

PERSONALIDADES VOCACIONAIS E DESENVOLVIMENTO NA VIDA ADULTA:
GENERATIVIDADE E CARREIRA PROFISSIONAL

MAURO DE OLIVEIRA MAGALHÃES

Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Instituto de Psicologia
Curso de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento
Julho, 2005

Agradecimentos

Durante a realização deste trabalho eu contei com a colaboração de muitas pessoas, que me ajudaram em diferentes momentos e de diversas formas. Deixo registrado aqui o meu agradecimento.

- aos meus pais, por tudo;
- a Cristiane, por ser *tudo de bom*;
- aos professores do Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento da UFRGS, pela sabedoria e pelo exemplo de seriedade e dedicação ao trabalho;
- ao meu orientador William B. Gomes, pela confiança, estímulo e oportunidade de aprender mais;
- a Maria Luiza Braghirolli pelo incentivo, torcida e idéias preciosas que contribuíram para a concepção deste trabalho;
- a Maria Célia P. Lassance pelo conhecimento compartilhado, apoio e parceria incansável nesta trajetória;
- a Marco A. Pereira Teixeira pela amizade e colaboração nas empreitadas da pesquisa e pós-graduação;
- a Gisele Magalhães Fernandes, pela simpatia e generosidade;
- a Sonia Guterres e Ricardo de Rose pela ajuda na coleta de dados;
- aos acadêmicos de psicologia Carina Marques, Carla L. S. Duarte, Cristiane Bortoncello, Daniela D. Johnson, Daniele Fisher, Karine Hahn, Fernanda Stumpf, Márcia Sessegolo e Rafael Chiesa pela amizade e colaboração ímpar nesta tarefa;
- aos professores e direção do Curso de Psicologia da Ulbra, pela convivência pautada pelo respeito, amizade e bom humor;
- aos professores Fernando A. Dias, Denise Issler, Patrícia R. Daudt e Cláudia Santos pela colaboração na coleta de dados;
- aos alunos do Curso de Psicologia da Ulbra que souberam valorizar e colaborar para a realização deste trabalho;
- a Joel Oliveira pela torcida organizada;
- a todas as pessoas que generosamente despenderam seu tempo e energia para preencher o extenso questionário que coletou os dados desta pesquisa.

Resumo

Esta pesquisa investigou relações entre interesses vocacionais e o desenvolvimento psicossocial e de carreira na vida adulta. A tipologia de interesses vocacionais de J. Holland, hegemônica no campo da psicologia vocacional, considera a escolha da carreira como expressão direta da personalidade. O modelo propõe seis tipos de interesse ou fatores de personalidade vocacional: realista, investigativo, artístico, social, empreendedor e convencional. Holland sugeriu que as preferências vocacionais estão relacionadas à diferenças em capacidades e disposição para fazer transições de carreira. O mercado de trabalho atual requer profissionais adaptáveis e capazes de gerenciar as suas carreiras. Estes comportamentos podem ser descritos através dos conceitos de comprometimento e entrincheiramento de carreira. O comprometimento inclui a identificação com o trabalho e o planejamento da carreira. O entrincheiramento refere-se à imobilização do sujeito numa ocupação devido a falta de alternativas de carreira e ao medo da mudança. Adultos na meia-idade são propensos ao entrincheiramento devido a restrição de suas oportunidades de crescimento profissional neste período. É também nesta época que surgem as preocupações generativas. A generatividade significa o envolvimento do indivíduo com o bem-estar das próximas gerações e o seu desejo de ser lembrado na posteridade. Diferenças de personalidade têm sido associadas à adaptabilidade de carreira e à generatividade. Esta pesquisa investigou relações entre personalidades vocacionais, comportamentos de carreira e generatividade na vida adulta. Participaram do estudo 733 profissionais (415 homens e 318 mulheres) com idades entre 25 e 65 anos e com, no mínimo, 5 anos de carreira profissional. Os sujeitos responderam a medidas de interesses vocacionais, generatividade, comprometimento com a carreira e entrincheiramento na carreira. A generatividade correlacionou positivamente com o comprometimento e negativamente com o entrincheiramento. Tipos convencionais revelaram menor generatividade em comparação com artísticos, sociais e empreendedores. Na adultez média, tipos investigativos mostraram maior entrincheiramento do que empreendedores e realistas. Tipos empreendedores mostraram maior planejamento de carreira do que realistas e sociais. Os resultados indicaram que a adaptabilidade de carreira e a generatividade estão relacionadas a tipos de interesse vocacional, corroborando a importância de fatores de personalidade para o entendimento do desenvolvimento adulto. As implicações teóricas e práticas são discutidas.

Palavras-chave: interesses vocacionais, generatividade, carreira.

Abstract

This research investigated the relations between vocational interests, psychosocial development and career development in adult life. Holland's vocational interests typology is hegemonic in the field of vocational psychology and considers career choice as a direct expression of personality. The model proposes six interest types or vocational personality factors: realistic, investigative, artistic, social, enterprising and conventional. Holland suggested that vocational preferences are related to differences in capabilities and dispositions to make career transitions. The present work market requires professionals to be adaptive and to manage their own careers. These behaviors can be described through the concepts of career commitment and entrenchment. Career commitment includes the identification with work and career planning. Entrenchment is the immobilization of the individual in an occupation because of a lack of career alternatives and fear of change. Adults in mid-age are prompted to career entrenchment because of career growth restrictions in this period. Generative concerns also emerge in this phase of life. Generativity is the individual's involvement with the welfare of the next generations and his desire to be remembered for posterity. Personality differences have been associated with career adaptability and generativity. This research investigated relations between vocational personalities, career behaviors and generativity in adult life. The participants were 733 professionals (415 men and 318 women) with ages ranging from 25 to 65 years and with a minimum of 5 years of professional career. The subjects answered measures of vocational interests, generativity, career commitment and career entrenchment. Generativity showed positive correlation with career commitment and negative correlation with career entrenchment. Conventional types revealed lower generativity compared with artistic, enterprising and social types. In middle adulthood the investigative personalities showed higher entrenchment compared to realistic and enterprising. The enterprising personalities showed more career planning than realistic and social types. The results showed that career adaptability and generativity are related to vocational interest types, confirming the importance of personality factors for the understanding of adult development. Theoretical and practical implications are discussed.

Key words: vocational interests, generativity, career.

SUMÁRIO

Agradecimentos	02
Resumo	03
Abstract	04
Introdução	10
1.1. Abordagens teóricas à compreensão da vida adulta	16
1.1.1 Introdução	16
1.1.2 A abordagem contextual	16
1.1.3 A abordagem desenvolvimental.....	17
1.1.4 A visão <i>life-span</i>	19
1.1.5 Abordagem transicional.....	20
1.2. Psicologia das transições	21
1.2.1 O processo de transição : uma abordagem da teoria dos papéis.....	25
1.2.2 O modelo de William Bridges: a transição em etapas	29
1.3. Teorias do desenvolvimento adulto.....	32
1.3.1 As idéias de Jung	32
1.3.2 E. Erikson e as idades do homem	34
1.3.3 A contribuição teórica de Robert Peck	39
1.3.4 A teoria de R. Havighurst: o ciclo de vida ordenado pela idade	41
1.3.5 A teoria do desenvolvimento de D. Levinson: as estações da vida.....	42
1.4. Meia-idade: crise ou transição.....	49
1.5. Generatividade e desenvolvimento adulto	55
1.6. Psicologia do desenvolvimento de carreiras	68
1.6.1 Conceitos de carreira	68
1.6.2 Teorias do desenvolvimento de carreiras: introdução histórica.....	70

1.6.3	A teoria do desenvolvimento de carreira de Donald Super	71
1.6.4	A abordagem de trajetória de vida/espço vital	73
1.6.5	Os estágios de vida/carreira	76
1.6.5.1	Crescimento	76
1.6.5.2	Exploração	77
1.6.5.3	Estabelecimento	77
1.6.5.4	Manutenção	78
1.6.5.5	Declínio	80
1.6.6	O conceito de adaptabilidade de carreira.....	80
1.7.	A revisão dos modelos de estágios de vida/carreira no contexto contemporâneo do mundo do trabalho	83
1.7.1	O novo mundo do trabalho	83
1.7.2	Estágios de vida/carreira em um novo contexto	86
1.8.	A experiência da fase média da carreira profissional.....	89
1.8.1	Definições: fase média da carreira e fase média da vida	90
1.8.2	O estágio médio da carreira: manutenção, crescimento ou declínio.....	91
1.8.3	O comprometimento com a carreira	94
1.8.4	Operacionalização e mensuração do comprometimento com a carreira.....	95
1.8.5	O entrincheiramento de carreira	97
1.8.6	O conceito de sucesso psicológico e a síndrome de sucesso na carreira/fracasso pessoal.....	98
1.9.	O contexto geracional no comportamento em relação a carreira	101
1.10.	Personalidade e carreira na vida adulta	106
1.10.1	A personalidade na vida adulta.....	106
1.10.2	A teoria das personalidades vocacionais de Holland.....	108
1.10.3	Evidências empíricas das relações entre interesses vocacionais e personalidade	114
1.10.4	Personalidade e comportamentos de carreira.....	126

1.10.5 Personalidade, valores e comprometimento com a carreira	134
1.11. Problematização.....	136
Método	137
2.1 Sujeitos	137
2.2 Instrumentos	137
2.3 Procedimentos.....	139
2.3.1 Coleta de dados.....	139
2.3.2 Análise de dados.....	139
Resultados	140
Referências	141
Artigos	
Artigo 1: Personalidades vocacionais e processos de carreira na vida adulta.....	166
Artigo 2: Personalidades vocacionais e generatividade na vida adulta.....	189
Artigo 3: Generatividade e processos de carreira na vida adulta	208
Considerações finais	224
Referências	229
Anexos	
Anexo A	230
Anexo B.....	231
Anexo C.....	234
Anexo D.....	235
Anexo E.....	238

SUMÁRIO DE TABELAS E FIGURAS

Introdução

Tabela 1: As crises psicossociais de Erikson	38
Tabela 2: Tarefas de desenvolvimento adulto de acordo com Havighurst.....	43
Tabela 3: Os estágios de vida na concepção de D. Levinson.....	48
Tabela 4: Modelo de estados de generatividade definidos pelas dimensões de envolvimento e inclusividade.....	66
Tabela 5: Temas na experiência do meio de carreira	92
Tabela 6: Valores dominantes na força de trabalho atual.....	104

Artigo 1

Tabela 1: Médias e desvios padrão das dimensões de comprometimento de carreira e valores de N em cada tipo vocacional	172
Tabela 2: Médias e desvios padrão das dimensões de comprometimento de carreira e valores de N para dois interesses predominantes.....	173
Tabela 3: Médias e desvios padrão das dimensões de entrincheiramento de carreira e valores de N para cada interesse predominante.....	174
Tabela 4: Resultados do delineamento fatorial 2x6 (2 níveis de estágio de vida e 6 tipos de interesse vocacional – R, I, A, S, E, C) para entrincheiramento de carreira	175
Tabela 5: Resultados do delineamento fatorial 2x6 (2 níveis de estágio de vida e 6 tipos de interesse vocacional – R, I, A, S, E, C) para custos emocionais.....	176
Tabela 6: Correlações entre custos emocionais e dimensões de comprometimento com a carreira em cada tipo vocacional	176

Artigo 2

Tabela 1: Modelo de estados de generatividade nas dimensões de envolvimento e inclusividade	189
Tabela 2: Médias e desvios padrão de generatividade e valores de N em cada categoria vocacional definida pelo interesse predominante	196
Tabela 3: Médias e desvios padrão de generatividade e valores de N em cada	

categoria vocacional definida pelos dois interesses predominantes	197
Artigo 3	
Tabela 1: Correlações entre generatividade e dimensões de comprometimento e entrincheiramento de carreira	212
Tabela 2: Correlações entre generatividade e comportamentos de carreira para cada tipo vocacional	213
Figura 1 Modelo multidimensional da generatividade.....	60
Figura 2: Modelo hexagonal das personalidades vocacionais de Holland	111

INTRODUÇÃO

Este trabalho investigou as implicações de diferenças de personalidade em aspectos do desenvolvimento profissional e psicossocial na vida adulta. Portanto, esta pesquisa articula modelos teóricos de diferenças individuais e do desenvolvimento humano, a saber: a tipologia de personalidades vocacionais de Holland (1997), a teoria do desenvolvimento psicossocial de Erikson (1950, 1968), e conceitos oriundos da literatura sobre o desenvolvimento de carreiras (Super, 1985; Carson, Carson & Bedeian, 1995). Este estudo irá verificar a possível integração destes modelos para uma compreensão do desenvolvimento na adultez inicial e média.

A teoria das personalidades vocacionais de Holland (1997) oferece uma tipologia de pessoas e ambientes ocupacionais. O autor considera que a escolha de uma carreira reflete a percepção do sujeito sobre o ambiente em que encontrará as melhores oportunidades para expressar a sua personalidade. Ele propõe que os membros de uma profissão têm personalidades similares e também histórias similares de desenvolvimento pessoal. Neste sentido, respondem de modo similar a muitas situações e problemas, e criam ambientes interpessoais característicos. As centenas de pesquisas geradas pelo modelo corroboram estas idéias e, de acordo com Isaacson e Brown (1999), fazem-no o mais influente no campo da psicologia das carreiras. Em uma série de pesquisas, os tipos de Holland mostraram-se empírica e teoricamente articulados com outros modelos de personalidade, notadamente com o modelo dos cinco grandes fatores (Costa, McCrae, & Holland, 1984; Holland, Johnston, Hughey & Asama, 1991).

Assim como Costa e McCrae (1994), Holland (1997) postula a estabilidade das orientações de personalidade ao longo da vida adulta. Para ele, o desenvolvimento ao longo do ciclo de vida pode ser entendido como uma seqüência de interações entre a pessoa e diversos ambientes, sendo que nestas interações os sujeitos são “modificados e estabilizados na medida em que selecionam, atravessam ou evitam situações comportamentais que rejeitam; e selecionam e encorajam alguns repertórios comportamentais ou de personalidade mais do que outros”. (Holland, 1997, p.61) Neste processo, os indivíduos buscam a congruência entre as suas orientações de personalidade e os ambientes ocupacionais. Ou seja, buscam os ambientes nos quais encontram as melhores oportunidades para expressar seus traços individuais. Para o autor, em nossa cultura, tanto as pessoas quanto os ambientes ocupacionais

podem ser classificados em seis tipos: realista, investigativo, artístico, social, empreendedor e convencional. Deste modo, num exemplo simples, os indivíduos de personalidade mais investigativa buscarão os ambientes mais investigativos. E as transições de carreira podem ser interpretadas como tentativas de encontrar uma melhor congruência (Holland, 1997).

Os modelos de desenvolvimento na vida adulta podem ser classificados em duas categorias gerais: normativos e não-normativos. Os modelos não-normativos ainda podem ser subdivididos em *pesquisas de traços e regulação por eventos* (Papalia, Olds & Feldman, 2004). As concepções normativas postulam uma seqüência de estágios ou crises que organizam o desenvolvimento em etapas previsíveis para todas as pessoas. Nesta categoria estão as teorias clássicas de E. Erikson e D. Levinson. Estes modelos tem sido criticados por não contemplarem adequadamente diferenças culturais, étnicas, de gênero, classe social e geração. Neste sentido, surgem concepções não-normativas como as de regulação por eventos, que enfatizam a diversidade dos estilos de vida, pois estes respondem à variáveis pessoais e contextuais específicas (Neugarten, 1996). As pesquisas sobre traços de personalidade também se configuram como não-normativas, pois valorizam as diferenças individuais e não estágios de vida generalizáveis. Nesta perspectiva, salientam-se as pesquisas de Costa e McCrae (1994) que sugerem que, após os 30 anos, as disposições de personalidade mudam muito pouco. Os autores argumentam que as mudanças observadas no comportamento podem ser o resultado de tendências duradouras de personalidade que se expressam de acordo com as circunstâncias. Ou seja, por exemplo, as pessoas que fazem mudanças importantes no seu estilo de vida na meia-idade geralmente apresentam escores elevados no traço abertura à experiência.

Portanto, parece haver uma disputa teórica no âmbito da psicologia do desenvolvimento adulto, qual seja, o comportamento é definido por estágios de vida ou por diferenças e circunstâncias individuais. Os modelos de estágios, ou normativos, foram construídos há vinte ou trinta anos atrás, em épocas caracterizadas pela regularidade e previsibilidade dos acontecimentos socialmente relevantes para a vida pessoal: casamento, aposentadoria, nascimento de filhos, etc. Neste contexto, é compreensível a percepção de etapas de vida cronologicamente situadas. Porém, com as transformações sociais, culturais e tecnológicas das últimas décadas, observa-se a dissolução de padrões típicos de comportamentos ligados à idade, e uma concepção de estágios parece perder força. No âmbito do desenvolvimento profissional, esta realidade é inegável e drástica. A insegurança no

emprego, a necessidade de reciclagem constante, o enxugamento das corporações e a necessidade de fazer transições, mostram a dificuldade para estabelecer critérios normativos para o desenvolvimento das carreiras. Além disto, a redefinição dos papéis de homens e mulheres e o crescente envolvimento da mulher no mundo do trabalho, resultaram em alterações importantes na constituição e condução da vida familiar, que se desdobra em múltiplas modalidades. Não obstante, Levinson (1985, 1996) defende o seu modelo de estágios, argumentando que, embora os conteúdos experienciais possam variar, a construção das etapas da vida segue uma forma universal.

Para Huyck e Hoyer (1986), de um modo geral, as teorias do desenvolvimento adulto enfatizam as interações entre um indivíduo e seu contexto, ambos em transformação. E as respostas as diferentes circunstâncias são mediadas pela personalidade. Ou seja, embora as tarefas do desenvolvimento possam apresentar padrões específicos em cada período da vida adulta, elas estão entrelaçadas com as questões e problemas herdados na construção da personalidade e do estilo de vida, e são mediadas por forças históricas e socioeconômicas geradas nos contextos sociais e culturais nos quais se vive.

Nesta perspectiva, além de destacar a força da relação entre escolha profissional e personalidade, a teoria de Holland (1997) sugere o modo pelo qual sujeitos de determinadas orientações vocacionais enfrentam eventos de vida como o desemprego ou a aposentadoria. De acordo com o autor, a capacidade para lidar com mudanças de emprego e desemprego segue a seguinte ordem, do mais apto para o menos apto: social, empreendedor, artístico, investigativo, convencional e realista. Ele supõe que sujeitos empreendedores e sociais possuem as habilidades interpessoais adequadas para lidar com estes problemas. Por outro lado, o autor sugere que sujeitos mais investigativos e artísticos seriam mais capazes de lidar com a transição para a aposentadoria, pois, além de mais independentes, freqüentemente podem seguir cultivando os mesmos interesses no decorrer da velhice. Em contraste, indivíduos mais realistas e convencionais, que são mais dependentes da estrutura oferecida por seus ambientes ocupacionais, e que carecem de flexibilidade para lidar com as ambigüidades de uma vida independente, mostrariam problemas nesta transição. Portanto, Holland (1997) pretende que a sua tipologia seja capaz de prever aspectos de estabilidade e mudança de carreira, tanto em relação a aspectos de preferências ocupacionais quanto à disposição para fazer transições. Neste último aspecto, os estudos de McCrae e Costa (1990) encontraram que os profissionais que fazem transições de carreira possuem altos escores no

traço abertura a mudança, sendo que os tipos investigativos e artísticos de Holland (1997) também apresentam escores elevados neste fator de personalidade.

