCA AUTODIRIGIDA (SELF-DIRECTED SEARCH) COMO O IFP

*Ricardo Primi¹
Melissa Aparecida Mogg²
Érica Oliveira Casellato²*

Resumo

Este estudo investigou as correlações da versão brasileira do Self-Directed Search (SDS) de John L. Holland, com o Inventário Fatorial de Personalidade (IFP) avaliando um conjunto de necessidades conceituadas por Henry Murray. O estudo foi realizado com 81 adolescentes, 76,8% mulheres a maioria com 16-17 anos que participavam de um programa de orientação profissional. Os coeficientes de consistência interna das escalas do SDS estiveram entre 0,86 a 0,94. As correlações significativas situaram-se entre os 0,22 a 0,39 e foram observadas entre o Tipo R com Heterossexualidade, O Tipo I com Exibição e Desabilidade; Tipo A com Assistência, Intração, Deferência e Afiliação; Tipo S com Assistência, Intração, Desejabilidade e correlação negativa com Agressão; Tipo E com Dominância, Desempenho, Exibição, Agressão, Autonomia, Heterossexualidade e correlação negativa com Ordem; e Tipo C com Persistência. Estes resultados foram discutidos fazendo referência à precisão e validade do SDS.

Palavras-Chave: Avaliação psicológica; Orientação profissional; Inventários de interesse.

CORRELATIONAL STUDY OF THE SELF-DIRECTED SEARCH WITH THE IFP

Abstract

This research studied the correlations of the Brazilian version of the Self-Directed Search (SDS) of John L. Holland with the Factorial Personality Inventory (IFP) that assess a group of basic needs conceptualized by Henry Murray. Participants were 81 teenagers mainly aged in the range of 16-17 years of with 76.8% were women, participating in a career counseling program. SDS Internal consistency coefficients were in the .89-.94 range. The significant correlation with IFP scores were in the .22 to .39 range and were observed in: Type R with Heterosexuality, Type I with Exhibition and Social Desirability; Type A with Nurture, Intraception, Deference and Affiliation; Type S with Nurture, Intraception, Social Desirability and neg. corr. with Aggression; Type E with Dominance, Achievement, Exhibition, Aggression, Autonomy, Heterosexuality and neg. corr. with Order; and Type C with Endurance. These results were discussed concerning reliability and validity of the Brazilian version of the SDS.

Keyword: Psychological assessment; Career counseling; Interest inventory.

INTRODUÇÃO

A escolha de uma carreira profissional talvez seja uma das tarefas mais importantes na adolescência. É comum observar adolescentes indecisos nessa fase incapazes de solucionar o problema da decisão e comprometer-se com um determinado caminho que terá como consequência a preparação e ingresso numa profissão específica. Em razão dessas dificuldades a psicologia criou formas específicas de ajuda, dentre as quais a orientação profissional, que busca ajudar as pessoas a solucionarem os problemas enfrentados na

escolha profissional (Crites, 1969; Gati, Krausz & Osipow, 1996; Santos & Coimbra, 1994; Santos, 1997).

Um dos propósitos gerais da orientação profissional consiste no levantamento de características pessoais do adolescente e a reflexão sobre as possíveis carreiras face a essas informações. Uma forma sistemática, eficaz e rápida para se fazer este levantamento consiste no emprego de instrumentos de avaliação psicológica, principalmente os inventários de interesse e de personalidade.

¹Docente da Graduação e do Programa de Estudos Pós-Graduados em Psicologia da Universidade São Francisco.

²Graduandas em Psicologia da Universidade São Francisco, bolsistas pelo Programa de Bolsa-Auxílio à Pesquisa Científica (PIBIC – CNPq).

Dentre os instrumentos existentes destacamos os de avaliação dos interesses profissionais. Segundo Anastasi e Urbina (2000), esses instrumentos destinam-se a avaliar os interesses do indivíduo em diferentes campos de trabalho, alguns também analisam interesses em currículos educacionais ou campo de estudo, que por sua vez estão relacionados com decisões de carreira. Esses inventários geralmente são usados para familiarizar o indivíduo com as carreiras e expandir seu conhecimento sobre elas. Eles ajudam a pessoa a confrontar o que ela sabe sobre si mesma com as atividades profissionais e, como são construídos com a preocupação de serem abrangentes e exaustivos, são mais eficazes do que entrevistas não estruturadas (Meyer & cols., 2001).