No contexto atual, a probabilidade de uma estagnação da carreira profissional é aumentada por uma série de fatores. Os programas de reestruturação organizacional reduzem a possibilidade de ascensão profissional. A obsolescência profissional é cada vez mais freqüente, pois os conhecimentos, tecnologias e práticas de trabalho renovam-se num ritmo acelerado e difícil de ser acompanhado, principalmente por profissionais mais maduros (Zunker, 1994). Em resposta a estas barreiras, alguns profissionais têm escolhido criar novos padrões de carreira. Aqueles com recursos suficientes tendem a iniciar seus próprios empreendimentos, ou buscam formação em outras áreas, ou retiram-se da vida profissional para dedicarem-se a outros interesses pessoalmente relevantes. Alguns encontram e fazem bom uso de oportunidades de crescimento e ampliação do seu perfil profissional, adquirindo maior empregabilidade e autonomia. Outros se aposentam prematuramente e freqüentemente mostram baixa satisfação vital. E por outro lado, há aqueles indivíduos que permanecem entrincheirados em suas posições ocupacionais, incapazes, receosos ou desinteressados de buscar novas opções (Carson, Carson & Bedeian, 1995).

Portanto, a realidade atual apresenta obstáculos importantes a uma vivência de estabilidade ou consolidação de carreira, exigindo uma nova flexibilidade de valores e projetos de vida, que são postos em cheque mais freqüentemente. Neste contexto, um senso de identidade e resiliência pessoal torna-se mais importante, pois, se a estrutura ocupacional estável do passado não exigia a iniciativa e a criatividade em alto grau, o cenário emergente demanda o planejamento independente da vida e da carreira. Neste sentido, os construtos comprometimento de carreira e entrincheiramento de carreira vêm caracterizar a qualidade e a intensidade do envolvimento do sujeito no seu papel de trabalho. O primeiro refere-se à importância da atividade profissional para o indivíduo, o quanto este planeja a sua carreira, e o quanto se mantém motivado apesar de adversidades. E o segundo refere-se à percepção de custos emocionais e perdas de investimentos (educação, tempo e dinheiro) na hipótese de uma mudança na carreira, além da consideração de alternativas de desenvolvimento profissional. As proposições de Holland (1997) sobre as relações entre tipos vocacionais e comportamentos de carreira, as pesquisas sobre traços de personalidade e tipos vocacionais (McCrae e Costa, 1990; Holland, Johnston, Hughey & Asama, 1991), além de pesquisas que relacionam valores, tipos vocacionais e comprometimento com a carreira (Jardim, 2002; Sagiv, 2002),

sugerem a relação entre as personalidades vocacionais de Holland e os construtos comprometimento de carreira e entrincheiramento de carreira.

No modelo de estágios de vida de Erikson (1950, 1968), a polaridade “*generatividade versus estagnação*” é a questão crucial do sétimo entre os oito grandes estágios descritos pelo autor, situada nos anos da adultez média. Na concepção do autor, uma vez que o indivíduo adulto tenha consolidado sua identidade pessoal e estabelecido laços duradouros de intimidade através do casamento e/ou amizades, ele estará pronto para comprometer-se com o mundo social mais amplo, preocupando-se com a continuidade e aperfeiçoamento deste através das próximas gerações. Ou seja, o sentimento de generatividade leva o sujeito a cuidar, ensinar, liderar e promover a próxima geração. Existem várias formas de expressão desta necessidade generativa, pois incluem todos os produtos e realizações que beneficiam o sistema social e promovem sua continuidade e melhoria.

Portanto, o estabelecimento e a consolidação do sujeito nos papéis profissionais são de grande importância para a vivência da generatividade. O sucesso e a satisfação na carreira não contribuem somente para a resolução de crises adolescentes de identidade, pois o sentido de *generatividade* pode ser visto como a experiência adulta da identidade. Em contraste, a frustração e/ou a sensação de vazio no desempenho dos papéis ocupacionais pode trazer a experiência de estagnação e um estresse emocional que pode contribuir para uma crise de generatividade (Erikson, 1950, 1968). Sendo assim, sugere-se a relação entre processos de comprometimento e entrincheiramento de carreira e a vivência da generatividade.

Recentemente, pesquisadores na área da psicologia da personalidade e do desenvolvimento mostraram interesse na generatividade como um conceito psicológico. Este interesse resultou, em parte, das produções teóricas de Kotre (1984) e McAdams (1988). Observa-se que a pesquisa sobre generatividade tem crescido constantemente a partir dos anos 80, quando psicólogos da personalidade empenharam-se na construção de métodos para avaliar o papel da generatividade na vida das pessoas (e.g., McAdams, de St. Aubin, & Logan, 1993; McAdams, Ruetzel, & Foley, 1986; Peterson & Klohnen, 1995; Ryff & Heincke, 1983; Snarey, 1993; Stewart & Gold-Steinberg, 1990; Vaillant & Milofsky, 1980).

As pesquisas encontraram relações entre traços de abertura e extroversão (modelo dos cinco grandes fatores), e generatividade (e.g., Peterson, Smirles & Wentworth, 1997). Ora, considerando a generatividade como o desejo de trazer contribuições únicas e criativas para a comunidade (Erikson & Erikson, 1998), isto implica na combinação de criatividade (abertura)

e interesse social (extroversão). Sendo assim, as orientações de personalidade vocacional associadas à generatividade devem associar estes dois aspectos. No modelo de Holland (1997), estas características são encontradas nos tipos de personalidade que combinem as orientações sociais, empreendedoras, artísticas e investigativas. Na pesquisa de Larson, Rotinghaus e Borgen (2002), o fator abertura foi associado a interesses artísticos e investigativos, e o fator extroversão à interesses sociais e empreendedores. Por outro lado, as orientações realista e convencional mostram características que não sugerem preocupações generativas; pois a primeira possui limitações em competências e interesses sociais, e a segunda mostra limitações em termos de criatividade (Holland, 1997). Portanto, sugere-se que variações em generatividade estejam associadas com as categorias de personalidade/ambiente vocacional em que os sujeitos estão inseridos.

Enfim, considerando que traços de personalidade são mediadores das respostas individuais às circunstâncias da vida (Holland, 1997), que a transição para a meia-idade apresenta novos desafios à identidade pessoal (Erikson & Erikson, 1998), e que a carreira profissional é a base do sentimento de identidade em nossa cultura (Vondracek, 1998), esta pesquisa investigou as relações entre personalidades vocacionais e ajustamentos profissionais e psicossociais na vida adulta. Enfocando o tema da generatividade como expressão de valores pró-sociais, o tema do comprometimento ou entrincheiramento na carreira como expressão da realização pessoal no trabalho, e considerando a necessidade de uma compreensão integradora destes aspectos, serão investigadas as relações entre estes âmbitos cruciais do desenvolvimento adulto (Helgeson, 1994).

A revisão teórica está organizada em dois blocos relacionados: a psicologia do desenvolvimento adulto e a psicologia do desenvolvimento de carreiras. O primeiro bloco é introduzido através de um panorama das diversas abordagens de entendimento de processos de desenvolvimento na vida adulta. Entre estas abordagens, observam-se ênfases diversas em aspectos pessoais, contextuais e de estágio de vida, como fatores explicativos do comportamento adulto. A seguir, o tópico sobre psicologia das transições traz em mais detalhes a visão transicional da vida adulta, em contraposição a teorias normativas baseadas em estágios e questões cruciais do desenvolvimento. Estas últimas são tratadas a seguir, no tópico sobre teorias do desenvolvimento adulto identificadas com a obra de autores específicos: C. G. Jung, E. Erikson, R. Havighurst, R. Peck, e D. Levinson. O próximo tópico

trata especificamente do período da meia-idade, em vista do foco do presente trabalho no construto generatividade, que, por sua vez, é explorado no tópico final deste primeiro bloco.

A temática do desenvolvimento de carreiras é abordada sob três aspectos: estágios de vida/carreira, processos de carreira no contexto contemporâneo do mundo do trabalho (adaptabilidade, comprometimento, entrincheiramento), e relações entre personalidade e carreira. O modelo de desenvolvimento de D. Super é apresentado como base para o entendimento dos estágios e comportamentos de carreira ao longo do ciclo vital. Uma exposição sobre as características contemporâneas do mundo do trabalho introduz os conceitos de comprometimento e entrincheiramento de carreira. A experiência do meio de carreira é apresentada como uma etapa crítica para a caracterização destes processos. A seguir, a teoria das personalidades vocacionais de Holland (1997) é apresentada e discutida em termos de suas relações com outros modelos de traços de personalidade (modelo dos cinco grandes fatores, por exemplo) e possíveis implicações para o entendimento de variações em comprometimento de carreira, entrincheiramento de carreira e generatividade.

1.1. Abordagens teóricas à compreensão da vida adulta

1.1.1 Introdução

Inicialmente, apresenta-se uma classificação das abordagens teóricas à compreensão da psicologia da vida adulta, seguindo as categorias propostas por Schlossberg, Waters e Goodman (1995), quais sejam: contextual, desenvolvimental, *life-span* e *transicional*. A categoria desenvolvimental foi subdividida em abordagens baseadas na idade, na resolução de questões específicas, e de domínio específico. Considerando o critério de Papalia, Olds e Feldman (2004), as propostas contextual, a visão *life-span* e a perspectiva transicional são denominadas concepções não-normativas; e a categoria normativa identifica-se com as abordagens desenvolvimentais. Após a apresentação deste panorama, serão abordados modelos teóricos específicos em maior profundidade.

1.1.2 A abordagem contextual

A perspectiva *contextual* articula o desenvolvimento na vida adulta com aspectos do contexto social, econômico e cultural no qual ela se insere. Neste sentido, deslocam a ênfase freqüente em variáveis intrapessoais como explicativas de processos de desenvolvimento na vida adulta, para enfatizar o impacto de forças ambientais. Pesquisadores como Rosenbaum

(1979) e Kanter (1977) investigaram o impacto do ambiente organizacional sobre problemas de transição tais como a popularmente denominada “crise da meia idade”. Os autores desafiaram a visão corrente de que a crise da meia idade é um processo resultante da confrontação do sujeito com o processo de envelhecimento. Eles sugeriram transferir o foco para o impacto de variáveis do mundo do trabalho e empresarial. Rosenbaum (1979) descreveu o padrão de promoções de carreira entre 1962 e 1975 em determinada geração de trabalhadores. Ele verificou a relação entre promoção e idade, controlando as variáveis sexo, raça, educação, e nível hierárquico na organização. Ele encontrou que oportunidades de promoção aumentavam gradativamente para sujeitos sem educação universitária até o período entre 35 e 40 anos, e então declinavam gradualmente. Para sujeitos com educação universitária, as chances de promoção encontravam um pico de 60 por cento em torno dos 35 anos e a seguir, entre 5 e 10 anos, declinavam abruptamente para menos de 20 por cento. O autor concluiu que o sistema de seleção para promoções tendia a desconsiderar profissionais de nível superior após os 40 anos. Esta mudança abrupta de chances de crescimento na carreira tende a ser traumática e, deste modo, conduzem a reações psicológicas que são frequentemente atribuídas à crise da meia-idade. Kanter (1977) corroborou a posição de Rosenbaum (1979). A autora postulou que os problemas das pessoas originam-se basicamente de estruturas organizacionais, ao invés de processos intrapsíquicos. Bertaux (1982) realizou um estudo com padeiros franceses que também exemplifica esta posição. As histórias de vida dos trabalhadores e suas esposas são vistas como um produto da natureza e estrutura do mundo laboral no qual estão inseridos. Os padrões de vida são conseqüências diretas da estrutura das relações de produção. Além disso, Mayer e Schoepflin (1989) apresentaram uma análise de como o Estado através da legislação, dos programas sociais e da regulação econômica fornece uma estrutura geral para o curso de vida dos indivíduos. Hagestad e Neugarten (1985) afirmaram que as culturas possuem diferentes sistemas de regulação da vida, apresentando normas que delimitam a ocupação de determinados papéis e posições de status em períodos definidos do ciclo vital.

1.1.3 A abordagem desenvolvimental

Nesta perspectiva, enfatiza-se o aspecto seqüencial do desenvolvimento adulto através de estágios. Schlossberg, Waters e Goodman (1995) subdividiram esta categoria de teorias em três tipos: baseadas na idade, baseadas na resolução de questões cruciais específicas e as

chamadas de domínio específico (moral, cognitivo, etc.). Levinson (1985) é um dos representantes do tipo baseado na idade e propôs seis períodos na vida adulta. O modelo de Levinson será abordado em tópico específico mais adiante. Ross (1984), Ruffin (1989) e Gooden (1989) mostraram que aspectos étnicos e socioeconômicos produzem variações importantes na descrição dos estágios de Levinson, apoiando parcialmente o modelo. Gooden (1989) salientou que o desenvolvimento do afro-americano adulto precisa ser entendido no contexto de “como indivíduos encontram e respondem a oportunidades e restrições sociais no seus esforços para construir uma vida viável”. (p.88) Isto é, alertando para o forte impacto de variáveis como raça e classe social no curso da vida. Portanto, as pesquisas sugerem a interação entre teorias de estágios e teorias contextuais.

A teoria de Erikson (1950, 1968) é o exemplo clássico dos modelos focalizados na resolução de questões cruciais do desenvolvimento. Erikson (1968) postulou a existência de oito estágios progressivos do desenvolvimento psicossocial, cada qual caracterizado pelo enfrentamento de questões cruciais. O modelo de Erikson não vincula, de modo estrito, os estágios de vida à idade. Neste modelo, a distinção entre estágios, como *adulthood young* e *adulthood middle*, não delimita fronteiras cronológicas específicas. Erikson (1950, 1968) não acreditava que as crises evolutivas eram determinadas pela idade, embora estivessem associadas com determinada faixa etária. O autor considerava uma margem bastante ampla para a resolução das questões cruciais do desenvolvimento que definiram seu modelo.

As idéias de Erikson foram o ponto de partida para o trabalho de Vaillant (1977). Vaillant (1977) empreendeu um estudo longitudinal com estudantes universitários acompanhados durante 40 anos. E acrescentou o estágio de “consolidação de carreira” como um processo anterior a generatividade descrita por Erikson. Ele também observou que sujeitos que resolveram a questão “intimidade vs. isolamento” eram mais capazes de lidar efetivamente com suas carreiras.

O trabalho de Erikson também proporcionou o contexto teórico para o desenvolvimento de pesquisas sobre o construto “estado de identidade do ego” (Josselson, 1987). Num estudo longitudinal de 34 mulheres, Josselson (1987) concluiu que as diferentes trajetórias percorridas pelas mulheres no desenvolvimento das suas identidades são mais reveladoras da experiência feminina do que o exame da interação dos seus papéis sociais. Ou seja, sugere que se uma mulher é trabalhadora, casada ou solteira, com ou sem filhos, não é o mais relevante, mas sim a maneira pela qual ela se desliga da família e se insere no mundo

adulto. A autora identificou quatro categorias de mulheres quanto ao estado da identidade de ego: (a) denominou *bloqueadas* as mulheres que adotaram os padrões familiares sem cogitar alternativas; (b) *realizadoras de identidade* foram aquelas que exploraram novas possibilidades e estão forjando suas identidades com autonomia; (c) *moratoriums* foram descritas como em busca de uma identidade mas sem alcançar um verdadeiro comprometimento com uma escolha definida; e (d) em *difusão de identidade* foram consideradas as mulheres mais problemáticas, pois evitam qualquer tipo de identidade e apresentam dificuldades para formar vínculos estáveis.

As teorias de domínio específico são abordagens que também postulam a existência de uma seqüência de estágios através dos quais os indivíduos se movimentam. Cada estágio é caracterizado por diferenças qualitativas na maneira como as pessoas percebem o mundo neste domínio particular. Este tipo de teoria pode ser exemplificada nos trabalhos de Loevinger (1993), que descreveu uma seqüência de estágios de desenvolvimento do ego; e de Kohlberg (1970), que sugeriu uma seqüência de estágios de desenvolvimento moral. De acordo com Schlossberg, Waters e Goodman (1995), estes modelos vêem o desenvolvimento como uma progressão do simples para o complexo. O movimento é projetado como partindo de uma orientação externa (o indivíduo é dependente da autoridade ou julgamento de outros) para uma orientação interna (o indivíduo é responsável pelas conseqüências de seus atos). Neste sentido, significa uma transição do dogmatismo para uma crescente tolerância à ambigüidade e à incerteza, a saída de uma percepção estereotipada de pessoas alheias ao próprio grupo para uma consciência das diferenças individuais e empatia, e a mudança de uma postura de conformidade acentuada ao grupo para a interdependência madura.

1.1.4 A visão *life-span*

A perspectiva teórica de *life-span* focaliza a individualidade do sujeito através do ciclo de vida, em processos de continuidade e mudança. Enquanto algumas teorias postulam uma homogeneidade de padrões evolutivos no curso da vida, outras vêem tantos caminhos particulares que a singularidade se torna o fato básico da vida adulta. Kagan (1980) e Neugarten (1996) têm enfatizado a variabilidade e a individualidade. A pesquisa de Pearlin e Lieberman (1979), exemplo modelar desta perspectiva, encontrou que a experiência adulta difere na dependência do sexo, afiliação a grupos minoritários ou majoritários, idade, nível socioeconômico, condições de saúde, etc. Esta abordagem rejeita modelos baseados em

estágios, e considera os eventos de vida como marcadores ou pontos de transição que desempenham papel crucial no desenvolvimento do indivíduo, dando forma e direção aos vários aspectos da vida de cada um. Os estágios, de acordo com Brim e Kagan (1980), tomam o desenvolvimento como “unidimensional, hierarquizado, ordenado no tempo, cumulativo e irreversível - idéias que não são apoiadas por evidências pertinentes”. (p.13) Nos termos de Neugarten (citado por Schlossberg, Waters & Goodman, 1995):

Talvez o achado mais consistente a emergir dos estudos sobre o envelhecimento é que as pessoas envelhecem de modos muito diferentes. Existem variações tremendas entre grupos sucessivos que chegam à velhice, entre grupos étnicos, urbanos e rurais, e socioeconômicos. Sem falar das seqüências idiossincráticas que ampliam as divergências entre indivíduos. O resultado é que pessoas de 60 ou 80 anos constituem grupos extremamente heterogêneos. (p.16)

Pearlin (1982), em seu trabalho sobre estresse e *coping*, reafirma a ênfase de B. Neugarten na individualidade e variação. Ele argumenta que a variedade humana é tão rica quanto as condições históricas e circunstanciais de cada um, e que, mesmo dentro da mesma geração, o impacto destas condições difere a partir de variações individuais em respostas de *coping*. Portanto, nesta abordagem, é inconcebível falar de estágios ou idades como se pessoas indiferenciadas estivessem seguindo um curso de vida uniforme. Pearlin (1982) também considera que fases ou eventos de vida não devem ser excessivamente dramatizados, e citou a “crise da meia-idade” como exemplo. Ele argumenta que crises podem ocorrer em qualquer período e que jovens adultos freqüentemente sofrem mais estresses do que outros grupos. Salienta que a ênfase excessiva em qualquer evento, fase da vida, ou transição (como a aposentadoria ou o nascimento de uma criança) pode significar categorizar todas as pessoas como se fossem iguais.

1.1.5 Abordagem *transicional*

Por fim, apresenta-se a abordagem *transicional*, que focaliza eventos da vida que requerem mudanças e adaptações. Nesta perspectiva, é menos importante saber se o indivíduo tem 40 anos, mas adquire relevância saber se aos 40 anos ele tem filhos adolescentes, é recentemente divorciado, prepara-se para a aposentadoria, e assim por diante. Considera-se que o trabalhador diante da aposentadoria enfrenta problemas muito similares aos 50, 60 ou 70 anos. Da mesma forma, aqueles que se casaram novamente enfrentarão tarefas similares na

constituição de um novo vínculo conjugal. Ou seja, a abordagem transicional considera que as transições são mais importantes do que a idade cronológica para a compreensão e avaliação do comportamento dos sujeitos.

1.2. Psicologia das transições

Segundo Schlossberg, Waters e Goodman (1995) as transições diferem, os indivíduos diferem, mas a estrutura para compreender os indivíduos em transição é estável. Uma transição, num sentido amplo, é qualquer evento ou não-evento que resulte em mudanças nos relacionamentos, rotinas, crenças e papéis. Embora as transições frequentemente requeiram novos padrões de comportamento, a não utilização do termo *crise* é devida a sua conotação negativa. A transição pode ser um evento de vida que envolve ganhos e/ou perdas. O termo *crise* insinua um evento dramático e essa abordagem inclui eventos de menor impacto e também os não-eventos. Transições incluem não apenas mudanças óbvias de vida (tais como formatura, emprego, casamento, nascimento do primeiro filho, etc.), mas também mudanças sutis (tais como a perda de aspirações de carreira ou a não ocorrência de um evento previsto, tais como uma expectativa de promoção no trabalho). Assim um evento ou um não-evento pode ser uma transição se resultarem em mudança. Parkes (1971) propôs o termo transição psicossocial, que ele definiu como uma mudança que requer “o abandono de uma série de crenças e o desenvolvimento de outra capaz de habilitar o indivíduo a enfrentar o novo espaço alterado de vida” (p. 103) De acordo com Spierer (apud Schlossberg, Waters & Goodman, 1995) uma transição pode ser definida como:

qualquer mudança que tenha conseqüências importantes para o comportamento humano. Estas transições podem ser devidas a fatores biológicos, sociológicos, ambientais, históricos ou outros fenômenos. Elas podem ter conseqüências que são evidentes imediatamente ou que se manifestam em uma data futura (e assim possuem "efeitos retardados"). Elas podem ser evidentes para amigos e para a sociedade (ficar rico ou perder o emprego) ou passar despercebidas, embora dramáticas, tal como a perda das próprias aspirações de carreira. Elas podem ser repentinas ou mais cumulativas, tal como acontece com determinadas doenças. (p.28)

Além disso, uma transição é uma transição se o evento em foco for assim definido pela pessoa que o experimenta. Por exemplo, se a menopausa não tem muito impacto na vida de uma mulher, pois não muda suas crenças ou relacionamentos, neste caso não pode ser

considerada como uma transição psicossocial, embora seja uma mudança biológica evidente. Se outra mulher, entretanto, experimenta a menopausa como um evento que marca a passagem da mocidade para a velhice ou da sexualidade para a não sexualidade, isto pode se constituir numa transição para ela. E para uma terceira pessoa, que considera ter se libertado do uso de anticoncepcionais, o fato biológico significa uma transição, mas positiva (Schlossberg e cols., 1995).

As transições podem ser antecipadas, não antecipadas, e também as denominadas de não-eventos. As transições antecipadas referem-se aos processos de mudança característicos e relacionados a eventos previsíveis no desenvolvimento humano em determinado contexto sociocultural (Pearlin & Lieberman, 1979). Entre estes, podemos citar o casamento, o nascimento do primeiro filho, um filho que sai da casa dos pais, o começo no primeiro emprego e a aposentadoria.

As transições não antecipadas envolvem os eventos não agendados ou os que não são previsíveis. Caracterizam-se por crises, rupturas, e outras ocorrências não esperadas que não são decorrentes das transições regulares do ciclo de vida (Pearlin, 1980). Exemplos desses eventos da área ocupacional incluem o *burnout* e a demissão; e na área parental, o divórcio, a separação, a morte prematura da esposa, a doença e/ou morte de uma criança.

As transições de não-eventos referem-se a mudanças que o indivíduo aguardava, mas que não ocorreram e, no entanto, alteraram sua vida – por exemplo: o casamento que não ocorre, a promoção que não se concretiza, o filho que nunca nasce, o câncer que não evolui. Ou seja, um casal que desejava ter filhos, finalmente, percebe que isto não é possível. A conscientização de que a transição esperada não ocorreu e que nunca ocorrerá, produz uma alteração na visão da vida e de si mesmo.

Geralmente, podem ser identificados quatro tipos de não-eventos: pessoais, repercutidos, resultantes e adiados. Os não-eventos pessoais se referem às aspirações do indivíduo e podem incluir não ter o filho, não ser promovido ou nunca casar. Uma pessoa que esteve no mesmo trabalho durante 20 anos e esperava uma promoção que não ocorreu será levada a rever seu autoconceito em aspectos de competência e identidade. Este é um exemplo do impacto que “acontecimentos externos que não acontecem” podem ter sobre a vida pessoal.

Os não-eventos repercutidos referem-se às expectativas não realizadas com relação a outras pessoas significativas, que terminam por alterar os papéis, relações e crenças do

próprio sujeito. Por exemplo, os pais idosos de dois adultos jovens estão decepcionados porque nenhum de seus filhos se casou ou pretende ter filhos, e isto significa que provavelmente não serão avós, e esta seria uma realização importante em suas vidas. Ou seja, as escolhas ou contingências dos filhos adultos repercutem na frustração de projetos parentais. Em síntese, um não-evento de um indivíduo pode repercutir significativamente na vida de outro.

Os não-eventos resultantes começam com um evento que conduz para um não-evento. Por exemplo, a mãe que dá a luz a um filho com graves deficiências através de um parto complicado. Desse evento traumático pode vir o não-evento resultante, isto é, nunca estar habilitada para ter outro filho seja por razões físicas, financeiras ou emocionais.

As transições de não-eventos adiadas são aquelas que ainda podem acontecer, por exemplo, o casamento. Assim, um evento ou não-evento pode ser algo planejado ou algo não planejado.

Schlossberg, Waters e Goodman (1995) consideram mais útil pensar nessas transições – antecipadas, não antecipadas e não-eventos – dentro de um contínuo “mudança-não-mudança”, ao invés de tratá-las como entidades isoladas. Em outras palavras, o que importa é o quanto elas alteram a vida do indivíduo.

George e Siegler (1981) sugeriram que eventos impostos, inesperados e negativos, assim como aqueles que envolvem alto grau de mudança, serão mais estressantes e mais provavelmente conduzirão a resultados negativos, em comparação aqueles que são escolhidos, esperados, positivos e envolvem pequena ruptura comportamental.

Por outro lado, Schlossberg, Waters e Goodman (1995) salientaram o conceito de relatividade. Isto é, uma mudança antecipada para uma pessoa, pode ser inesperada para outra. E um não-evento para alguns (por ex., não ter casado) pode ser uma decisão planejada para outros. George e Siegler (1981) entrevistaram 100 adultos maiores de 50 anos de idade pedindo-lhes para identificar os melhores e os piores eventos do ano passado e, também, da vida inteira. Para uma pessoa a aposentadoria foi “o melhor” para outra “o pior”, para alguns ela foi planejada e para outros foi inesperada. Neste sentido, Lazarus e Folkman (1984) salientam que a avaliação que o indivíduo faz da transição é fundamental. O indivíduo vê isso como positivo, negativo ou benigno. Uma pessoa poderia definir a aposentadoria como algo positivo, uma oportunidade de realizar sonhos antigos. Outra poderia ver isso como a antecâmara da morte ou o fim da vida produtiva. Esta avaliação influenciará como sentem e

enfrentam a transição. Portanto, o impacto de uma transição apresenta grande variação entre indivíduos. Sobre este aspecto, Lieberman (1975) sugeriu que este impacto depende menos da interpretação subjetiva da mudança tal como enfatizam Lazarus e Folkman (1984), e mais do grau em que o indivíduo precisa fazer novas adaptações em seu espaço vital em decorrência da transição. O autor estudou quatro grupos de idosos que precisaram fazer mudanças radicais em seus contextos de vida. Ele encontrou que o sucesso ou fracasso do indivíduo em adaptar-se ao novo ambiente estava fortemente correlacionado com a similaridade ou contraste entre os ambientes de pré-transição e pós-transição, não importando a atitude ou definição subjetiva da mudança pelos indivíduos.

Noutra perspectiva, Parkes (1971) argumentou que as mudanças no espaço de vida são importantes somente se afetarem o mundo pressuposto do indivíduo, ou seja, se abalarem suas teses e expectativas sobre si mesmo e sobre o curso da sua vida. O autor esclarece que este espaço de vida está constantemente em mudança, mas que nem todas estas mudanças requerem uma reestruturação significativa do mundo pressuposto.

Hornstein e Wapner (1985) propuseram o “questionário dos múltiplos mundos”, um instrumento destinado a avaliar características de organização e inter-relação dos mundos sociais que integram o espaço de vida de um sujeito. Os autores basearam-se na noção de múltiplos mundos elaborada por Schutz (1971). De acordo com o autor, as pessoas organizam suas vidas em termos de um conjunto de *settings* experienciais ou mundos, os quais são definidos por uma atividade particular ou contexto comportamental. Pode-se dizer que os mundos experienciais mais relevantes para a maior parte dos indivíduos em nossa cultura são delimitados pelo trabalho, família, amigos, participações na comunidade, e atividades de lazer. Hornstein e Wapner (1985) sugeriram que estes mundos podem assumir diferentes padrões de interação no universo geral da vida das pessoas. Os autores sugeriram três padrões, a saber: (a) padrão isolado: os mundos são experienciados como entidades separadas, ou seja, mudanças em um não repercutem em outros; (b) padrão moderadamente integrado: há algumas conexões entre os mundos e as mudanças em um afetam moderadamente, sem efeitos significativos, os demais; (c) padrão integrado: neste caso a mudança em um mundo tem repercussões importantes nos demais e requer uma reestruturação da organização como um todo. A técnica consiste na escolha ou construção de diagramas esquemáticos que melhor representem as relações estruturais entre os vários âmbitos da vida. A partir destes diagramas, o inquérito do pesquisador conduz a investigação, que neste caso preocupava-se em explorar

o impacto da transição para a aposentadoria na configuração dos mundos experienciais. Sobre este aspecto, os autores encontraram que um padrão isolado de organização dos mundos experienciais estava relacionado a vivência da aposentadoria como uma ruptura imposta. Porém, não encontraram uma explicação satisfatória para esta relação.

1.2.1 O processo de transição: uma abordagem da teoria dos papéis

A coordenação e o controle das atividades dos membros de uma sociedade se realizam através de sistemas de status e papéis. O que se espera que um ocupante típico de determinada posição faça em situações padronizadas constitui o papel associado à essa posição. Os papéis são interdependentes, e assim, o sistema de papéis auxilia a tornar eficiente a interação social. É um padrão que articula as ações dos atores sociais. Cada indivíduo desempenha múltiplos papéis, e estes determinam, em parte, a maneira pela qual é tratado pelos seus semelhantes (Krech, Crutchfield & Ballachey, 1975; Berger & Luckmann, 1973). Sendo assim, os papéis constituem recursos organizadores da conduta e do autoconceito dos membros de uma sociedade. Ou seja, o indivíduo define a si mesmo com base nos papéis que assume, da mesma maneira como através destes é definido o seu lugar no grupo social.

O desempenho de papel baseia-se no conceito de script, um conjunto de regras sociais que guiam as interações da pessoa em relação às outras em um contexto definido. Sendo assim, um indivíduo com pré-requisitos mínimos, praticando o script e sendo guiado por suas regras de interação, pode assumir determinado papel (Oatley, 1990).

De acordo com Super (1983), o termo papel necessita ser entendido e definido em termos de expectativas e de desempenho. Expectativas podem ser categorizadas como (1) as expectativas dos observadores e como (2) a concepção do ator. Desempenho também tem duas definições: (1) incorporação do papel demonstrada tanto pela gratificação pessoal quanto pela confirmação social; e (2) a construção permanente do papel como tal, na medida em que esse e as expectativas de outros são redefinidas pelo ator. É nesta formulação do papel, assim como na escolha de posições e de papéis, que o indivíduo atua como um sintetizador dos determinantes pessoais e situacionais dos papéis.

O conceito de papel na ciência social é distinto da sua origem nas artes cênicas. No teatro, uma pessoa atua muitos papéis alternadamente ao longo do tempo, mas mantém um senso interno de continuidade através das transformações. Em contraste, a ciência social traz a idéia, que pode soar absurda para alguns, de que o sujeito adquire o senso de *quem é* das

estruturas imediatas de interação baseadas nos papéis. Ou seja, os papéis são a fonte primária do sentido de *eu*, e qualquer noção de história pessoal é secundária, ou mesmo insubstancial (Oatley, 1990).

Nesta abordagem, determinados papéis designados socialmente e pessoalmente relevantes são críticos para a autopercepção e senso de identidade. Eles podem ser considerados centrais para a experiência do self, enquanto outros se situam na periferia, ou seja, podem ser mais facilmente descartados ou terem suas atribuições negociadas pelo indivíduo. Portanto, o autoconceito estrutura-se principalmente através do desempenho dos papéis relevantes para o indivíduo nos cenários sociais de sua preferência. A apropriação pessoal da percepção social é um dos processos formadores do autoconceito, revelando também a natureza social da auto-estima, que consiste na assimilação do prestígio atribuído a determinada posição de papel.

O autoconceito transforma-se e ajusta-se na proporção em que o sujeito enfrenta as tarefas e transições de vida típicas de sua cultura e/ou forjadas na sua história pessoal. Essas transições podem ser descritas como transformações na constelação de papéis que estruturam a experiência pessoal. Isto é, situações em que novos papéis demandam novos desempenhos, um papel antes importante perde relevância, declina ou desaparece por várias razões possíveis; e ainda outros scripts precisam ser redefinidos. Nesta perspectiva, processos de transição vital podem ser compreendidos através do exame das alterações no desempenho de papéis críticos para o autoconceito (Super, 1983, 1994). Sabe-se que a percepção da perda de atribuições de status e papel traz a experiência de danificação no sistema pessoal, como no caso de trabalhadores aposentados (Zanelli, 1994). Magalhães, Krieger, Vivian, Stralio, e Poeta (2004) sugeriram que o bem-estar no período inicial da aposentadoria está relacionado à importância atribuída pelo sujeito ao papel profissional, ao impacto emocional decorrente da perda dos vínculos interpessoais desenvolvidos no ambiente de trabalho e, portanto, à percepção de alternativas para o desempenho de papéis e atividades substitutivas. O estudo de George (1990) utilizou a teoria dos papéis para investigar como as pessoas idosas elaboram as mudanças relacionadas à velhice. O autor relatou que o sucesso nesta transição reside na capacidade para administrar e negociar as alterações em atividades e papéis relevantes para o autoconceito. Sendo assim, a dimensão social da personalidade, agindo sobre o autoconceito, mostra influência marcante sobre as experiências de transição ao longo do ciclo vital.

Louis (1980) focalizou a experiência de entrar em um novo contexto de vida. A autora

deteve-se mais especificamente sobre processos de transição para novos contextos organizacionais de trabalho, mas generalizou seu modelo para todos os processos em que os sujeitos estão tanto mudando seus papéis (engajando-se em um papel objetivamente diferente) quanto mudando a sua orientação subjetiva com relação a um papel relevante em seu espaço vital. As pessoas que se movem para novas situações (novo casamento, emprego ou ambiente educacional, por exemplo) têm um mesmo conjunto de tarefas e necessidades. No início de um processo de transição, os indivíduos devem familiarizar-se com as novas rotinas, regulamentos, relacionamentos e expectativas do novo cenário e seus respectivos papéis. Louis (1980) sugeriu que desajustamentos podem ser minimizados através da atenção sistemática ao momento inicial da transição. Neste sentido, considerou que novos membros de uma organização devem ter expectativas claras sobre o que os espera, e serem socializados para assumir as normas implícitas e explícitas, os papéis e a cultura da organização. Da mesma forma, candidatos a parentalidade devem ser orientados sobre as características de seus novos papéis, recursos disponíveis e estratégias de busca de informação. Portanto, a autora considera que problemas de ajustamento estão relacionados às expectativas irrealistas e não realizadas que os sujeitos trazem, e que não são trabalhadas a tempo.

De acordo com Louis (1980), as diferenças encontradas entre os antigos e novos papéis, orientações de papel e cenários, podem ser de três tipos: mudanças, contrastes e surpresas. As *mudanças* referem-se aos aspectos objetivos e publicamente verificáveis que distinguem a nova situação da anterior. Os *contrastos* constituem os produtos perceptivos da experiência individual, e refletem a importância particular atribuída pelo sujeito a determinados aspectos das situações em foco. E as diferenças entre antecipações e experiências são denominadas *surpresas*, que tipicamente desencadeiam reações cognitivas e afetivas. As surpresas diferem dos contrastes, pois os últimos são apreciações subjetivas de diferenças entre aspectos objetivos do mundo externo, enquanto que as surpresas refletem a experiência de descontinuidade ou interrupção entre experiências antecipadas e subseqüentes do *self* inserido no novo papel e cenário.

Por outro lado, o trabalho de Ebaugh (1988) concentrou-se no processo de abandonar um papel. A autora entrevistou ex-médicos, dentistas, policiais, professores, militares, atletas, crentes, prostitutas, entre outros. Ela descreveu esta experiência com um processo de desengajamento de um papel que é central para a identidade pessoal e o restabelecimento de uma identidade em um novo papel que leva em consideração o anterior. Portanto, o abandono

de um papel acontece ao longo do tempo. Inicia com dúvidas, reavaliações pessoais e resulta na busca de alternativas. Ebaugh (1988) identificou um estágio intermediário entre o abandono do velho e a assunção do novo papel, denominado de “estágio de vácuo”, descrito como um período de ansiedade, indeterminação e falta de normas. Este período é gradualmente superado no processo de aceitação pelo sujeito do *status* de “ex” e com o movimento para a criação de um novo papel. Abandonar um papel é um processo ao longo do tempo, e o novo contexto de vida será construído sobreposto à identidade anterior. Sobre este aspecto, a autora introduziu a idéia de identidade remanescente ou “suspensa” (*hang over identity*) que o papel anterior traz para a nova condição. Considere-se a diferença entre dois professores de escola elementar, sendo que um pertenceu a uma ordem religiosa e o outro foi oficial de polícia; cada um traz aspectos muito distintos da sua identidade anterior para construção do novo papel.

O conceito de papel precisa ser diferenciado do conceito de *status*. O papel é necessariamente dinâmico, exige que o sujeito o atue. Por outro lado, *status* significa a posição ocupada numa organização ou comunidade, sem referência explícita à ação. Esta posição, associada ao papel, situa-se numa hierarquia socialmente construída que confere determinado grau de valor, prestígio e atenção social ao indivíduo, isto é, lhe confere *status* (Gilbert, 1990).