Alguns inventários privilegiam a organização de itens em escalas homogêneas ligadas às grandes áreas profissionais para comparar a intensidade relativa dos interesses que uma pessoa possui nessas áreas comparando-a com o interesse médio de um grupo de referência. Outros privilegiam a comparação dos interesses expressos dos indivíduos com os interesses de profissionais de diferentes carreiras mostrando a semelhança de hábitos, estilos pessoais, valores, motivações da pessoa avaliada com pessoas de diferentes profissões (Cronbach, 1996).

Empregando a primeira abordagem de construção um dos inventários mais conhecidos mundialmente é o Self-Direct-Search Form CE (SDS) ou Busca Autodirigida de Holland e Powell (1994a, 1994b). O SDS baseia-se no Modelo Hexagonal de Holland (1963) que propõe seis tipos principais reunindo vários aspectos, tais como traços de personalidade, objetivos de vida, valores, identificações, competências e habilidades. Esse modelo tem sido considerado um dos mais conhecidos e respeitados atualmente no contexto da orientação às carreiras profissionais (Gati, 1991). Os seis tipos são: o Tipo R (Realista) que descreve pessoas mais voltadas para realizações observáveis e concretas. O Tipo I (Investigativo) mais introvertido e voltado à exploração intelectual preferindo mais pensar do que agir. O Tipo A (Artístico) tendendo a ser mais asocial como o Tipo I, porém mais emotivo e envolvido com atividades que favoreçam a expressão individual. O Tipo S (Social) que descreve pessoas mais

extrovertidas e dependentes que gostam de atividades de ajuda, ensino e tratamento e que possuem maior necessidade de atenção. O Tipo E (Empreendedor) que descreve pessoas mais oralmente agressivas cuja preferência é voltada às atividades nas quais possa dominar, persuadir e liderar os outros. O Tipo C (convencional) que descreve pessoas mais conformistas e controladas que preferem atividades estruturadas envolvendo a obediência às ordens e regras (Holland, 1963; Holland, Daiger & Power, 1980; Holland, Powell & Fritzsche, 1994).

Estes tipos são representados visualmente em um hexágono como na Figura 1. Descrições detalhadas dos tipos são fornecidas na Tabela 1. A disposição dos tipos neste hexágono baseou-se em estudos empíricos das correlações entre os escores de interesse nos seis tipos do SDS. A posição de cada ponto indica a semelhança de características entre os tipos, por isso, tipos mais distantes como, por exemplo, C-A e R-S são mais diferentes, assim como tipos mais próximos como, por exemplo, S-E e R-I são mais parecidos. A caracterização tanto das pessoas quanto das carreiras é feita por meio de um código com duas ou três letras correspondentes aos tipos mais predominantes em cada situação ou pessoa avaliada. Estes tipos representam protótipos extremos para ajudar a entender as características mais predominantes das carreiras profissionais. No entanto, existe uma grande variabilidade de tipos entre profissionais de uma mesma carreira.

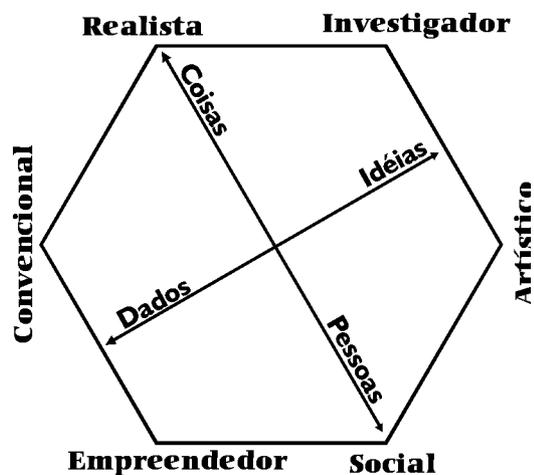


Figura 1: Representação Gráfica do Modelo Hexagonal de Holland e do Modelo do

Mundo do Trabalho de Prediger.

TIPO	Realista	Investigador	Artístico	Social	Empreendedor	Convencional
Gosto	Uso de máquinas ferramentas e coisas	Explorar e entender coisas e eventos	Ler livros, atividades artísticas, musicais e escrita	Ajudar, ensinar, tratar, aconselhar ou servir outros	Persuadir e dirigir ou outros	Seguir ordens atingir objetivos claros
Valores	Recompensa financeira para realizações observáveis	Conhecimento e aprendizagem	Idéias criativas, emoções ou sentimentos, estéticos	Trabalho para o bem-estar dos outros e serviço sociais	Dinheiro e <i>Status</i> social	Ganhar dinheiro Ter poder em ocupações sociais comerciais ou políticas
Como se vê	Prático conservador, tendo mais habilidades mecânicas do que sociais	Analítico inteligente, cético tendo mais habilidades acadêmicas do que sociais	Aberto às experiências, inovador, intelectual e tendo mais habilidades criativas com mais do que escriturárias	Compreensivo em relações aos sentimentos dos outros, paciente com mais habilidades sociais do que mecânica	Mais habilidade persuasiva do que científica	Mais habilidades técnicas em negócios ou produção do que artística
Como é visto	Normal, franco	Inteligente e introvertido	Incomum desorganizado e criativo	Útil, agradável disposto	Energético articulado em estar com as pessoas	Cuidadoso seguidor de regras
Evita	Interação com outras pessoas	Ter de persuadir outras pessoas ou vender coisas	Rotinas e Regras	Atividades mecânicas e técnicas	Tópicos científicos e intelectuais complicados	Trabalhos sem direção clara.

A Teoria de Holland (1963) considera as preferências ocupacionais como escolhas que decorrem das características de personalidade. Cada um dos temas do modelo corresponde a um agrupamento de atributos de personalidade. Um sujeito pode ser descrito em termos de um ou mais tipos predominantes. Os temas também podem ser usados para descrever ambientes-modelo, caracterizando situações ocupacionais prototípicas, além de incluir características físicas e de trabalho e ainda tipos de pessoa com as quais o sujeito trabalha. Os sujeitos buscam ambientes que sejam similares à sua personalidade. A congruência entre personalidade e ambiente aumenta a satisfação no trabalho, estabilidade no emprego e realização (Holland, Fritzsche & Powell, 1994). Atualmente existem vários estudos buscando investigar as associações entre os tipos de Holland e traços de personalidade de outros modelos explicativos tais como os tipos da Teoria de Millon (Strack, 1994), os tipos psicológicos de Jung (Nordvik, 1996) e os cinco grandes fatores de personalidade (Gottfredson, Jones & Holland, 1993). Há também estudos meta-analíticos buscando verificar as relações entre os fatores da inteligência, da personalidade e dos interesses que escolheram o modelo de Holland como referencial teórico para o entendimento dos interesses (Ackerman, & Heggestad, 1997).

De acordo com Anastasi e Urbina (2000), o SDS sofreu repetidas revisões desde sua primeira publicação para simplificar e reduzir o viés sexual nos itens. Além

da forma regular (Forma R), existem três outras versões: Forma E (Easy) desenvolvido para indivíduos com menos habilidades de leitura; Forma CP (Career Planning) destinado a ajudar adultos em transições profissionais e a Forma CE (Career Explorer) usada no presente estudo, destinada aos alunos do último ano do ensino fundamental e início do ensino médio.

SDS Forma CE é organizado em seis sessões: (a) carreiras em consideração, (b) atividades, (c) competências, (d) carreiras, (e) auto-avaliação de habilidades e (f) contagem das respostas. O inventário é auto-aplicado e autocorrigido de forma que depois de responder as questões a pessoa pode corrigir suas respostas descobrindo os dois tipos com mais pontos e construindo um código que representa seu perfil de interesses. A interpretação centra-se neste código que representa o perfil de interesse que também é utilizado para classificar 1.335 ocupações no dicionário das profissões Occupations Finder (Guia de Ocupações), possibilitando que a pessoa explore profissões nas quais a maioria das pessoas possui perfis iguais aos dela. Também é possível explorar as profissões no Dictionary of Occupational Titles, já que todas são classificadas segundo o modelo de RIASEC. Por exemplo, AE sugere a possibilidade como gerente de propaganda, relações-públicas, modelo de moda e advogado.