Nas sociedades humanas há competição por atenção social e prestígio. Os indivíduos buscam elevar o seu “potencial para manter atenção social” (*Social Attention Holding Potential – SAHP*) através do desempenho de seus papéis (Gilbert, 1990). A comparação social informa o sujeito sobre o quanto de controle possui sobre as fontes de recompensa que valoriza (por exemplo, quanto mais baixa sua posição na hierarquia do grupo, menos atenção receberá, e piores serão suas perspectivas de emprego, seleção de cônjuge e amizades). Reconhecendo a importância da atenção social para o indivíduo, compreende-se porque a perda da oportunidade de desempenhar determinados papéis pode ter um efeito devastador na vida das pessoas. Neste aspecto, as transições de vida precisam ser avaliadas na medida em que trazem ganho ou perda de *status*, ou seja, se aumentam ou reduzem prestígio, valor e atenção social. Estar numa posição de *status* inferior invariavelmente implica em sentimentos de vergonha, inveja, e ansiedade social (Gilbert, 1990). Estudos longitudinais têm mostrado que a depressão em nível clínico é mais frequentemente causada socialmente e não biologicamente, sendo o resultado da perda de um papel valorizado, quando alternativas ao

mesmo são difíceis ou impossíveis para o indivíduo (Oatley & Bolton, 1985; Brown, Andrews, Harris, Adler & Bridge, 1986).

Neste sentido, a pesquisa sobre estresse tem mostrado que os preditores mais importantes de doenças psicossomáticas são os eventos que ameaçam o desempenho de papéis centrais na vida dos indivíduos. No famoso inventário de Holmes e Rahe (1967), dentre os 43 itens considerados desafios adaptativos relacionados a irrupção de doenças, 24 (que incluem a maioria dos escores mais elevados) podem ser considerados como transições de papel. Brown e Harris (1989) caracterizaram a maioria dos eventos de vida potencialmente geradores de dificuldades severas como aqueles que implicam na perturbação ou término do exercício de um papel importante.

As qualidades e comportamentos que conferem *status* são definidos consensualmente em determinada cultura. Deste modo, o *status* pode estar ou não associado ao dinheiro, inteligência, beleza, caráter, etc., conforme o que a cultura do grupo valoriza (Gilbert, 1990). E sabendo-se que os sujeitos podem participar de diferentes sub-culturas em sua comunidade, podem receber status de fontes diversas de acordo com critérios distintos (por exemplo: meio profissional, igreja, família, clubes, etc.). Portanto, pode se argumentar que quanto maior o número de afiliações sociais valorizadas o sujeito possuir, mais condições terá para enfrentar a perda de uma determinada posição de papel. E por outro lado, transições que envolvem a perda de status num contexto cultural podem significar ascensão em outro, como por exemplo, quando um homem de negócios abdica de seu *status* profissional para ascender em sua comunidade religiosa. Sobre este aspecto, pesquisas têm referido o conceito de *complexidade do self* como um moderador dos efeitos da experiência de fracasso, como pode ser categorizada a perda de *status* (Linville citado por Dixon & Baumeister, 1991). De acordo com Dixon e Baumeister (1991), um *self* complexo é representado cognitivamente como possuidor de atributos diferenciados em papéis e situações diversos. Ou seja, abriga uma multiplicidade de relacionamentos, traços, metas e comprometerimentos. Em contraste, um *self* relativamente simples é representado como possuindo os mesmos atributos numa variedade de situações. Os autores sugeriram que um autoconceito elaborado e multifacetado facilita uma atitude pró-ativa em situações de ameaça ao *self*.

1.2.2 O modelo de William Bridges: a transição em etapas

Um dos modelos sobre processos de transição na vida adulta mais influentes na

literatura psicológica foi proposto por Bridges (1999). O autor considerou que as diversas transições da vida apresentam três fases básicas: o término de uma situação (1), seguido de (2) um período de confusão e vazio que conduz a (3) um novo começo.

Assim, todas as transições começam com um *término*. Para Bridges (1999), antes de dedicar-se ao novo, é necessário desligar-se do que é velho ou passado. O término é difícil mesmo quando a transição é desejada ou vista como positiva, pois significa a perda dos meios habituais de autodefinição. Ou seja, o sujeito é levado a romper com uma determinada estruturação de seu espaço vital, constituído pelos papéis e respectivos cenários sociais que até então pré estabeleciam os seus comportamentos e forjavam suas atitudes e crenças. Esta etapa é composta por processos de desengajamento, desidentificação, desencanto e desorientação. O desengajamento significa a separação, o afastamento, a quebra com o sistema de contingências ambientais que reforçavam papéis e padronizavam o comportamento. Somente quando este sistema, por alguma razão, perder sua função ou se desorganizar, é que o indivíduo poderá vislumbrar alternativas de vida. A desidentificação significa a citada perda dos meios habituais de autodefinição, que metaforicamente pode ser descrita como a perda de um espelho. Bridges (1999) considerou que a desidentificação pode ser vista como o aspecto interno do desengajamento. O autor citou o exemplo de uma ex-professora em busca de afirmação profissional como escritora, consultora e palestrante, que sente dificuldades em responder ao filho sobre sua profissão. A ausência de um nome, um rótulo que definisse sua atividade lhe gerou desconforto e um sentimento de vulnerabilidade. Esta pessoa relatou que, ao longo do tempo, tornou-se mais confortável com o que denominou uma “identidade no participio” (escrevendo, palestrando, etc.), e gradualmente afastou-se da necessidade de rotular-se em definitivo. O terceiro processo citado por Bridges (1999) na fase de término foi o desencanto. Esta é uma experiência que frequentemente desencadeia processos de transição, mas, assim como os demais processos desta etapa, o significado da mesma emerge ao longo do tempo. O desencanto significa descobrir que uma parte significativa de nossa realidade não está no mundo lá fora, mas existia somente em nossas fantasias, crenças e pressuposições que acabam de ruir. Portanto, o acreditar em algo, seja na amizade fiel, no amor sincero, na ética e justiça das instituições, ou mesmo na integridade e coerência da própria personalidade, é o precursor necessário da possibilidade de desencanto. Este sentimento sinaliza uma oportunidade para dar-se conta que a realidade tem muitas camadas, e que devemos olhar abaixo da superfície de nossas suposições. De acordo com o

autor, o indivíduo deve compreender que a visão antiga foi útil e inteligente no passado, mas agora se tornou insuficiente. Do contrário, uma desilusão o paralisará e, provavelmente, ele voltará ao velho *script* em busca do “amigo real”, do “amor verdadeiro” ou do “líder confiável”. E finalmente, a desorientação é o processo resultante de encontrar-se sem metas e planos, e, portanto, sem motivação. A maneira habitual de dar sentido aos eventos cotidianos se perde, e acentua-se um sentimento de vazio e alienação que poderá ser superado apenas com a esperança.

O desencanto e a desorientação são o vestíbulo da segunda fase de todo processo de transição, a chamada “zona neutra”. Recebe este nome por ser uma espécie de moratória em relação às atividades convencionais da existência individual. O autor a descreveu como um período de vazio, como estar suspenso no tempo, entre a vida passada e a futura. A primeira função da zona neutra é a *rendição*: o indivíduo deve aceitar o sentimento de vazio inevitável à condição de quem ainda não sabe qual caminho seguir, ao invés de lutar para destruí-lo. Este vazio é a consequência natural do processo de término, e sinaliza que o terreno está pronto para a emergência do novo. Bridges (1999) citou três razões para a existência da zona neutra. Primeiro, o processo de transformação é essencialmente uma morte e um renascimento, e não uma modificação mecânica na qual uma peça é reparada ou trocada. Segundo o autor, somente com o retorno ao caos e ao vazio é que um processo de renovação genuína poderá ocorrer. E por fim, esta experiência traz a possibilidade de acesso a um ângulo de visão que não poderia ser obtido de outra maneira. A zona neutra permite perceber com transparência a insubstancialidade do mundo cotidiano. E mesmo que não seja possível permanecer nesta perspectiva durante muito tempo, ela traz uma nova consciência para os futuros engajamentos e identificações (Bridges, 1999). Levinson (1996) observou que algumas pessoas, por ocasião da revisão de suas vidas no período da meia-idade, “não podem ir adiante como antes, mas precisam de tempo para encontrar um novo caminho ou modificar um antigo”. (p.199)

A terceira e última fase é um novo início. O novo início é um processo interno e depende de quão bem sucedidas foram as etapas anteriores. Depois de concluídos os termos, destruídos velhos cenários e papéis, e a zona neutra tenha levado o sujeito à confusão, ao vazio, mas também à energia da criatividade, ele poderá lançar-se a uma nova fase de vida. “O processo de transição envolve um realinhamento interno e uma renovação de energia, e ambos dependem da imersão no caos da zona neutra”. (Bridges, 1999, p.136) O novo começo

necessita da compreensão dos valores emergentes, de novos critérios e planos de vida que passam a dar forma a uma nova identidade, um novo senso de propósito. A visão de futuro e os preparativos para alcançá-la devem dar lugar à ação e ao foco no processo de aprender e construir o novo.

1.3. Teorias do desenvolvimento adulto

A seguir serão apresentadas algumas das principais teorias do desenvolvimento adulto. Em vista dos objetivos deste trabalho, estes modelos serão abordados com ênfase em suas contribuições sobre o desenvolvimento psicológico na adultez inicial e média. Os autores selecionados para esta exposição foram os seguintes: Carl G. Jung, Erik Erikson, Robert Peck, Robert Havighurst, e Daniel Levinson.

1.3.1 As idéias de Jung

A obra pioneira de Jung (1980, 1981) introduziu a noção de crise da meia-idade na literatura psicológica na década de 30, e suas idéias influenciaram outros teóricos que descreveram crises de meio de vida, tais como Erik Erikson, Daniel Levinson e George Vaillant.

Jung (1981) acreditava que o desenvolvimento humano continuava de modo significativo após a infância, e que o comportamento é influenciado por símbolos intrapsíquicos denominados arquétipos. Ele dividiu o ciclo de vida em quatro grandes estágios: infância (nascimento à puberdade), juventude (puberdade ao final dos anos 30), maturidade (meia-idade), e velhice. Ele argumentou que muitas vezes é necessário dividir a vida adulta em estágios, pois o propósito de vida dos indivíduos sofre mudanças importantes nos anos adultos. No início da vida adulta, as metas são estabelecer-se numa carreira e constituir família. Uma vez feito isto, não só o crescimento e o bem estar individual vêm-se facilitados, mas também a possibilidade de serviço à comunidade. Na meia-idade, o indivíduo alcança o mais alto grau de competência e realização pessoal, e, na medida em que as demandas de educação dos filhos e de trabalho declinam, ele ganha tempo e liberdade para atender as suas próprias necessidades. Este sentimento de liberdade para pensar sobre si mesmo recebe um impulso importante por ocasião da morte dos pais. Para Jung (1980, 1981), este é um marco importante na vida adulta, onde o sujeito liberta-se do papel de criança para agora servir aos seus próprios desejos mais do que aqueles instilados pelos pais.

De acordo com Smolak (1992), as idéias de Jung permeiam as teorias modernas de transições na meia-idade. Jung (1981) sugeriu que haveria uma grande transição na personalidade em torno dos 40 anos. Esta mudança envolveria um movimento para maior preocupação com o *self* do que com a família ou trabalho, embora estes últimos não sejam negligenciados. Há uma crescente introspecção e desejo de compreender as próprias necessidades e atendê-las; sendo que, neste processo, emergem componentes anteriormente negados da personalidade. Por outro lado, uma parte do entendimento das próprias necessidades é a compreensão da conexão de si mesmo com as demais pessoas. Isto gera um senso de humanidade que leva a maior tolerância ou sabedoria. As pessoas que falham em adquirir tal sabedoria geralmente falharam em aceitar o processo de envelhecimento, e tentam apegar-se ou recuperar a sua juventude. Estes indivíduos freqüentemente tornam-se mesquinhos, intolerantes e infelizes. Tomando emprestados os termos que Erikson (1968) irá utilizar para descrevê-los, encontram-se estagnados e em desespero.

Sendo assim, na meia-idade a introspecção torna-se um exercício valioso que possibilita a sabedoria, que foi definida como a capacidade de estar em contato as imagens primordiais do inconsciente coletivo (o substrato universal da personalidade). A conquista da harmonia entre estes elementos é que permitirá a integração dos componentes da personalidade. Por exemplo, Jung (1980) postulou que o ser humano possui símbolos de masculinidade (animus) e feminilidade (ânima) que são partes inconscientes da personalidade. Na juventude, uma destas polaridades é negada a fim de que o indivíduo corresponda as expectativas sociais especificamente definidas para o seu sexo. Estas demandas esmorecem na meia-idade, e a polaridade de gênero oposta poderá emergir.

Ou seja, Jung (1980) argumentou que adultos na meia idade estão propensos a expressar os aspectos de sua personalidade culturalmente associados com características do sexo oposto, e que permaneceram subdesenvolvidos até então. Este processo de compensação ou reversão de expressões de gênero foi reiteradamente assinalado por diversos pesquisadores da meia idade (Gutmann, 1987; Levinson, 1985, 1996; Neugarten, 1964). E o estudo de Lyons (2002) sugeriu que na adulez média, homens e mulheres procuram resgatar elementos da sua personalidade que consideram terem sido indevidamente preteridos nas suas trajetórias de vida. Os sujeitos entrevistados pela autora, executivos em cargos gerenciais, informaram uma preocupação crescente pelas necessidades de outras pessoas no seu ambiente de trabalho, ressaltando a renovada importância atribuída ao papel de mentores com relação aos

profissionais menos experientes. Além disto, relataram sentirem-se mais capazes de apreciar o sucesso alcançado por seus colaboradores mais jovens. A presença destes comportamentos na adultez média é consistente com a teoria Junguiana da individuação, e também com outros modelos do desenvolvimento adulto que enfatizam a importância da “generatividade” em adultos na meia idade (Levinson, 1985; Erikson & Erikson, 1998).

A psicologia analítica de Jung (1980) destacou a tarefa evolutiva da individuação, um processo que inicia na meia idade e que desloca o foco da psique do ego para o núcleo interno do self (Jung, 1980; Singer, 1994). Lyons (2002) propôs um conjunto de indicadores comportamentais da individuação, a fim de operacionalizar a teoria de Jung. Estes indicadores, que pretendem descrever o comportamento de um sujeito totalmente engajado neste processo, são os seguintes: (a) exploração de desejos internos: escuta interiorizada para encontrar direção, inspiração, e fonte de significado; (b) revisão de valores: fazendo a vida externa mais coerente com a vida interna; (c) desligamento de dimensões externamente moldadas e ultrapassadas do *self*: abandono de máscaras que serviram ao desenvolvimento do ego mas que agora restringem o pleno desenvolvimento do self interior; (d) emergência de novas dimensões do self: descoberta e revelação de aspectos de si mesmo que estiveram inexplorados ou não desenvolvidos; e (e) expressão espontânea e lúdica: conscientização de aspectos mais criativos e tolerantes do self, sendo capaz de manifestá-los no convívio social. A autora esclarece que, embora estas descrições sugiram que a individuação seja um enriquecimento da experiência de viver, na prática, isto não significa que a tornará mais fácil. Especialmente nos primeiros estágios, a individuação pode ser caracterizada por sentimentos perturbadores de alienação e separação. Em vista das pressões sociais de conformidade e de uma cultura voltada para realizações de ego, o sujeito pode vir a sentir-se desconfortável em alguns ambientes, na medida em que se torna psiquicamente mais integrado.

1.3.2 E. Erikson e as idades do homem

Na década de 50, E. Erikson postulou o seu conhecido modelo de oito estágios progressivos do desenvolvimento psicossocial, cada estágio marcado por uma questão crucial que deveria ser adequadamente resolvida para que o curso do desenvolvimento seguisse harmoniosamente. Os estágios adultos envolvem as questões de identidade (vs. difusão de papéis), intimidade (vs. isolamento), generatividade (vs. estagnação), e integridade (vs. desesperança). Os estágios infantis não serão abordados em vista do foco deste trabalho.

Na teoria de Erikson (1950, 1968), as questões cruciais em cada estágio também são apresentadas em estágios anteriores e posteriores, mas assumem o caráter de crise ou conflito mais especificamente em estágios determinados. Por exemplo, enquanto o problema da identidade do ego é predominante na adolescência, ele é também apresentado na meia-idade e na velhice, embora modificado pela história de vida do sujeito, e pelo seu grau de sucesso em relação as crises anteriores. A solução alcançada em qualquer estágio tem efeitos nos estágios seguintes. Além disto, Erikson (1968) não sugeriu que as crises do desenvolvimento fossem determinadas pela idade, embora possam estar associadas a idade. Ele considerou faixas etárias amplas para a realização dos estágios adultos. Em vista do foco deste trabalho, serão abordadas a seguir as fases relativas a vida adulta: adolescência, adultez jovem adultez média e maturidade ou velhice.

É na adolescência que o ego do indivíduo adquire competências completas para sintetizar e integrar a experiência. Isto significa que o sujeito está em condições para articular os fatos de sua história de vida no sentido da construção de uma linha de autoconsistência, continuidade e convergência. O diálogo entre os diversos acontecimentos do ciclo de vida, que configuram diversos momentos de um *eu* que busca um sentido de continuidade, irá costurar tal como uma colcha de retalhos a série de transformações que ocorreram na vida do sujeito. Estes retalhos são a variedade de experiências na interação com o ambiente físico e social. Este processo propicia a autopercepção do sujeito em uma trajetória única, com início (passado), uma perspectiva presente, e uma prospecção futura. Portanto, a identidade se mantém através dos diálogos de um eu atualizado com os eus-sidos e com os eus-por-ser, ou seja, com seu passado e seu futuro.

Na adolescência, o indivíduo percebe que desempenha múltiplos papéis, associados a diferentes cenários de sua vida (família, escola, amigos, etc.). Esta constatação é problemática, pois sugere que não está sendo “verdadeiro” em muitas situações. E neste momento se instala a busca pela identidade, isto é, um esforço constante para satisfazer a emergente necessidade de integração e coerência entre seus comportamentos e atitudes. (Erikson, 1968)

Portanto, para Erikson (1968) a formação da identidade deve ser compreendida nas dimensões psicológica e social. Dentro destas dimensões o sujeito deverá atingir uma unificação particular entre: (a) componentes "dados": o temperamento, as aptidões, os modelos infantis de identificação, os ideais adquiridos na socialização primária; e (b) opções

"oferecidas": a disponibilidade de papéis (filho, aluno, amigo, irmão, trabalhador), as possibilidades concretas de acesso a papéis ou posições de status social, o contexto social de exaltação de determinados tipos de valores e produtos da cultura, as amizades, as redes de apoio afetivo. Nas palavras do autor:

a formação de identidade requer um processo de reflexão e observação simultâneas, um processo que ocorre em todos os níveis de funcionamento mental e pelo qual o indivíduo se julga à luz daquilo que percebe ser a forma como os outros o julgam, em comparação com eles próprios e com uma tipologia que é significativa para eles. Ao mesmo tempo, ele julga a maneira como os outros o julgam, de acordo com o modo como ele se vê, em comparação com os demais e com os tipos que se tornaram importantes para ele. (Erikson, 1968, p. 22-23)

No estágio seguinte, a adultez jovem, espera-se que o sujeito, agora como um senso de identidade mais seguro e estabelecido, seja capaz de criar laços de intimidade com outras pessoas. Erikson (1968) insistiu que, em primeiro lugar é necessário estabelecer uma auto-imagem firme, para então ser possível uma real intimidade. Ele considera que o romance adolescente ainda não significa intimidade, este seria meramente uma fusão de duas identidades incompletas e hesitantes. A real intimidade, de acordo com o autor, realiza-se tanto através da fusão quanto do contraponto, sendo este último a capacidade de separar-se e distinguir claramente as fronteiras e diferenças entre o eu e o outro. Neste sentido, por outro lado, o autor valorizou a capacidade de isolamento como uma conquista importante deste período. Isto é, o indivíduo deve aprender a apreciar a si mesmo, tolerando suas limitações e reconhecendo suas potencialidades, e assim iniciar a participação responsável como colaborador na sociedade. Erikson (1968) esclareceu que a pessoa que não é capaz de ficar só não consegue trabalhar, sendo que isto não significa uma evitação da intimidade, mas a necessidade de dedicar-se a sua própria vida, para então compartilhar as suas experiências pessoais com os demais.