O presente trabalho faz parte de um projeto mais amplo em andamento, coordenado pelo primeiro autor, cujo objetivo é a adaptação da versão brasileira do SDS. A

versão original foi amplamente estudada nos Estados Unidos para se estabelecer os parâmetros de precisão e validade. Quanto à precisão foram desenvolvidos estudos de equivalência entre as formas de 1985 e 1994 resultando em coeficientes entre 0,75 a 0,89; no estudo de consistência interna os coeficientes obtidos variaram entre 0,90 e 0,94 e estabilidade temporal medida após três meses resultou coeficientes entre 0,76 e 0,89. Quanto aos estudos de validade, além da análise correlacional entre as escalas que comprova a estrutura interna semelhante a um hexágono, foram feitos vários estudos procurando correlacionar o SDS com outras variáveis. Oito estudos investigaram a validade preditiva analisando a proporção de pessoas cujo código referente ao escore mais alto no SDS era o mesmo de sua profissão corrente. O intervalo entre a aplicação do SDS e a análise do perfil da profissão variou de um a sete anos. Os resultados encontraram concordâncias variando de 39,6% a 79,6%. Em outros estudos o SDS foi correlacionado com inventários de personalidade como o NEO-Personality Inventory, o Questionário de Dezesesseis Fatores de Personalidade (16PF) e também com medidas de valores. Esses estudos apresentam evidências positivas de validade das interpretações atribuídas às escalas do SDS (Holland, Fritzsche & Powell, 1994).

O presente trabalho consiste em um estudo preliminar das propriedades psicométricas da versão traduzida para o português do SDS Forma CE. Com relação à precisão buscou-se verificar os coeficientes de consistência interna e com relação à validade investigar as correlações com Inventário Fatorial de Personalidade (IFP) de Pasquali, Azevedo e Ghesti (1997) aplicados a uma amostra de adolescentes que participavam de um programa de orientação profissional. Pretendeu-se oferecer evidências de validade por meio da análise das correlações com outras variáveis medindo construtos associados (APA, AERA e NCME, 1999). Pretendeu-se comparar as correlações encontradas com os dados da literatura disponíveis para a versão original. Destaca-se especificamente o trabalho de Vieira e Ferreira (1997) que estudou as correlações entre a versão Portuguesa do Vocational Preference Inventory de Holland (1985) com o PRF- Forma A (Personality Research Form) desenvolvido por Douglas Jackson nos anos 1960 com base na mesma concepção teórica do EPPS e do IFP (Jackson, 1989). O PRF avalia 15 necessidades: realização, afiliação, agressão, autonomia, dominância, resistência, exibição, evitamento de risco, impulsividade,

apoio, ordem, prazer/divertimento, reconhecimento social e compreensão. Portanto o objetivo desse estudo foi investigar as propriedades psicométricas de precisão e validade da versão traduzida do SDS.

MÉTODOS

Participantes

Participaram deste estudo 81 pessoas do interior de São Paulo, sendo 19 homens e 63 mulheres. A idade dos alunos variou entre 13 e 28 anos com média 16,7 e desvio padrão igual a 2. As faixas de idade de maior concentração foram de: 16 (36,7%), 17 (29,1%) e 18 (12,7%). Os alunos participavam de um programa de orientação profissional oferecido por uma universidade coordenado por uma professora e conduzido por alunos dos últimos anos do curso de graduação em Psicologia como parte de suas atividades de estágio.

Materiais

Foram utilizados o SDS Forma CE e o IFP (Pasquali, Azevedo & Ghesti, 1997). O SDS foi traduzido para o português e depois novamente para o inglês (procedimento de Back Translation). Esta nova versão foi examinada e aprovada pelos autores e pela editora (Psychological Assessment Resources, PAR, www.parinc.com). O IFP é um inventário de traços de personalidade baseado no Edwards Personal Preference Schedule (EPPS) de Edwards (1959), que por sua vez se fundamenta na teoria de Murray (1943). O IFP avalia 15 necessidades básicas: assistência, intracepção, afago, deferência, afiliação, dominância, denegação, desempenho, exibição, agressão, ordem, persistência, mudança, autonomia e heterossexualidade. Além dessas escalas existem ainda duas escalas de validade: desajabilidade social e veracidade.

Na versão original o EPPS objetiva avaliar o indivíduo normal em quinze necessidades ou motivos psicológicos baseados na teoria de Murray (1943), criador do famoso Teste de Apercepção Temática. O EPPS consiste em 210 pares de declarações organizadas em 15 escalas nas quais os itens de cada uma das quinze escalas são emparelhados com itens das outras quatorze. Dentro de cada escala o sujeito escolhe os itens que mais o caracterizam. Segundo Anastasi e Urbina (2000), em razão das escolhas forçadas o EPPS resulta em escore

ipsativos que expressam a intensidade de uma necessidade relativa às outras. As comparações feitas na pontuação ipsativa são intra-individuais e não interindividuais como em pontuações com referências normativas. À medida que uma subescala sobe um ponto, um outro escore de subescala abaixa automaticamente. As autoras explicam que os escores ipsativos são controversos uma vez que forçam as escolhas. Enquanto escores normativos podem apresentar resultados semelhantes para as diferentes escalas, com os escores ipsativos isso não ocorre gerando alguns problemas psicométricos como a tendência das escalas de se correlacionarem negativamente. O IFP alterou esta característica do instrumento original utilizando o procedimento tradicional de referência normativa.

Procedimento

Os testes foram aplicados na segunda, terceira e quarta sessão do programa de orientação profissional que tem duração de dez semanas e é oferecido como serviço de extensão universitária aos alunos da região por um valor simbólico de dez reais. Parte das atividades envolve a avaliação psicológica incluindo outros instrumentos tais como a BPR-5, 16PF 5a Edição e o LIP. A pesquisa foi feita por meio da consulta ao banco de dados com os resultados dos instrumentos sem a identificação dos sujeitos.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Na Tabela 2 apresenta-se os resultados encontrados da análise correlacional. Na segunda e terceira colunas apresenta-se as médias e desvios padrão em cada fator do IFP dos resultados obtidos pelos sujeitos. Antes do cálculo dos escores o resultado bruto de cada sujeito foi transformado em percentil utilizando-se as informações normativas fornecidas no manual do IFP (com exceção da escala Veracidade). Portanto estes resultados estão na escala de 1-99. Na quarta coluna apresenta-se os coeficientes de consistência interna das escalas do IFP calculado a partir da amostra desse estudo. Como pode ser observado os resultados do grupo desviam das expectativas normativas para mais nos fatores: Afiliação, Desempenho, Exibição e Dominância ($p > 65$). A distribuição nestes casos tendeu a se concentrar à direita (assimetria negativa). Isso ocorreu com os outros fatores também, mas com configurações não tão acentuadas. A consistência interna foi adequada para a maioria das escalas com valores maiores do que 0,70 (exceção feita às escalas Deferência, Denegação, Agressão, Desejabilidade e Veracidade).

As estatísticas descritivas no SDS são apresentadas nas duas linhas logo abaixo da sigla RIASEC. O escore dos sujeitos correspondeu à soma de pontos nas seis

Tabela 2: Estatísticas descritivas, consistência interna e coeficientes de correlação entre o IFP e o SDS.