Erikson (1968) sugeriu a existência de diferenças sexuais na cronologia das duas tarefas centrais da juventude: a busca da identidade e a formação de relacionamentos íntimos. Segundo ele, no sexo masculino, o estabelecimento de um senso de identidade precede a capacidade para a intimidade, salientando que a escolha da carreira é crucial neste processo. Por outro lado, as mulheres atingiriam um senso de identidade após o estabelecimento de

relações de intimidade com um homem. Esta última proposição encontrou fortes críticas no movimento feminista, pois evidentemente traz o desenvolvimento da mulher num plano subalterno.

O conflito nuclear “generatividade vs. estagnação” é freqüentemente situado nos anos da adultez média. Esta posição não é totalmente precisa, pois o autor não postulou fronteira cronológica entre a adultez jovem e a adultez média. As preocupações generativas emergem uma vez que a intimidade tenha sido estabelecida. Erikson (1968) considerou que, tendo recentemente se integrado no mundo do trabalho e se tornado capaz de relacionar-se satisfatoriamente com seus pares, o sujeito ainda não prestou de modo evidente a sua contribuição a sociedade. O autor disse que o adulto necessita sentir que a sua existência tem implicações concretas na vida de outras pessoas, mais especificamente, para a vida das próximas gerações.

A evolução fez do homem um animal capaz de aprender a ensinar, visto que a dependência e a maturidade são recíprocas: o homem maduro precisa sentir que é um ser necessário e a maturidade é dirigida, pela natureza, a cuidar daqueles que ainda deverão atingi-la. A generatividade, portanto, é primordialmente, a preocupação em estabelecer e orientar a geração seguinte. (Erikson, 1968, p.138)

A generatividade é freqüentemente realizada através do cuidado dispensado aos próprios filhos. Mas simplesmente ter filhos não é uma garantia de que se está sendo generativo. É preciso apresentar um interesse não egoísta no cuidado da próxima geração. Sendo assim, a generatividade também pode ser exercida através da orientação e cuidado dos filhos de outras pessoas, em trabalhos comunitários, de ensino ou tutoria. Novas idéias e novos produtos que servem a comunidade mais ampla também são expressões de generatividade (Erikson, 1968).

Os adultos com dificuldades para realizar a sua generatividade desenvolvem um sentimento de estagnação ou de falta de razão para a vida. Estes indivíduos podem sentir a criação dos filhos como um peso e um entrave para seus interesses pessoais, ou, por outro lado, descobrirem-se entrincheirados num emprego enfadonho e pouco recompensador. Embora o autor sempre tenha valorizado um relativo equilíbrio entre as polaridades como resolução de cada conflito nuclear, neste caso ele refere que é o medo da estagnação que mantém as pessoas produtivas. A estagnação representa o fracasso da virtude do cuidado, que em algum grau está presente, pois não é possível dedicar-se a inúmeras causas humanitárias e

também cuidar dos próprios filhos. A estagnação propriamente dita é a rejeição levada a extremos, como no abuso emocional ou físico dos próprios filhos, e no preconceito social e racial (Erikson, 1968).

E por fim, em relação à última idade do homem, Erikson (1968) disse que a pessoa idosa que amadureceu gradativamente os frutos da sete idades do homem poderá adquirir um senso de integridade. Este foi descrito como a “garantia acumulada do ego, de sua propensão para a ordem e o significado, a aceitação de seu ciclo vital único e do fato de que cada um é responsável pela própria vida”. (Erikson, 1968, p. 139) Um resumo esquemático das idéias de Erikson sobre os anos da adolescência e vida adulta encontra-se na Tabela 1.

Tabela 1- As crises psicossociais de Erikson

Período	Crise	Solução
Adolescência	Identidade vs. Confusão de papéis	Estabelecer um senso de si mesmo que integre passado, presente e futuro. Perceber-se como pessoa única, mas situada na sociedade
Adulter jovem	Intimidade vs. Isolamento	Estabelecer uma relação amorosa que permita compartilhar trabalho, lazer e a vida diária; e baseada na confiança e mutualidade.
Adulter média	Generatividade vs. Estagnação	Socializar habilidades, conhecimento, e valores com a nova geração, no trabalho ou na família.
Maturidade	Integridade do ego vs. Desesperança	Sentimento que se fez o melhor possível com a própria vida, ausência de arrependimentos. Confiança em si mesmo e na humanidade.

1.3.3 A contribuição teórica de Robert Peck

De acordo com Turner e Helms (1991), Robert Peck acrescentou dimensões interessantes ao trabalho de E. Erikson. Peck (1968) considerou que Erikson tenha enfatizado em demasia as crises psicossociais da infância e adolescência, e não tenha dado a devida atenção aos últimos 40 ou 50 anos de vida, e sugeriu desafios mais específicos enfrentados pelos sujeitos na segunda metade da vida. No período da meia-idade, as tarefas identificadas pelo autor foram as seguintes: (a) aprender a valorizar a sabedoria (julgamento) ao invés de poderes físicos; (b) aprender uma sociabilidade menos sexualizada; (c) desenvolver a capacidade de transferir investimentos emocionais de uma pessoa para outra, ou de uma atividade para outra; e (d) manter a flexibilidade psicológica ao invés de desenvolver uma rigidez mental (Peck, 1968). Estes tópicos serão abordados a seguir.

Valorizando a sabedoria vs. Valorizando poderes físicos

Uma das conseqüências inevitáveis do envelhecimento, a partir dos 30 anos, é o declínio da força física, redução da produção hormonal e também o gradual arrefecimento da atratividade ou beleza (na medida em que em nossa cultura a atratividade é definida como a aparência jovem). Por outro lado, as experiências articuladas com o maior tempo de vida permitem que indivíduos mais velhos consigam, por outros meios, alcançar muitas benesses ainda desconhecidas das pessoas mais jovens. A *sabedoria* parece ser o termo amplamente usado para resumir o incremento na capacidade de julgamento que a idade torna possível, que deve ser diferenciado de capacidade intelectual. O termo pode ser definido como a habilidade de fazer escolhas mais efetivas diante de alternativas que a percepção intelectual e a imaginação apresentam para o sujeito. Esta tomada de decisão é afetada pela estabilidade emocional do indivíduo, e também pela integração harmônica ou não de seus desejos e motivações, sem excluir a habilidade intelectual. A diversificação de experiências de vida parece possibilitar um leque mais amplo de relacionamentos emocionais, principalmente se compararmos com o conjunto limitado de experiências vividas na família e no grupo ou subcultura da infância e adolescência.

A partira das análises da personalidade de homens de negócio, e também algumas mulheres, Peck (1968) disse o que segue: “é a minha impressão que a maioria alcança um ponto crítico de transição em algum lugar entre o final dos anos 30 e o final dos anos 40. Algumas pessoas agarram-se aos poderes físicos, tanto como a sua ‘ferramenta’ principal para

lidar com a vida, quanto o mais importante elemento na sua hierarquia de valores, especialmente na sua autodefinição”. (p.89)

Sabendo-se que os poderes físicos inevitavelmente declinam, tais pessoas tendem a tornarem-se problemáticas com o envelhecimento. “Este parece ser um elemento etiológico importante na depressão da meia idade, particularmente nos homens”.

Por outro lado, o autor sugere que as pessoas que mais adaptadas e satisfeitas nesta fase da vida, são aquelas que invertem a sua hierarquia de valores, colocando valores relacionados a sabedoria acima de valores associados aos seus dotes físicos, na sua autodefinição e no seu comportamento.

Socialização vs. sexualização nos relacionamentos humanos

Peck (1968) considerou que o declínio dos hormônios sexuais traz a oportunidade das pessoas valorizarem-se umas as outras, e a si mesmas, mais como personalidades individuais do que como objetos sexuais. Esta redefinição interpessoal pode trazer um aprofundamento na compreensão e diálogo nos relacionamentos sociais, que antes fora dificultado pelas características mais egocêntricas do impulso sexual.

Catexia flexível vs catexia empobrecida

O fenômeno que este tópico se refere pode ser igualmente descrito como flexibilidade emocional: a capacidade de transferir investimentos emocionais de uma pessoa para outra, e de uma atividade para outra. Esta flexibilidade torna-se uma capacidade crítica na meia-idade em vista das inúmeras perdas que, para a maioria das pessoas, acompanham o período: a morte dos pais, os filhos crescem e deixam o lar, e o círculo de amigos e parentes começa a sofrer com doenças e com a morte. Por outro lado, para muitas pessoas, este é o período da vida no qual dispõem da maior variedade de objetos passíveis de receberem seus investimentos afetivos. Isto é, assumem maior variedade de papéis sociais e possuem o círculo mais amplo de contatos na sua comunidade social e de trabalho, e alcançaram o status formal ou informal de pessoas experientes que são procuradas para conselho e auxílio. Por outro lado, algumas pessoas sentem o empobrecimento das suas vidas emocionais porque não são capazes de reinvestir suas emoções em outras pessoas e atividades na medida em que seus investimentos anteriores tornam-se inacessíveis. A adaptação positiva requer novas aprendizagens e redefinições de papéis, valores e projetos de vida.

Flexibilidade mental vs. rigidez mental

Peck (1968) contrasta dois tipos de abordagens às questões da vida, que podem ser assumidas por adultos de meia-idade. Descreve uma categoria de pessoas que são capazes de adotar uma perspectiva mais distante e objetiva com relação às suas experiências, utilizando-as como guias provisórias para o entendimento e solução de problemas. E a seguir, descreveu uma segunda categoria de pessoas que parecem ser dominadas por suas experiências, que as tomam como fatos absolutos, e acabam por adotar o padrão de experiências e eventos que encontraram como um conjunto de regras fixas que governam automaticamente o seu comportamento. Peck (1968) observa que, embora seja freqüente categorizar sujeitos idosos como inflexíveis e conservadores, o período da meia-idade é especialmente importante na definição de qual destas tendências o sujeito vai adotar. De acordo com o autor, durante a meia idade, quando o indivíduo alcança o ápice da sua vida, possui um conjunto de respostas às questões da vida. Neste momento, ele pode ou não considerar a necessidade de novos esforços no sentido de novas respostas. Assim como a flexibilidade de catexia, esta dimensão perpassa os comportamentos adaptativos e as estratégias de aprendizagem utilizadas pelos indivíduos.

Outros pesquisadores propuseram desafios ainda mais específicos na vida adulta. Havighurst (1972), por exemplo, aplicou o modelo de Erikson às sociedades contemporâneas ocidentais para descrever o que ele denominou tarefas de desenvolvimento. As idéias de Robert Havighurst serão examinadas a seguir.

1.3.4 A teoria de R. Havighurst: o ciclo de vida ordenado pela idade

Robert Havighurst, foi contemporâneo de E. Erikson, e ambos compartilharam a preocupação pelos padrões de interação entre o indivíduo e a sociedade. Havighurst salientou o fato de que as sociedades estabelecem uma espécie de agenda para o cumprimento de uma série de tarefas de vida. Para o autor, quando em determinada sociedade, a maioria das pessoas espera que eventos de vida específicos ocorram em torno de idades definidas, estamos falando de um sistema ordenado por idade. Havighurst (1972), a partir da obra de Erikson, identificou tarefas de desenvolvimento específicas que confrontam os indivíduos na sociedade ocidental. Ele acreditava que os sistemas de educação deveriam preparar os indivíduos para lidar com estas questões. De acordo com o autor, uma tarefa de desenvolvimento surge em

determinado período da vida como consequência das influências combinadas da maturação física e das pressões culturais. O sucesso em uma tarefa no tempo apropriado leva ao bem-estar e favorece o sucesso posterior nas tarefas seguintes. O fracasso no enfrentamento de determinada tarefa traz infelicidade para o sujeito, desaprovação pela sociedade, e dificuldades em tarefas posteriores.. A habilidade do indivíduo em superar adequadamente uma tarefa de desenvolvimento é influenciada pela sua personalidade, que emergiu de interações prévias entre o indivíduo e o ambiente (Havighurst, 1972).

Algumas tarefas são consideradas universais (por exemplo, o ajustamento à menarca nas mulheres), e outras são altamente variáveis culturalmente (por exemplo, a entrada e saída da força de trabalho). Algumas tarefas não são recorrentes (tais como aprender a controlar os movimentos de caminhar), mas o mais importante é o caráter recorrente de outras. Entre as últimas estão o aprendizado da convivência com seus pares, adaptação as mudanças nos papéis sexuais, e aprender a participar de maneira responsável como cidadão, são desafios que ressurgem de maneiras apropriadas de acordo com cada faixa de idade. Ou seja, por exemplo, os comportamentos particulares que demonstram papéis sexuais apropriados podem variar de acordo com a idade (Havighurst, 1972).

Havighurst (1972) identificou de 6 a 10 tarefas para cada período da vida. As tarefas não são listadas na ordem em que são esperadas, mas apenas agrupadas de acordo com o período de vida em que emergem. As idades de início e término de cada fase são aproximadas. Havighurst descreveu as tarefas de desenvolvimento mais importantes da vida adulta, enumeradas a seguir na Tabela 2.

1.3.5 A teoria do desenvolvimento de D. Levinson: as estações da vida

Levinson (1985) baseou-se em entrevistas realizadas durante dois anos com uma amostra de 40 homens. A tese central do modelo considera que as pessoas (ao menos os homens), não importando a ocupação ou circunstâncias particulares, percorrerão estágios específicos de vida, nos quais encontrarão atividades e ajustamentos cruciais a serem realizados. De acordo com o autor, estes períodos estão estreitamente relacionados com a idade cronológica do sujeito. Ele propôs quatro “eras de vida”, a saber: infância (0 – 20 anos), adultez inicial (20-40 anos), adultez média (40 – 60 anos) e adultez tardia (acima de 60 anos).

Tabela 2 – Tarefas de desenvolvimento adulto de acordo com Havighurst

Tarefas de desenvolvimento na adultez inicial, adultez média e maturidade tardia
Tarefas de desenvolvimento da Adultez inicial (18 – 30 anos)
1. Iniciar-se na carreira e/ou continuar formação profissional
2. Escolher o cônjuge
3. Aprender a conviver com o cônjuge de modo harmonioso
4. Constituir família e assimilar o papel parental
5. Educar crianças atendendo as suas necessidades individuais
6. Administrar o lar
7. Assumir responsabilidades cívicas
8. Encontrar um grupo social de afinidades
Tarefas de desenvolvimento da Adultez média (30 – 60 anos)
1. Auxiliar adolescentes a se tornarem adultos felizes e responsáveis
2. Alcançar responsabilidades adultas no plano cívico e social
3. Manter desempenho satisfatório na carreira profissional
4. Desenvolver atividades de lazer adultas
5. Relacionar-se com o cônjuge como pessoa
6. Aceitar e ajustar-se às mudanças fisiológicas da meia idade
7. Ajustar-se ao envelhecimento dos pais
Tarefas de desenvolvimento da Maturidade tardia (a partir de 55 anos)
1. Ajustar-se ao declínio da força física e da saúde
2. Ajustar-se a aposentadoria e redução de recursos financeiros
3. Ajustar-se a morte do cônjuge
4. Estabelecer um afiliação explícita com o seu grupo de idade
5. Adotar e adaptar papéis sociais de modo flexível
6. Estabelecer contexto satisfatório de qualidade de vida

Fonte: Havighurst, R. (1972). *Developmental tasks and education*. New York: David McKay.

Na passagem de uma era para a outra, Levinson (1985) identificou períodos de transição denominados: transição para a adultez inicial (17 – 22 anos), transição para a adultez média (40 – 45 anos), e transição para a adultez tardia (60 – 65 anos). De acordo com Levinson (1985), este padrão de estabilidade-transição-estabilidade foi reiteradamente

observado em seus sujeitos. O autor salientou a força dos marcos cronológicos no ciclo de vida, assinalando que cada era e períodos de transição começam e terminam em idades bem definidas, com desvios máximos de 2 a 3 anos.

O conceito central do modelo é a *estrutura de vida*, definido como o padrão subjacente da vida de uma pessoa em determinado momento. Os estágios no desenvolvimento adulto referem-se a períodos no desenvolvimento desta estrutura de vida. Levinson (1985) esclareceu que, assim como as questões sobre a estrutura da personalidade são perguntas relacionadas a “Que tipo de pessoa sou eu?”, uma teoria da estrutura de vida irá trazer a questão “Como está a minha vida agora?”. A reflexão sobre esta última pergunta implica em outras interrogações: “Quais são as partes mais importantes da minha vida e como elas se relacionam?”; “Onde eu invisto a maior parte do meu tempo e energia?”; “Há relacionamentos que eu gostaria de tornar mais satisfatórios ou significativos?”; “Existem lacunas na minha vida que eu gostaria de preencher?”; “Há interesses e relacionamentos que agora ocupam um lugar periférico e que eu gostaria de tornar mais centrais?”.

Os componentes primários de uma estrutura de vida são os relacionamentos que o indivíduo mantém com outros. Estes “outros” têm um significado particular no pensamento do autor, podem significar uma pessoa, um grupo, uma instituição ou cultura, um objeto ou lugar em especial. Um relacionamento significativo envolve o investimento do self (desejos, valores, comprometimento, energia, habilidade), o investimento recíproco da outra pessoa ou entidade, e no mínimo um contexto social que contenha a relação, moldando-a e tornando-se parte da mesma. Os relacionamentos e suas funções são suscetíveis de mudanças ao longo da vida, na medida em que a própria estrutura de vida se transforma. Para Levinson (1985, 1986), estes relacionamentos são a matéria prima de nossas vidas, eles constituem a substância e o veículo dos vários aspectos do *self* em interação no seu contexto.

Examinando os componentes de uma estrutura de vida, Levinson (1985) observa que alguns relacionamentos ocupam lugar central na estrutura, enquanto outros ocupam um lugar periférico. Em geral, casamento/família e ocupação profissional são os componentes centrais da vida de uma pessoa, embora ocorram variações nos seus pesos relativos e na importância dos outros componentes. Os componentes centrais são aqueles que possuem mais importância para o *self* e para o curso da vida. Eles recebem a maior parcela de investimento e influenciam sobremaneira as características dos demais relacionamentos. Os componentes periféricos são mais facilmente abdicáveis ou alterados, pois envolvem menor investimento do *self* e a sua

modificação não resultará em perturbações significativas para a estrutura de vida (Levinson, 1985).