	SDS								
	R	I	A	S	E	C			
<i>M</i>	14,38	21,34	23,62	28,96	22,91	17,16			
<i>DP</i>	8,76	9,44	11,50	9,61	8,50	8,48			
Consistência Interna (<i>Alfa</i>)	0,91	0,89	0,93	0,91	0,86	0,90			
IFP									
	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>Alfa</i>						
Assistência	64,0	26,7	0,80	0,001	0,124	*0,294	*0,323	-0,125	-0,117
Intrapeção	58,3	27,1	0,76	-0,144	0,003	*0,314	**0,398	-0,034	-0,171
Afago	61,7	27,6	0,84	-0,161	0,051	0,063	0,017	-0,033	-0,108
Deferência	57,2	27,7	0,61	-0,054	-0,055	*0,253	0,155	-0,016	-0,144
Afiliação	75,4	23,4	0,74	-0,002	0,155	*0,257	0,168	0,071	-0,071
Dominância	66,5	25,8	0,82	0,093	0,086	0,159	0,101	**0,389	-0,102
Denegação	63,2	24,5	0,45	-0,099	0,055	0,002	0,079	-0,044	-0,096
Desempenho	71,6	25,1	0,73	0,133	0,157	0,094	0,038	**0,335	0,155
Exibição	68,8	24,0	0,77	0,119	*0,225	0,103	0,099	*0,250	-0,161
Agressão	55,2	28,9	0,69	-0,036	-0,030	-0,122	*-0,262	**0,287	-0,134
Ordem	55,8	25,6	0,89	0,055	0,123	0,081	0,165	*-0,249	-0,147
Persistência	56,7	28,7	0,79	0,037	0,049	0,013	0,029	-0,011	*0,223
Mudança	55,0	24,6	0,71	0,055	0,109	0,191	-0,088	0,158	-0,015
Autonomia	64,0	26,9	0,67	0,205	0,198	0,117	0,008	*0,263	-0,008
Heterossexualidade	55,7	28,9	0,80	*0,226	0,120	0,011	0,027	**0,346	-0,047
Desejabilidade	50,3	28,5	0,34	0,126	*0,257	0,186	*0,227	-0,112	0,139
Veracidade	18,8	5,3	0,15	-0,004	0,016	-0,073	-0,018	0,084	-0,010

escalas. As seis escalas têm o mesmo número de itens e o escore máximo possível é igual a 48. Como pode ser observado a escala com a maior média foi a S e menor R. A distribuição dos escores na escala S tenderam a se concentrar mais à direita e na escala R à esquerda. Apesar disso as distribuições não foram tão assimétricas quanto as encontradas no IFP.

Apresenta-se também na Tabela 2 os coeficientes de consistência interna (Alfa) para as escalas do SDS. Os resultados variaram de 0,86 a 0,93 muito próximos dos valores obtidos com a versão americana: 0,91 a 0,94 (Holland, Fritzsche, & Powell, 1994; tabela 21 p. 22). A análise dos coeficientes de discriminação indicou que a maioria atingiu valores acima de 0,30. Estes resultados indicam uma precisão muito satisfatória mesmo com uma

amostra pequena e não representativa como a deste estudo, o que geralmente tende a reduzir a variância podendo, como consequência, afetar negativamente as expectativas de precisão.

No corpo da Tabela 2 apresenta-se os coeficientes de correlação de Pearson entre os fatores do IFP com as escalas do SDS. Os coeficientes em negrito foram os que atingiram significância estatística ($p < 0,05$). Na Tabela 3 apresenta-se as interpretações das escalas do IFP sugerindo as possíveis inclinações de personalidade associadas aos seis tipos. Para a elaboração destas interpretações analisaram-se os itens das escalas do IFP buscando entender a definição operacional do construto para selecionar os aspectos mais coerentes com o construto subjacente ao SDS representado nestas escalas.

Tabela 3: Possíveis interpretações sobre os traços de personalidade no IFP associados aos tipos de Holland.