Levinson (1985) refere que, em termos da teoria de sistemas abertos, a estrutura de vida constitui a fronteira entre a estrutura de personalidade e a estrutura social, governando as transações entre estes dois sistemas adjacentes. Sendo uma estrutura de fronteira, é tanto parte de cada um dos sistemas adjacentes que ela conecta, quanto ela mesma constitui uma estrutura, ao menos parcialmente, autônoma. Portanto, a estrutura de vida faz a mediação entre o indivíduo e seu ambiente. “Ela é em parte a causa, o veículo, e o efeito de tal relacionamento”. (Levinson, 1986, p.7) Portanto, este conceito requer que o self e o mundo sejam pensados em conjunto, ao invés de atribuirmos algum tipo de relação seqüencial ou hierárquica entre eles.

Levinson (1985) propôs o conceito de satisfatoriedade da estrutura de vida, baseado em dois parâmetros: a viabilidade e a adequação. O primeiro refere-se ao quanto esta estrutura mostra capacidade funcional na relação com o meio externo ao self, ou seja, o que ela provê em termos de vantagens e desvantagens, sucessos e fracassos, recompensas e privações. O segundo refere-se ao quanto a estrutura permite a expressão livre do self, e significa a resposta as seguintes questões: “Quais aspectos do self podem ser vividos nesta estrutura?”; “Quais aspectos precisam ser negligenciados ou suprimidos?”; “Quais são os custos e benefícios desta estrutura para o *self*?”. O autor esclarece que este conceito não está relacionado a outros como nível de ajustamento, satisfação de vida ou bem-estar. Faz esta distinção observando que algumas pessoas tem uma vida organizada e confortável, porém carecem de engajamento ou propósito, isto é, possuem vidas com um alto grau de viabilidade, porém pouca adequação para as aspirações do *self*. E, por outro lado, há indivíduos que vivem intensamente seus relacionamentos, com alto grau de investimento e livre expressão do *self*, mas geralmente encontram mais transtorno e sofrimento em suas vidas”.

Levinson (1985) assevera que a seqüência de estágios proposta pelo seu modelo refere-se a achados empíricos e não a um modelo hipotético *a priori*. O autor refere ter encontrado um padrão básico invariante e seqüencial de períodos de desenvolvimento marcados cronologicamente durante os anos da adultez. Esta seqüência alterna períodos de construção de estrutura e períodos de mudança de estrutura (transicionais). Os primeiros duram em torno de 5 a 7 anos (10 anos no máximo), e os segundos geralmente em torno de 5 anos. A tarefa de desenvolvimento num período de construção é formar e manter uma

estrutura de vida, e promover a vida que se quer dentro da mesma, perseguindo valores e metas pessoais. E nos períodos de transição, o sujeito deve reavaliar a estrutura existente e explorar possibilidades de mudança no self e no ambiente, e comprometer-se com as escolhas que formarão a base de uma nova estrutura. Levinson (1985) considerou que as escolhas são o principal produto de um período de transição. De acordo com o autor:

Quando todos os esforços da transição foram cumpridos – os esforços para aprimorar o trabalho ou o casamento, de explorar possibilidades alternativas de vida, e acertar as contas consigo mesmo – escolhas precisam ser feitas e apostas precisam ser lançadas. É preciso decidir o que vai ser consolidado, e começar a criar uma estrutura de vida que será o veículo para o próximo passo na jornada. (Levinson, 1996)

A Tabela 3 mostra sinteticamente o modelo de Levinson (1985) em relação as eras de vida da adultez inicial e média. Os três primeiros períodos da adultez inicial, dos 17 aos 33 anos em média, constituem a sua “fase de novato”. Isto é, nestes anos o sujeito deve mover-se para além da adolescência através de uma estrutura provisória, mas necessária, para a sua vida; e aprender as limitações desta estrutura. Os dois períodos finais, dos 33 aos 45 anos, constituem a “fase culminante”, na qual o sujeito irá desfrutar os resultados de seus esforços.

Uma seqüência similar ocorre na adultez média, que também inicia com uma fase de novato composta de três períodos, dos 40 aos 55 anos. A transição de meio de vida é tanto um final quanto um começo. No início da década dos 40, o sujeito está vivendo a completa maturidade da adultez inicial e também completando o seu capítulo final. E, por outro lado, encontra-se na infância da adultez média, começando a aprender sobre seus aspectos promissores e ameaçadores. A situação de novato em uma era de vida permanece até que o indivíduo tenha experimentado uma estrutura de vida inicial na mesma, questionado a sua adequação, e, por fim, a tenha modificado na transição de meio de era.

Na desconstrução da estrutura da adultez inicial e no estabelecimento dos fundamentos para a estrutura da meia-idade, o indivíduo depara-se com três tarefas: reavaliar a adultez inicial, testar opções para a meia-idade, e integrar polaridades da personalidade. Em termos ideais, estas tarefas movem o sujeito em direção a maturidade e individuação (Levinson, 1985).

A revisão da adultez inicial possibilita que o indivíduo se torne mais realista. As ilusões de sucesso e felicidade são defrontadas com as limitações da vida real. Um processo de revisão dos sonhos de juventude, embora possa trazer algum desapontamento, também

pode significar alívio e uma nova abertura para possibilidades de vida (Levinson, 1996). Na medida em que este processo se encaminha, a ênfase muda do passado para o futuro. O indivíduo se pergunta: “Esta estrutura de vida servirá as minhas novas metas e prioridades?”; “O meu casamento atual está valendo a pena?”; “O meu trabalho atende as minhas necessidades de auto-expressão?”. Alguns aspectos da estrutura de vida mudam por si mesmos: os filhos alcançam independência, os pais adoecem ou morrem, amigos distanciam-se, etc.”.

No modelo de Levinson (1996), *individuação* é um processo contínuo de definição de si mesmo em relação ao ambiente. É uma tarefa sempre em curso e nunca completa. Na meia-idade, a individuação processa-se através da integração de quatro polaridades: jovem-velho, masculino-feminino, destruição-criação, e apego-separação. As idéias de Levinson são similares as de Jung (1981), pois argumenta que a introspecção da meia-idade permite ao indivíduo desenvolver mais integralmente os vários aspetos da sua personalidade. Com relação ao processo de envelhecimento, Levinson (1985) considera que a aceitação do passar do tempo não significa que o sujeito irá definir-se como velho, mas que deve “intensificar as qualidades de maturidade, julgamento, autoconsciência, magnanimidade, integração, amplitude de perspectiva, vitalizadas pela energia, imaginação, curiosidade e capacidade lúdica da juventude”. (Levinson, 1985, p. 212)

Na polaridade apego-separação, o equilíbrio realiza-se entre as necessidades do self (separação do mundo) e as necessidades dos outros (apego ao mundo). Gilligan (1982) argumentou que a integração destas polaridades assume diferentes modalidades em homens e mulheres. O desenvolvimento do homem, segundo a autora, enfatiza a separação, independência e assertividade. O desenvolvimento da mulher focaliza os relacionamentos e a atenção às necessidades dos outros, especialmente da família. Levinson (1985) parece levar em consideração esta diferença, quando se refere ao papel de uma “mulher especial”, que apoia e serve à conquista do sonho do homem quando na adultez inicial. Na meia-idade, estas mulheres poderão desenvolver mais interesse na separatividade e os homens podem se tornar mais “apegados”.

Tabela 3 – Os estágios de vida na concepção de D. Levinson

Estágio de vida (idade)	Tarefas a serem cumpridas
Adulthood inicial (20-40)	
Transição para a adulthood inicial (17-22)	Iniciar a pensar sobre o seu próprio lugar no mundo, separado das instituições da juventude (família e escola, principalmente) Testar as próprias escolhas sobre preferências para a vida adulta
Estrutura inicial da adulthood (22-28)	Desenvolver um sentido de identidade pessoal no mundo do trabalho e do não-trabalho (família e comunidade, por exemplo)
Transição dos 30 anos (28-33)	Avaliar as realizações dos anos 20 e fazer ajustamentos na estrutura de vida adotada
Estrutura culminante da adulthood inicial (33-40)	Investir intensamente na realização de metas pessoais e profissionais Comprometer-se no trabalho, na família e na comunidade.
Adulthood média (40-60)	
Transição para a adulthood média (40-45)	Revisar a estrutura de vida adotada nos anos 30 Reconhecer a mortalidade e os limites para suas realizações e responder as questões levantadas por estes aspectos
Estrutura inicial da adulthood média (45-50)	Desenvolver maior estabilidade na medida em que as respostas para as questões colocadas no estágio anterior são incorporadas na concepção de vida.
Transição dos 50 anos (50-55)	Levantar questões sobre a estrutura adotada, aproveitando oportunidades para ajustes e melhoramentos da estrutura inicial da adulthood média.
Estrutura culminante da adulthood média (55-60)	Ajustar-se as respostas encontradas para as questões anteriormente levantadas, e estabilizar-se.

As idéias de Levinson (1985) sobre a integração de papéis de gênero são menos radicais em comparação com as de Jung (1980). Enquanto o último sugeria que homens tornam-se mais femininos e mulheres mais masculinas, ele acreditava ser um equívoco pensar em alterações quantitativas destas dimensões. Levinson (1985) postulou um processo qualitativo de integração dos componentes masculinos e femininos da personalidade, de tal

forma que ambos encontram expressão. Um dos resultados deste novo equilíbrio é que o homem não precisará mais provar sua masculinidade.

A integração da polaridade destruição-criação potencializa a capacidade de ser um mentor para outras pessoas, pois traz um melhor equilíbrio entre poder (representando a destruição) e amor (representando a criação). Adiciona-se a isto o reconhecimento da própria senioridade (na integração jovem-velho) e o equilíbrio entre apego-separação, e torna-se claro que a preocupação com a próxima geração deve crescer, e será mais facilmente expressa. Deste modo, Levinson parece concordar com Erikson na sua ênfase sobre a generatividade e cuidado com a próxima geração com uma característica deste período.

1.4. Meia-idade: crise ou transição

Nas últimas décadas, as objeções com relação a modelos baseados na idade, ou também denominados de modelos de crises normativas (Papalia, Olds & Feldman, 2004), intensificaram-se na medida em que se tornou mais evidente a tendência do quesito idade ser um dado cada vez mais irrelevante em nossa sociedade (Schlossberg, Waters & Goodman, 1995; Neugarten, 1996). Alguns pesquisadores rejeitaram o conceito de tarefas de desenvolvimento, que implica numa ordem cronológica desejável de eventos e prediz conseqüências negativas quando esta agenda não é atendida (Neugarten, 1996).

As abordagens que se contrapõem à idéia de crises normativas no desenvolvimento foram categorizadas por Papalia, Olds e Feldman (2004) como modelos de regulação por eventos, e por Schlossberg e colaboradores (1995) como *life-span*. Os modelos de desenvolvimento baseados em estágios ou crises normativas foram cunhados num contexto histórico em que os acontecimentos vitais importantes eram bastante previsíveis na sua localização e probabilidade cronológica no ciclo de vida. Estes mesmos acontecimentos continuam valorizados em modelos de regulação por eventos. Porém, nesta perspectiva, não são mais previsíveis como em épocas anteriores. A diversidade dos estilos de vida na atualidade fazem com que os *relógios sociais* das pessoas andem em ritmos diferentes, e um ciclo de vida fluído tornou imprecisas as fronteiras entre estágios do desenvolvimento (Neugarten, 1996). Neste sentido, instaura-se a polêmica sobre a existência de uma crise normativa na meia-idade.

A época da meia-idade foi reiteradamente referida como um tempo de crises na trajetória de vida das pessoas em nossa cultura (e.g., Sheehy, 1976). Esta parece ser uma idéia

plausível, pois um conjunto de questões do desenvolvimento, potencialmente problemáticas, convergem para este período. A mais evidente é a consciência do processo de envelhecimento e da finitude da existência. A passagem do tempo, registrada em aniversários, por exemplo, é percebida mais como o tempo que resta viver do que como o tempo vivido. A doença e a morte de parentes mais velhos, ou mesmo de parceiros da mesma geração, podem acirrar este sentimento de perda e mortalidade.

Além disto, para muitos adultos, os ajustes nos papéis parentais são experimentados de modo crítico. Isto é, tipicamente, os pais entram na meia-idade na mesma época em que os filhos tornam-se adolescentes e demandam maior independência, num processo frequentemente conflitivo no qual os valores e autoridade parentais são colocados em teste. E, a seguir, o ingresso dos filhos na vida adulta irá requerer um novo tipo de intimidade intergeracional, principalmente quando se casam e tem filhos.

Transformações na vida profissional também guardam seus desafios para o adulto na meia-idade. Em torno dos 40 anos, muitos encontram um limite nas suas realizações vocacionais e entram em um *plateau* de carreira. Nessa situação, há aqueles que optam engajar-se em novas linhas de desenvolvimento profissional; outros preferem apenas manter a posição conquistada, e podem ou não se dedicar a atividades fora do âmbito do trabalho (maior atenção à família, amigos e lazer, por exemplo). E por fim, a perspectiva de aposentadoria pode ser vivida com alegria por alguns e com terror por outros, revelando diferenças individuais importantes na experiência da meia-idade e do envelhecimento, tal como mostradas por vários autores (por exemplo, Neugarten, Havighurst & Tobin, 1968; Hornstein & Wapner, 1985).

E por fim, as decisões quanto a temas generativos começam a tomar vulto na vida dos indivíduos. A decorrente reavaliação do equilíbrio entre trabalho e família produz movimentos que têm sido descritos dentro de duas categorias genéricas: aqueles que permaneceram até então obcecados em subir os degraus da carreira tornam-se preocupados com seus entes queridos deixados em segundo plano; e aqueles que se concentraram na educação das crianças tornam-se preocupados com o que irão fazer quando os filhos se forem (Berger, 1994).

Todas estas questões são reconhecidas pela maioria dos teóricos e pesquisadores do desenvolvimento adulto. Porém, há controvérsias sobre o fato destas mudanças provocarem reavaliações radicais ou súbita transformação na vida das pessoas, ou se, simplesmente,

provêm uma ocasião para reafirmar a adequação geral da estrutura de vida em andamento e fazer pequenos ajustes sem implicações profundas (Berger, 1994). Uma equipe de pesquisadores de diversas universidades americanas iniciou em 1989 um estudo denominado Pesquisa Nacional sobre o Desenvolvimento na Meia-idade nos Estados Unidos (*National Survey of Midlife Development in the United States - MIDUS*). De acordo com Brim (1999), este trabalho foi uma investigação interdisciplinar de padrões, preditores e conseqüências do desenvolvimento na meia-idade nas áreas de saúde física, bem-estar psicológico e responsabilidade social. A amostra total constituiu-se de 7.861 sujeitos, com idades ente 25 e 74 anos, que apresentaram informações extensivas sobre aspectos de saúde física e mental durante a vida adulta, e ofereceram avaliações de como seus estilos de vida contribuíram para as condições experimentadas. Este grande estudo abriga estudos satélites, que engajam equipes de pesquisadores através de metodologias específicas com amostras menores. No centro deste empreendimento está a Fundação John e Catherine MacArthur que patrocina a Rede de Trabalho sobre o Desenvolvimento de Sucesso na Meia-Idade (*Network on Successful Midlife Development*) composta por 13 pesquisadores de diversas áreas. O objetivo básico deste grupo é identificar os fatores biomédicos, psicológicos e sociais que possibilitam boa saúde, bem-estar psicológico e responsabilidade social nos anos da vida adulta. Entre as metodologias utilizadas estão diários e relatos de experiências, entrevistas sobre responsabilidade social e sobre a interação entre família e trabalho, avaliação de estilos de administração de vida, entre outros (Brim, 1999). De acordo com R. C. Kessler (citado em Cromie, 1997), um dos pesquisadores engajados, não foram encontradas evidências de que crises ocorrem mais freqüentemente na meia-idade em comparação com outras épocas da vida. Na verdade, de acordo com o pesquisador, muitos sujeitos responderam que os anos da meia-idade são os melhores das suas vidas, sendo que o período em torno dos 50 anos marcou o momento de maior bem-estar. Outro pesquisador envolvido, P. Cleary (citado em Cromie, 1997), revelou que uma “calma de meio de vida” tende a ser mais freqüentemente experimentada. Os pesquisadores concordam que crises ocorrem durante o período, mas, por outro lado, enfatizam as capacidades de *coping* e a resiliência da maioria dos sujeitos do estudo. Os sujeitos que mostraram arrependimentos e mal-estar foram aqueles que não atingiram suas metas ideais. Porém, de acordo com os pesquisadores, estes eram aqueles que nutriam expectativas irrealistas sobre o curso de suas vidas. E, por outro lado, não se mostravam autenticamente engajados nas mesmas. Kessler (citado por Cromie, 1997)

descreveu estas pessoas como em constante esquivas das questões que lhes poderiam trazer sofrimento, e assim não monitoravam o real estado do curso de suas vidas. Deste modo, ao depararem-se com dados de realidade, como o declínio biológico, sentiam-se surpreendidos e confusos. Enquanto a “calma de meio de vida” caracterizava os indivíduos que souberam abdicar de sonhos impossíveis e mantiveram-se alinhados com a realidade de suas vidas, engajados em suas famílias, amigos, trabalho e comunidade.

Wethington (2000) considerou que *viradas da meia-idade* seja um rótulo mais adequado para os fenômenos que observou, pois estas mudanças podem ter efeitos profundos na vida das pessoas. De acordo com a autora, sujeitos entre 40 e 55 anos enfrentam os problemas de modo diferente em comparação com adultos com idades em torno de 30 e 60 anos. As pessoas na faixa dos 30 anos tendem a perceber as dificuldades como externas. Por exemplo, uma mulher que relata perceber a causa do seu divórcio na personalidade do seu marido. As pessoas na faixa entre 40 e 50 anos, assumem mais responsabilidade por suas ações, são mais reflexivos, introspectivos e interessados em mudar a si mesmos. E também consideram mais as implicações futuras das suas ações. Neste caso, a mulher em processo de divórcio iria escrutinar tanto a sua contribuição para o fracasso do casamento quanto a do seu marido, e buscar mudanças pessoais que previnam problemas semelhantes no futuro. De acordo com Wethington (2000), estas mudanças se iniciam pelo *insight* de que algo precisa ser modificado na estrutura de investimentos de vida. Sendo que estes *insights* foram, em grande parte, o resultado de eventos críticos, tais como o divórcio ou o desemprego; e mais raramente o resultado de psicoterapia ou de acontecimentos positivos. A autora relata que grupos de idade diferiram em termos do tipo de *insight*. Os sujeitos no início da quarta década de vida foram mais propensos a dizer que os seus pontos de virada envolveram crescimento pessoal – o reconhecimento de que precisavam mudar a si mesmos e o redirecionamento consciente da vida. O domínio de si mesmos e do seu ambiente foram metas críticas para eles. Por outro lado, sujeitos ao final da quarta década de vida e no início da quinta eram mais propensos a desenvolver *insights* relacionados a necessidades de aceitação ou resignação. Eles mais freqüentemente reconheciam limitações nas suas capacidades de controlar as situações pessoais, familiares e de trabalho; e também percebiam a necessidade de abdicar de coisas passadas. E sujeitos com mais de 55 anos não pareciam gerar *insights* e mudanças de vida. Wethington (2000) sugeriu que este grupo já havia ultrapassado as questões enfrentadas pelos anteriores.