Realista	<i>Heterossexualidade</i> indicando a concordância com itens relatando o desejo em manter relações desde românticas até sexuais com indivíduos do sexo oposto.
Investigador	<i>Exibição</i> indicando gosto por fascinar ou impressionar as pessoas, demonstrando suas habilidades intelectuais. <i>Desejabilidade</i> indica tendência a apresentar-se de uma maneira moralmente desejável (também pode estar ligada a uma rigidez nos valores morais).
Social e Artístico	<i>Para S e A</i> <i>Assistência</i> indica desejos e sentimentos de piedade, compaixão e ternura, desejo de agir de maneira simpática gratificando necessidades de pessoas indefesas. <i>Intracepção</i> indica gosto por analisar o comportamento e o sentimento dos outros. <i>Para S</i> <i>Agressividade</i> indica tendência em não concordar com frases indicando atitudes mais ativas, assertivas e agressivas e relatando vivência de irritação. <i>Desejabilidade</i> indica tendência a apresentar-se de uma maneira moralmente desejável. <i>Para A</i> <i>Deferência</i> indica tendência a admirar, elogiar e honrar pessoas julgadas como superiores bem como imitá-las. <i>Afiliação</i> indica a necessidade de manter laços afetivos de amizade e de demonstrar afetos aos amigos.
Empreendedor	<i>Dominância</i> indica o desejo de liderar, exercer influência sobre os outros, ocupar posições de comando envolvendo tomada de decisões para o grupo, ser considerado líder. <i>Desempenho</i> indica ambição, desejo de realizar algo difícil, importante, ser bem-sucedido nestas tarefas e se sobressair em relação aos outros. <i>Exibição</i> indicando gosto por fascinar ou impressionar as pessoas demonstrando suas habilidades intelectuais. <i>Agressão</i> indicando tendência a concordar com frases indicando atitudes mais ativas, assertivas e agressivas e relatando vivência de irritação. <i>Autonomia</i> indica o gosto pela liberdade por agir independente e livremente, seguindo seus próprios impulsos. <i>Heterossexualidade</i> indicando a concordância com itens relatando o desejo em manter relações desde românticas até sexuais com indivíduos do sexo oposto. <i>Ordem</i> indica pouca preocupação em planejar, organizar antes de fazer um trabalho e pouca preocupação com organização, detalhes, sistematização, limpeza.
Convencional	<i>Persistência</i> indica persistência em atividades até vê-la concluída. Preferência por trabalhar sem ser interrompido. Pode estar ligado a um estilo mais sistemático, executa tarefas uma por vez.

No estudo investigando as correlações entre o Personality Research Form (PRF) de Jackson (1989) com os tipos de Holland, fundamentado também na teoria de personalidade de Murray (1943), Vieira e Ferreira (1997) encontraram associações entre necessidade de realização, compreensão, resistência, propensão a se arriscar com o tipo Investigador; necessidade de afiliação, apoio, compreensão e menos autonomia com o tipo social; necessidade de afiliação, apoio, compreensão com o tipo artístico; necessidade de dominância, exibição e prazer com o tipo empreendedor e necessidade de ordem e menos autonomia com o tipo convencional. Embora os instrumentos usados no presente estudo não sejam os mesmos que os usados no estudo de Vieira e Ferreira, como eles pretendiam avaliar os mesmos construtos pode-se tentar traçar as semelhanças e diferenças entre os achados. Em ambos estudos observou-se correlações dos tipos artístico e social com afiliação e assistência (apoio). Ambos estudos indicam também a associação do tipo empreendedor com dominância e exibição. Entretanto, no presente estudo, não se observou associação entre necessidade de ordem com o tipo convencional como seria esperado.

De modo geral os resultados encontrados neste estudo estão de acordo com as expectativas sobre as associações dos traços de personalidade com os tipos de Holland encontradas nos estudos de validade do SDS (Holland, Fritzsche & Powell, 1994; Holland, Powell & Fritzsche, 1994). No presente estudo, o tipo investigador

parece estar mais associado à valorização da dimensão intelectual, da mesma forma que o tipo social relaciona-se ao aspecto de cooperação social, preocupação em não entrar em desacordo e busca do entendimento dos outros. No tipo artístico, a associação com o fator deferência, entendido como tendência à admiração de pessoas que tiveram grandes feitos, pode ocorrer como um processo de identificação, isto é, pode refletir uma identificação com a necessidade de expressão que conduz ao recebimento de admiração de pessoas grandiosas. O tipo empreendedor está ligado à liderança e a atitudes mais executivas e competitivas e o tipo convencional à sistematicidade. Todas estas associações são esperadas de acordo com o construto que fundamenta o SDS, indicando evidências positivas de validade das interpretações para as escalas que são propostas originalmente à versão traduzida. Este estudo indica que as interpretações das escalas na versão traduzida mantém o mesmo significado da versão original.

O estudo envolveu um grupo pequeno de adolescentes com características bem específicas longe de ser um grupo representativo para o propósito de investigar a validade de construto do SDS. A despeito desta limitação, os resultados indicam evidências favoráveis à precisão e validade da versão brasileira do SDS. Ainda que em caráter preliminar estes resultados indicam que a versão brasileira do SDS parece possuir propriedades psicométricas semelhantes ao original americano.

REFERÊNCIAS

- Ackerman, P. L. & Heggestad, E. D. (1997). Intelligence, personality, and interests: Evidence for overlapping traits. *Psychological Bulletin*, 121, 219-245.
- American Educational Research Association, American Psychological Association, National Council on Measurement in Education (1999). *Standards for Educational and Psychological Testing*. Washington, DC: American Educational Research Association.
- Anastasi, A. & Urbina, S. (2000). *Testagem psicológica*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Cronbach, L. (1996). *Fundamentos da testagem psicológica*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Crites, J. O. (1969). *Vocational psychology*. New York: Macgraw-Hill.
- Edwards, A. L. (1959). *Edwards Personal Preference Schedule*. New York: The Psychological Corporation.
- Gati, I. (1991). The structural of vocational interests. *Psychological Bulletin*, 109 (2), 309-324.
- Gati, I., Krausz, M., Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43 (4), 510-526.
- Gottfredson, G. D., Jones, E. M. & Holland, J. L. (1993). Personality and vocational interests: the relation of Holland's six dimensions to five robust dimensions of personality. *Journal of Counseling Psychology*, 40 (4), 518-524.
- Holland, J. L. (1963). Explorations of a theory of vocational choice and achievement: II. A four-year prediction study. *Psychological Reports*, 12, 547-594.
- Holland, J. L. (1985). *Manual for the Vocational Preference Inventory*. Odessa, FL: Technical manual: Florida: Psychological Assessment Resources.

- Holland, J. L., Daiger, D. C. & Power, P. G. (1980). *My Vocational Situation*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Holland, J. L.; Fritzsche, B. A. & Powell, A. B. (1994). *SDS Self-Directed Search Technical Manual*. Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Holland, J. L. & Powell, A. B. (1994a). *SDS Career Explorer: Exploring Your Future with the SDS*. Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Holland, J. L. & Powell, A. B. (1994b). *SDS Career Explorer: Self-Assessment Booklet*. Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Holland, J. L.; Powell, A. B. & Fritzsche, B. A. (1994). *SDS Self-Directed Search Professional user's guide*. Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Jackson, D. N. (1989). *Personality Research Form Manual*. Port Huron, Michigan: Research Psychologists Press.
- Meyer, G. J., Finn, S. E., Eyde, L. D., Kay, G. G., Moreland, K. L., Dies, R. R., Eisman, E. J., Kubiszyn, T. W. & Reed, G. M. (2001). Psychological testing and psychological assessment: a review of evidence and issues. *American Psychologist*, 56 (2), 128-165.
- Murray, H. A. (1943). *Teste de Apercepção Temática (TAT) Manual*. São Paulo: Mestre Jou.
- 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.
- Pasquali, L.; Azevedo, M. M. & Ghesti, I. (1997) *Inventário Fatorial de Personalidade – IFP Manual técnico de aplicação*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Santos, P. J. (1997). *Adolescência e indecisão vocacional: separação psicológica face as figuras parentais e dimensões antecedentes da indecisão vocacional em estudantes do ensino médio*. Dissertação de Mestrado não-publicada, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Porto, Portugal.
- Santos, P. J. & Coimbra, J. L. (1994). Desenvolvimento psicológico e indecisão profissional. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 10/11, 21-34.
- Strack, S. (1994). Relating Millon's basic personality styles and Holland's occupational types. *Journal of Vocational Behaviour*, 45, 41-54.
- Vieira, J. & Ferreira, J. A. (1997). Interesses e personalidade de alunos do ensino profissional. Em M. Gonçalves, I. Ribeiro, S. Araújo, C. Machado, L. S. Almeida & M. Simões (Orgs.), *Avaliação psicológica: formas e contextos* (v. V, pp.351-358). Braga: Associação dos Psicólogos Portugueses (APPORT).

Recebido em: 19/09/03

Revisado em: 18/10/03

Aprovado em: 18/12/03