Há um grau razoável de consenso que um processo de revisão de vida está associado ao envelhecimento, e que pode ser vivenciado como recompensador, frustrante, ou até mesmo desesperador. Stewart e Vandewater (1999) propuseram que uma revisão de vida conduzida na meia-idade seja um dos gatilhos da denominada crise de meio de vida. Este processo foi assinalado, entre outros, nos trabalhos clássicos de Jung (1981) e Levinson (1985).

Na sua pesquisa sobre o desenvolvimento de mulheres adultas, Levinson (1996) declarou que “a maioria das donas de casa chegam ao fundo da sua experiência de vida e casamento na transição de meio de vida” (p.173). Ele assinalou as tentativas de novas escolhas de vida nestes sujeitos. Por outro lado, as mulheres inseridas em carreiras profissionais vivenciaram processos menos extremos, mas também referiram a necessidade de pequenas mudanças. O autor considerou que há uma diferença importante entre estes dois grupos. As donas de casa, que até então centraram suas vidas no casamento e na maternidade, geralmente “reconheceram que o seu casamento foi um fracasso parcial ou total e desejam um novo tipo de casamento, família e estrutura de vida na próxima estação”. (p. 408) E mulheres profissionais, que mais freqüentemente incluíram aspectos tanto de trabalho, quanto de maternidade e casamento em seus anos de juventude, na meia-idade buscam ajustes mais simples nas suas estruturas de vida.

Os resultados de Levinson (1996) corroboram os de Helson e Picano (1990), e sugerem que, para algumas mulheres, a revisão da meia-idade pode ser intensificada pela ausência de um papel de trabalho. E esta revisão pode resultar em arrependimentos com relação a sacrifícios passados e um desejo por mudanças drásticas sob circunstâncias que envolvem a consciência da falta de realização de papéis centrais para o autoconceito. Arrependimentos quanto a não realização de aspirações profissionais e educacionais tem sido relatadas com freqüência na literatura sobre o desenvolvimento de mulheres adultas (Landman & Manis, 1992; Landman, Vandewater, Stewart, & Malley, 1995). Stewart e Vandewater (1999) sugerem que este processo tenha implicações mais fortes para a geração atual de mulheres na meia idade, considerando que é a primeira a se beneficiar das oportunidades educacionais e de trabalho conquistadas nos movimentos feministas dos anos 60 e 70. Embora nem todas as mulheres contemporâneas tenham colhido os frutos destas mudanças, a pesquisa de Levinson (1996) sugere que aquelas que sentem ter perdido estas oportunidades são especialmente propensas a vivenciarem arrependimento. Landman e colaboradores (1995) encontraram, numa amostra de universitárias, que a percepção de

oportunidades perdidas na meia-idade estava relacionada com índices de depressão e ansiedade, mesmo quando fatores disposicionais estavam sob controle.

Portanto, considerando que na meia-idade um processo de revisão de vida pode trazer algum grau de arrependimento quanto a escolhas feitas no passado, e que isto pode motivar o estabelecimento de metas e mobilizar esforços para realizá-las, com maior ou menor grau de sucesso, Stewart e Vandewater (1999) testaram hipóteses relacionadas. Os autores conduziram dois estudos longitudinais com mulheres na meia-idade e com educação superior. Sendo estes grupos situados na primeira geração de mulheres que cresceram durante o processo histórico de abertura de novas oportunidades de educação e carreira, considera-se que estejam particularmente vulneráveis a arrependimentos com relação a escolhas anteriores que foram feitas sob pressões sociais de conformidade a papéis femininos tradicionais, sendo que agora percebem um contexto de maiores alternativas. Os autores lançaram a hipótese de que a ação efetiva para alterar condições de vida consideradas inadequadas traria maior grau de bem-estar no decorrer dos anos da meia-idade e envelhecimento. Os autores também hipotetizaram que a habilidade de fazer mudanças estaria relacionada a diferenças em recursos de personalidade relacionados a expectativas de sucesso ao fazer mudanças de vida. Mais especificamente, os autores esperavam que traços de instrumentalidade estariam relacionados a capacidade de implementar mudanças, enquanto a característica de ruminação teria o efeito inverso. Em ambos os grupos, o arrependimento motivou o estabelecimento de metas mas não estava associado com a realização de mudanças concretas. Mulheres arrependidas que não fizeram mudanças relevantes em suas vidas mostraram índices reduzidos de bem-estar em anos posteriores, em comparação com sujeitos que fizeram tais mudanças ou que não informaram arrependimentos. Comparadas às mulheres que fizeram alterações em suas estruturas de vida, aquelas que não o fizeram mostraram escores mais baixos em instrumentalidade efetiva e mais elevados em ruminação, embora não aparentavam enfrentar maiores dificuldades em termos de barreiras externas à mudança. As análises indicaram que tanto ruminação quanto instrumentalidade efetiva mediavam a relação entre arrependimento e bem-estar em mulheres que não traduziram arrependimento em mudanças de vida.

Farrell e Rosenberg (1981) estudaram um grupo de 300 homens na meia idade e encontraram que uma grande proporção destes apresentavam problemas psicológicos de algum tipo comparados a uma amostra de homens mais jovens. Somente 12 por cento da

amostra apresentou evidências de uma crise em suas vidas: sentimentos de que suas vidas eram vazias e sem direção, analisando o que realmente queriam da vida e desejando poder refazer toda a sua trajetória. Por outro lado, 30 por cento da amostra expressou ainda maior insatisfação, mas ao invés de questionar as suas próprias escolhas, eles atribuíam sua infelicidade a circunstâncias externas e outras pessoas, acusando seus empregos, filhos, casamento, e pessoas de outras raças e grupos étnicos. Um terceiro grupo, 26 por cento do total, era propenso a negar que algo estivesse errado em suas vidas, mas apresentavam várias queixas específicas: dificuldades no desempenho intelectual, necessidade de controle autoritário dos filhos, satisfação reduzida nas refeições, e vidas sexuais insatisfatórias. Os pesquisadores concluíram que, neste último grupo, o esforço para evitar a experiência de seus sentimentos e mudanças internas empregou processos de imobilização, perda de apetites e depressão. E por fim, 32 por cento dos participantes sugeriam um estado de satisfação e realização nos vários âmbitos das suas vidas. Este grupo, ao invés de experienciar o meio de vida como uma crise desorientadora, mostravam-se capazes de lidar ativamente e construtivamente com seus problemas.

Portanto, os resultados descritos acima indicam que as repostas de homens ao período da meia-idade dependem em grande escala dos seus estilos pessoais de lidar com problemas. Sobre este aspecto, escolaridade e status socioeconômico mostraram influir no estilo de *coping*. Os sujeitos relativamente com melhor poder aquisitivo e escolaridade eram mais propensos a experienciar uma crise ou a lidar efetivamente com seus problemas; e aqueles na situação inversa eram mais propensos a acusar elementos externos ou apresentar problemas psicossomáticos (Farrell & Rosenberg, 1981).

1.5. Generatividade e desenvolvimento adulto

Em meados do século passado, Erikson (1950) dedicou-se ao tema da preocupação humana com o bem-estar das próximas gerações e com o futuro da sociedade. O autor ofereceu um modelo do desenvolvimento humano que propõe a existência de oito estágios de vida, cada um deles centrado na resolução de conflitos psicossociais específicos sobre questões de confiança, autonomia, iniciativa, produtividade, identidade, intimidade, generatividade e integridade do ego. O seu modelo tem recebido atenção empírica e teórica importante em anos recentes (Domino & Affonso, 1990; Whitbourne, Zuschlag, Elliot, & Waterman, 1992). Entre estes estudos, destacam-se os trabalhos de Dan P. Mac Adams e

colaboradores sobre o tema da generatividade (eg., Mc Adams & de St. Aubin, 1997).

De acordo com Erikson, a crise da generatividade ocorre mais intensamente nos anos da adultez média. Durante a adolescência, o indivíduo precisa consolidar um senso de identidade antes de formar laços de intimidade com outras pessoas. Na meia idade, a necessidade de cuidado expande-se a partir do núcleo das relações de intimidade e alcança uma abrangência maior de preocupação com o todo social e da necessidade de contribuir para as gerações futuras. Estas contribuições podem ser orientadas para a produção de bens materiais duradouros ou para o cuidado e manutenção de outros seres humanos. A negociação adequada da crise de generatividade é indicativa de maturidade do adulto. De acordo com o autor, aqueles que resolveram com sucesso esta crise psicossocial conseguiram “equilibrar a força vital do cuidado com a tendência antipática da rejeição”. (Erikson, 1968, p. 217) Eles são capazes de promover o desenvolvimento de outros e contribuir de alguma forma para a cultura a qual pertencem. A educação dos próprios filhos é uma das expressões mais comuns de generatividade.

A leitura de Erikson (1950, 1968) salienta a generatividade como necessidade humana fundamental que envolve ser produtivo ou criativo como um adulto, e apresentar comportamentos pró-sociais, principalmente o zelo pelas gerações mais jovens. De acordo com o autor, o cuidado pelos próprios filhos é uma das maneiras assumidas pela generatividade. O envolvimento em atividades beneficentes à comunidade, ou parte dela, é outra forma de expressão generativa. Portanto, algumas atividades específicas podem ser relacionadas a generatividade: ensinar, orientar, aconselhar, ser altruísta, etc. Erikson (1968) disse que a “criatividade” e a “produtividade” são freqüentemente usados como “sinônimos” de generatividade, mas que estes termos não podem substituir o uso específico e o significado relativo ao termo. (Erikson, 1968, p.267) Ou seja, de acordo com o autor, ser criativo ou produtivo como adulto não é necessariamente a mesma coisa que ser generativo.

Na verdade, embora Erikson (1968) tenha considerado que o cuidado dos filhos não é a única contribuição ou maneira de servir a sociedade, suas menções a outras contribuições revelaram um certo menosprezo. Nas palavras de Erikson, “existem outras pessoas que, por infortúnio ou dotes especiais para outras coisas, não dirigem seus impulsos a uma progênie própria, mas a outras formas de interesses e criatividades altruísticos que podem absorver seu impulso para a paternidade”. (1968, p.138)

Considerando estas dificuldades conceituais, McAdams (1988) questionou sobre o significado generativo de outras atividades tais como o trabalho de um cientista num laboratório e a função de um soldado. O autor sugeriu que a idéia de cuidado em si não é suficiente para preencher o significado do termo generatividade, e que a relação entre criatividade, produtividade e cuidado precisa ser melhor articulada. Neste sentido, McAdams (1988) resgatou a obra de Ernest Becker em seu aclamado livro “A negação da morte”, publicado no Brasil em 1976. McAdams (1988) considerou o livro de Becker (1976) como “um tratado brilhante sobre generatividade, embora o termo generatividade nunca seja usado, e o nome de Erikson não apareça sequer nas referências”. (p.256) A tese central de Becker (1976) pode ser resumidamente colocada como segue.

A perspectiva da morte impõe uma concentração admirável da mente. A tese principal deste livro é que ela faz muito mais do que isto: a idéia de morte, o temor a ela, persegue o animal humano como nenhuma outra coisa: ela é um dos maiores incentivos da atividade humana - atividade em grande parte destinada a evitar a fatalidade da morte, a vencê-la negando de alguma forma ser ela o destino final do homem. (p. 9)

Baseando-se nas idéias seminais de Otto Rank, Becker (1976) argumentou que a cultura oferece oportunidades codificadas de superação da finitude orgânica através da imortalidade simbólica. Esta última é sintetizada na figura do herói, e o autor sugere que “o problema do heroísmo é o problema central da vida humana”. (1976, p.24) Para Becker (1976), o sistema sociocultural como um todo se organiza como instrumento e veículo para o heroísmo; sendo que cada cultura tem o seu sistema próprio de heróis. Nas tramas da cultura, o heroísmo estende-se desde os planos superiores de um Churchill, um Mao ou um Buda, até os heroísmos singelos e cotidianos de operários e donas de casa. A qualidade específica do sistema de heróis oferecido não importa, sua tarefa essencial é definir os padrões míticos de realização máxima dos valores cultuados pelo grupo, indicando o caminho para a eternização do *self* através das suas criações (Becker, 1976).

O autor salienta a dualidade da condição humana como animal simbólico que, simultaneamente, está amarrado a falibilidade orgânica de sua constituição biológica e liberto através dos vôos criativos da mente. O paradoxo de uma aparente transcendência, mas irreduzível corporalidade, está na raiz das ansiedades humanas e dos mecanismos de defesa construídos para combatê-las. A resposta para este paradoxo e para o terror fundamental da

consciência da morte encontra-se no heroísmo. E ser um herói é fazer algo que faça diferença no contexto amplo da realidade humana, fazer algo que permaneça e sobreviva após a deterioração final do corpo (Becker, 1976). O autor cita excertos de William James, e comenta as obras de Nietzsche e Emerson como testemunhos da força da idéia do heroísmo como fator essencial na condição humana.

A ênfase na consciência da morte como fator fundamental e determinante da experiência humana foi sistematicamente salientada nas obras de psicólogos influenciados pelas filosofias existencialistas, sobretudo pelas obras de Sören Kierkegaard e Martin Heidegger. Irving Yalom, um dos representantes atuais das psicoterapias existenciais, propôs um enfoque psicopatológico e psicoterapêutico baseado no entendimento das estratégias humanas para transcender a idéia da morte (Yalom, 1982).

Retornado a obra de Becker (1976), assim como Erikson, ele considera que o indivíduo adulto é compelido a gerar produtos que sobrevivam ao *self*. Generatividade é heroísmo na medida em que é uma forma de alcançar a imortalidade através das próprias criações e produções. McAdams (1988) diz que, “como heróis generativos, os indivíduos adultos ‘constróem legados’, tangíveis ou intangíveis, que perduram”. (p.257) A seguir, o autor questiona a expressão “construir legados”, salientando que a forma usual seria “deixar um legado”, considerando que este legado seja o resultado dos esforços próprios de criatividade e produção. Isto é, McAdams (1988) apoia-se em Becker (1976) para dizer que o exame mais profundo do significado de generatividade ou heroísmo revela dois aspectos distintos mas relacionados: (a) a criação, produção ou geração de algo; e (b) a doação deste algo como uma oferenda, uma dádiva pessoal para a posteridade. Enfim, embora os frutos da generatividade possam ser entendidos como partes do *self* que persistem após a morte, uma vez gerados eles deixam de pertencer somente ao *self*. Nas palavras de McAdams (1988):

Gerar dádivas, mas falhar em ofertá-las, falhar em dar-lhes autonomia e vida própria, é um caso desesperado de narcisismo. Sejam estas dádivas derivadas do trabalho, lazer, família ou amigos, é preciso lidar com o aparente paradoxo de que são tanto eu quanto não-eu: elas são legados do *self* cuidadosamente gerados, mas que precisam ser entregues, altruisticamente, para a comunidade maior. No sentido dado por Erikson, como adultos somos requisitados a gerar produtos e a cuidá-los como bens preciosos, autônomos e ainda dependentes do nosso cuidado. (p.258)

Na síntese de McAdams (1988), a atitude de cuidado descrita por Erikson equívale a atitude de entrega/ofereça proposta por Becker (1976), sendo este o segundo passo em generatividade, e o traço que a distingue dos conceitos de produtividade e criatividade.

Deste modo, McAdams (1988) resgatou o conceito de heroísmo de Becker (1976), descrevendo a generatividade como parte da criação de um legado identificado ao self que é ofertado à sociedade e às gerações seguintes. Deste modo, indivíduos adultos desejam desafiar a morte através da construção de obras que os carreguem para a posteridade. Da mesma forma, de acordo com Kotre (1984), generatividade é o “desejo de investir a própria substância em formas de vida e trabalho que irão sobreviver ao self” (p.10). Portanto, teóricos como Kotre (1984) e McAdams (1988) sugeriram que a generatividade surge em parte como desejo por uma imortalidade simbólica. Por outro lado, outros têm descrito a generatividade como a “necessidade de ser necessário” (Stewart, Franz & Layton, 1988, p.56), isto é, a necessidade de cuidar, assistir ou sentir-se importante para outras pessoas.

Estas duas formas contrastantes de desejo generativo espelham duas tendências motivacionais características da vida humana, descritas primeiramente por Bakan (1966) e a seguir por muitos outros (por exemplo, Helgeson, 1994; McAdams, 1988) como agência e comunhão. O desejo por imortalidade parece ser a expressão de agência, a tendência de afirmar, expandir e desenvolver o self de forma independente e poderosa. E o desejo de prover e cuidar de outros sugere ser uma expressão da motivação comunal, a tendência geral de se relacionar com outros de modo afetuoso, íntimo e protetor, sentindo-se parte do grupo.

A generatividade é não somente um produto do desejo individual, mas origina-se igualmente de um contexto de demandas culturais. A emergência das questões generativas na meia-idade está relacionada às demandas sociais para que o sujeito adulto assuma a responsabilidade pela próxima geração. Isto ocorre através da assunção de papéis como pai, professor, mentor, líder, organizador, mantenedor dos valores culturais, da moral e da identidade das tradições e instituições da sua cultura. Estas demandas tem sido descritas como normativas e ligadas à idade. Na medida em que uma geração atinge as terceiras e quartas décadas de sua vida, aqueles que são incapazes ou avessos a contribuir e assumir responsabilidade para com a próxima geração, usualmente por meio da família e do trabalho, são geralmente rotulados como fora do tempo ou dessincronizados com o relógio social (Helson, Mitchell & Moane, 1984).

McAdams e de St. Aubin (1998) apresentaram um modelo multidimensional da generatividade que inclui sete componentes: motivações pessoais, demandas culturais, crença na espécie humana, preocupações generativas, comprometimentos generativos, atos generativos e, por fim, uma narrativa pessoal. A Figura 1, adaptada de McAdams e de St. Aubin (1998), provê uma representação esquemática deste modelo. De acordo com o modelo,

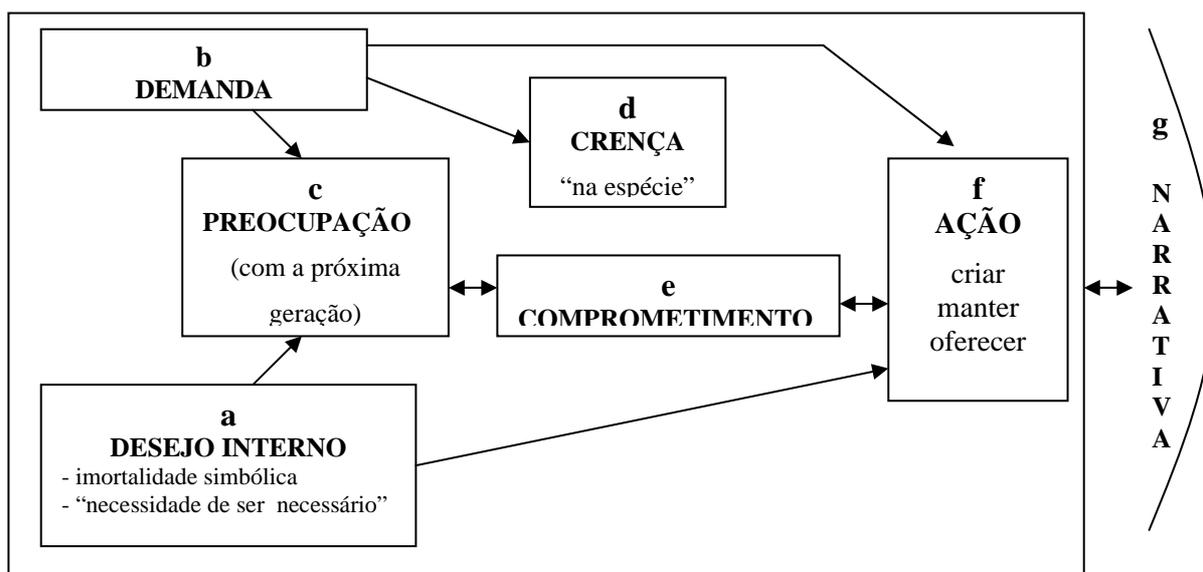


Figura 1. Modelo multidimensional da generatividade

(a) o desejo interno por imortalidade ativa (*agentic immortality*) e cuidado comunitário (*communal nurturance*) combinado com (b) normas sociais experienciadas como demandas culturais para produzir durante a vida adulta uma crescente, e mais ou menos consciente, (c) preocupação pela próxima geração. Esta preocupação, reforçada pela (d) crença na bondade ou validade do empreendimento humano levará ao (e) compromisso generativo, que, por sua vez, poderá produzir (f) ações generativas. As ações generativas se constituem na criação, manutenção ou oferecimento daquilo que foi criado ou desenvolvido para o bem comum da comunidade. E por fim, o indivíduo adulto apreende os seus próprios esforços generativos através da construção de uma (g) narrativa de generatividade, que se torna parte da narrativa mais ampla da sua vida, a sua história de vida, que, de acordo com McAdams (1988, 1996), é o veículo pelo qual o sujeito contemporâneo constrói um senso de unidade e propósito em sua vida. Portanto, a narrativa de generatividade articulará o padrão único e individual de desejo interno, demanda cultural, preocupações, crenças, compromissos e atos voltados para a sobrevivência, bem-estar, e desenvolvimento da vida humana nas gerações por vir. A história

de vida em si mesma pode ser entendida como um tipo de legado generativo, pois é um produto psicossocial, criado através do diálogo entre indivíduo e cultura, que é mantido e oferecido para outros (tais como crianças e outras pessoas que possam beneficiar-se desta estória) como um conselho, lição, ou como um presente valioso. Todos os sete aspectos da generatividade estão voltados para a mesma meta, que, em termos ideais, é compartilhada pelo indivíduo e sociedade: prover para o desenvolvimento e aperfeiçoamento da próxima geração (McAdams & de St. Aubin, 1998).

De acordo com McAdams e de St. Aubin (1998), na medida em que o sujeito adentra os anos da vida adulta, ele tipicamente deseja ser generativo de várias formas, e este desejo é estimulado e encorajado por várias forças no contexto social. Portanto, a busca das origens da generatividade deve levar em conta tanto o indivíduo como o seu ambiente social e cultural. Em termos do modelo apresentado na Figura 1, o nascimento motivacional da generatividade se encontra tanto no (a) desejo interno quanto no (b) demanda cultural, que se combinam para promover a consciência e a (c) preocupação pelas próximas gerações. Isto é, motivações de imortalidade ativa e cuidado comunitário se associam às demandas específicas do contexto sociocultural para promover um determinado grau de preocupações generativas. Esta preocupação generativa pode ser traduzida em (e) comprometimento generativo, que significa o estabelecimento de projetos pessoais, metas e investimentos necessários para a ação generativa. O movimento da preocupação para o compromisso pode ser fortalecido ou não pelo fator (d) crença. Ao discutir por que alguns pais não se comportavam de modo especialmente generativo, Erikson (1968) sugeriu que lhes faltava o requisito “crença na espécie” como apoio aos seus esforços generativos. Erikson referia-se a uma crença básica e geral na bondade e validade fundamental da vida humana, especificamente com vistas ao futuro. Van de Water e McAdams (1989) descreveram esta crença como a esperança no avanço e melhoramento da vida humana nas gerações subsequentes, mesmo diante de fortes evidências da capacidade destrutiva do homem e de outros comportamentos que colocam em cheque a viabilidade ética da espécie. Na ausência desta crença, o adulto pode encontrar dificuldades para definir metas e empreender esforços generativos, pois estes lhe parecerão inúteis. Em contraste, uma convicção positiva sobre as potencialidades humanas pode manter o indivíduo focalizado em suas metas generativas mesmo em tempos difíceis, capacitando-o a engajar-se em (f) ações generativas. Num plano ideal, a ação generativa é guiada pelo comprometimento, pois isto significa que não é um ato fortuito ou aleatório, mas reflexivo e

proposital. Sendo que este comprometimento, por sua vez, é produto do desejo, demanda, preocupação e crença (McAdams & de St. Aubin, 1998).

O processo generativo não termina na ação. De acordo com o modelo sugerido por McAdams e de St. Aubin (1998), representado na Figura 1, os atos generativos recebem o seu significado através de uma (g) narrativa, e estes significados retornam, num processo de retroalimentação, a energizar e formar o desejo generativo.

McAdams (1988, 1996) em sua teoria da identidade adulta, considera que o adulto contemporâneo define a si mesmo na sociedade através da composição e internalização de uma história de vida ou mito pessoal, que provê a sua vida de propósito, unidade e significado. Na vida adulta, o processo de desenvolvimento da identidade se dá através da construção e reconstrução sucessivas de uma narrativa integradora do passado, presente e futuro, de modo a especificar o modo específico pelo qual o indivíduo insere-se no mundo social e, ao mesmo tempo, distingue a sua individualidade.

Numa série de estudos a partir de entrevistas intensivas, McAdams, Diamond, de St. Aubin e Mansfield (1997) contrastaram as histórias de vida de 40 adultos altamente generativos com as histórias de 30 adultos menos generativos, com características demográficas similares. O grupo altamente generativo foi composto por professores do ensino básico e trabalhadores comunitários voluntários que obtiveram altos escores em medidas de preocupações e atos generativos. Os sujeitos do grupo contraste não estavam envolvidos em atividades de ensino ou trabalho voluntário e, de um modo geral, obtiveram escores relativamente baixos nas medidas de preocupações e atos generativos. Cada participante foi entrevistado de acordo com o método de história de vida desenvolvido por McAdams (1996). Em duas horas de entrevista, os sujeitos foram convidados a destacar os capítulos das suas vidas, a descrever oito cenas significativas da sua história de vida (incluindo uma experiência culminante, uma passagem difícil, um “divisor de águas”, e uma primeira recordação), caracterizar quatro pessoas importantes na história, a antecipar o que os futuros capítulos podem trazer, a explicitar seus valores básicos sobre a vida em geral e sobre a sua própria, e identificar um tema central de vida. As transcrições (em torno de 2.100 páginas de texto com espaço simples) foram analisadas e codificadas de acordo com procedimentos de análise de conteúdo. Mansfield e McAdams (1996) codificaram todas as principais cenas relatadas pelos participantes quanto a temas de agência e comunidade, de acordo com o sistema desenvolvido por McAdams, Hoffman, Mansfield e Day (1996). Eles encontraram

que adultos altamente generativos tendem a incluir mais temas de comunidade nas suas histórias, comparados aos menos generativos. Assim, as cenas significativas da vida destes sujeitos enfatizaram temas de amor e amizade, diálogo e comunicação, cuidado por outros, e sentimentos de comunidade. Os adultos altamente generativos não diferiram dos menos generativos com relação a presença de temas de agência em suas cenas de história de vida. Os temas de agência identificados foram categorizados como status, autonomia, realização e poder.

O exame mais detalhado das entrevistas foi realizado por McAdams, Diamond, de St. Aubin e Mansfield (1997). Os autores encontraram que, embora a singularidade de cada história de vida, as histórias de vida de adultos altamente generativos diferiram, sob vários aspectos significativos, de seus pares menos generativos. As diferenças começavam nos relatos sobre a infância. Adultos altamente generativos mostraram uma inclinação significativa a encontrar, nas suas lembranças infantis, razões para acreditar que foram premiados com algum tipo de vantagem sobre os demais. Entre estas vantagens estavam o fato de ter herdado um sobrenome respeitado e admirado, possuir talentos musicais inatos, ter sido o favorito do professor, e outras condições que resultaram na aquisição de habilidades diferenciadas. Ao mesmo tempo, adultos altamente generativos informaram que, enquanto crianças, mostraram-se precocemente sensíveis ao sofrimento de outros. Descreveram eventos da infância nos quais testemunharam a injustiça, a dor, a discriminação, além de outros incidentes cruéis nos recreios infantis. Um depoimento exemplar relatou os sentimentos solidários do protagonista por uma criança excepcional que vivia em sua rua. Portanto, em sua reconstrução do passado, adultos altamente generativos revelaram um contraste narrativo entre as suas “bênçãos” e o sofrimento de outros. E este contraste frequentemente levou-os a acreditar que foram vocacionados a prestar auxílio a outras pessoas.

Análises subseqüentes indicaram a presença de uma estabilidade ideológica na história de vida de adultos altamente generativos. Isto é, estes sujeitos relataram um conjunto de valores e ideais que se mostraram resistentes a passagem do tempo e aos questionamentos comuns das crises do desenvolvimento, tais como a turbulência dos anos adolescentes. Em relação a esta ideologia pessoal, os pesquisadores informaram que períodos de moratória psicossocial (Erikson, 1968) foram surpreendentemente raros nas histórias construídas por este grupo de sujeitos. A tonalidade emocional das histórias não diferiu significativamente entre os dois grupos. Por outro lado, as narrativas de adultos altamente generativos foram mais

propensas a articular cenas importantes em suas histórias de vida nas quais eventos desagradáveis e emoções negativas eram imediatamente seguidos por situações e emoções positivas. Estas passagens narrativas foram denominadas pelos autores de *seqüências de redenção*, ou seja, cenas ruins eram redimidas ou recuperadas através de resultantes finais positivas, mesmo se estas resultantes pareciam aleatórias. Por exemplo, um dos participantes relatou o episódio traumático de sua separação conjugal, que a seguir lhe oportunizou aprendizagens importantes e mudanças positivas.

Enquanto uma seqüência de redenção implica num movimento do desfavorável para o favorável, a seqüência inversa foi denominada de seqüência de contaminação. Numa seqüência de contaminação, um evento positivo é destruído ou prejudicado por uma situação negativa subsequente. Os adultos altamente generativos mostram menor tendência a construir suas histórias de vida em termos de seqüências de contaminação.

E por fim, ao imaginar os capítulos seguintes em suas vidas, adultos altamente generativos articularam um número maior de metas pró-sociais direcionadas ao benefício da sociedade como um todo. Em contraste, os adultos menos generativos articularam um grande número de metas pessoais direcionadas ao benefício de si mesmos.

No estudo de Peterson, Smirls e Wentworth (1997), com uma amostra de estudantes universitários e seus pais, escores em generatividade (LGS) correlacionaram significativamente com traços de extroversão ($r = .37, p < .01$) e escrupulosidade ($r = .35, p < .01$) (NEO- PI) na amostra de estudantes; e com traços de abertura ($r = .54, p < .01$), extroversão ($r = .43, p < .01$) e escrupulosidade ($r = .34, p < .01$) na amostra de pais. As pessoas com altos escores em generatividade também se mostraram mais interessadas em questões políticas.

Morfei, Hoker, Carpenter, Mix e Blakeley (2004) analisaram diferenças entre homens e mulheres com relação a atos generativos comuns e agênticos. As mulheres apresentaram mais atos generativos comuns do que homens, considerando que estavam significativamente mais engajadas em profissões de ensino, enfermagem e serviço social. Por outro lado, os homens, apesar de serem profissionais de áreas não consideradas como profissões de ajuda (por exemplo, engenharia e administração), não estavam mais propensos do que as mulheres a apresentar atos generativos agênticos nestes contextos.

Bradley e Marcia (1998) propuseram um modelo de 5 categorias de estados de generatividade, ou estilos prototípicos. As categorias são formadas com base em dois

critérios: envolvimento e inclusividade. Envolvimento refere-se ao grau de preocupação ativa com o crescimento do self e dos demais, um senso de responsabilidade para compartilhar habilidades e conhecimentos. É a ênfase pró-social das atividades empreendidas pelo indivíduo. E a inclusividade é o escopo destas atividades. Ou seja, refere-se a quem vai ser incluído ou excluído das preocupações generativas. Esta dimensão corresponde ao conceito de Erikson (1968) do ego maduro como capaz de “tolerar a tensão e a diversidade” (p.82). Baixos níveis de inclusividade refletem a característica de rejeição, considerada por Erikson (1968) como a antítese do cuidado, tanto em termos de ma tendência à autorejeição, quanto em termos da indisposição para incluir pessoas ou grupos específicos em suas preocupações generativas. A ausência de inclusividade está relacionada ao autoritarismo e intolerância.

A categoria de estado denominada *generativo* representa o resultado psicossocial mais positivo. Estas pessoas são altamente envolvidas no trabalho e no desenvolvimento de pessoas jovens, e são preocupados com questões sociais abrangentes. São indivíduos tolerantes à diversidade de idéias e tradições, e capazes de encontrar o equilíbrio entre o cuidado de si mesmos e dos demais. Os indivíduos convencionais, embora tenham alto (ou moderado) envolvimento e cuidado generativo, apresentam baixo grau (ou moderado) de inclusividade para si mesmos e para os outros. O perfil convencional tem uma visão de mundo restrita e, portanto, considera que a juventude precisa de uma orientação firme e tem dificuldade para aceitar valores e culturas diversas. A orientação de agência apresenta aquelas pessoas altamente envolvidas consigo mesmas. Estando absorvidas por seus interesses pessoais, tendem a excluir das suas preocupações as pessoas não envolvidas com seus projetos. Em contraste o estilo comunal tem um alto investimento nos outros, deixando suas ambições e desejos pessoas num plano secundário. Esta necessidade de ser necessário pode resultar no encorajamento de relações de dependência. Os estados de agência e comunal refletem as observações de Kotre (1984) de que o excesso de agência é indesejável, assim como o excesso de orientação comunal pode ser mal adaptativo.

E, por fim, o perfil estagnado revela o pior resultado possível, no qual as interações com o mundo são mínimas e a satisfação pessoal também. A Tabela 4 mostra, esquematicamente, o modelo apresentado pelos autores.

Bradley e Marcia (1998) iniciaram o processo de validação de construto de seu modelo e encontraram resultados positivos nas correlações entre a sua Medida de Estados Generativos (Generativity Status Measure - GSM) e outros instrumentos e critérios tais como

a Loyola Generativity Scale (McAdams & de St. Aubin, 1998) e o NEO-PI (Costa & McCrae, 1985).

Tabela 4 : Modelo de estados de generatividade definidos pelas dimensões de envolvimento e inclusividade.

	Envolvimento		Inclusividade	
	Self	Outros	Self	Outros
Generativo	Alto	Alto	Alto	Alto
Agência	Alto	Baixo	Alto	Baixo
Comunal	Baixo	Alto	Baixo	Alto
Convencional	Alto	Alto	Baixo	Baixo
	(ou moderado)		(ou moderado)	
Estagnado	Baixo	Baixo	Baixo	Baixo
			(ou laissez-faire)	

Entre outros achados, de acordo com as expectativas dos autores, o estado generativo correlacionou positivamente com extroversão ($r = .24, p < .01$) e abertura à experiência ($r = .46, p < .01$). O estado de agência correlacionou negativamente com sociabilidade (do original *agreeableness*) ($r = -.23, p < .01$) e o estado comunal correlacionou positivamente ($r = .28, p < .01$) com o mesmo fator. O perfil convencional mostrou associação positiva com escrupulosidade ($r = .23, p < .01$) e negativa com abertura ($r = -.47, p < .01$). e o perfil estagnado correlacionou negativamente com extroversão e escrupulosidade ($r = -.30, p < .01$). As relações entre o modelo de estados de generatividade e o traço extroversão apoiaram o uso combinado de envolvimento e inclusividade para caracterizar o funcionamento generativo ótimo como uma orientação vigorosa e positiva do indivíduo para o mundo exterior. O traço de abertura à experiência distinguiu o estado convencional dos demais. E o traço de sociabilidade discriminou adequadamente os estados agência e comunal.

Ainda no estudo de Bradley e Marcia (1998), os sujeitos classificados nos perfis agência e generativo obtiveram escores significativamente mais elevados do que o perfil estagnado nas medidas de generatividade. Este resultado é consistente com o achado de Van de Water e McAdams (1989) de que o narcisismo, ao contrário das expectativas, tem uma correlação modesta mas positiva com generatividade. Bradley e Marcia (1998) sugerem que

um grau de auto-interesse, através do envolvimento no e inclusividade do self, “é fundamental para o crescimento contínuo do indivíduo adulto engajado em tarefas generativas” (p.59).

Helson e Strivastava (2001) propuseram uma tipologia para classificar variações em maturidade psicossocial na vida adulta. Esta tipologia está baseada na combinação de dois critérios de maturidade: domínio ambiental e crescimento pessoal. Domínio ambiental (DA) significa a capacidade de alcançar adequação no ambiente, fazendo uso das oportunidades disponíveis e lidando de modo competente com as demandas da vida prática. Crescimento pessoal (CP) significa a capacidade de aprendizagem e mudanças no âmbito intrapsíquico. Os autores acreditam que, no curso do desenvolvimento, a ênfase numa destas orientações tende a obstar a outra. As categorias formadas foram as seguintes: realizadores (DA e CP elevados), conservadores (DA elevado, CP baixo), investigadores (DA baixo, CP elevado) e debilitados (DA e CP baixos). A dimensão de crescimento pessoal obteve correlações elevadas com abertura à experiência e extroversão (modelo Big Five), enquanto estas correlações foram em torno de zero para domínio ambiental. O modelo coloca conservadores e investigadores em pólos opostos e considera que a diferença crucial entre ambos está no fator de abertura. A pesquisa comparou, num delineamento longitudinal, sujeitos situados nas quatro categorias em vários critérios de maturidade: generatividade, competência geral, sabedoria prática e transcendente, humor, estado do desenvolvimento da identidade do ego, criatividade ocupacional, satisfação no trabalho, entre outros.

A pesquisa também investigou mudanças na regulação normativa do comportamento na vida adulta, utilizando a escala de autocontrole do California Psychological Inventory (CPI), que inclui aspectos como controle de impulsos, modéstia (em contraste com busca de atenção) e o acato de regras. Os autores argumentaram que alguns indivíduos restringem suas emoções para se conformarem a normas que consideram importantes e certas; e outros dão livre expressão a sentimentos e inclinações. Sendo assim, entre as suas hipóteses, sugeriram que realizadores e conservadores trabalharam para realizar metas como promoções no trabalho e estabilidade no casamento, que são mais facilmente alcançadas pela aderência às normas sociais; enquanto investigadores buscaram desenfaturar estas normas e aprender a confiar na intuição em busca do crescimento pessoal.

Nas comparações longitudinais dos escores da escala de autocontrole, conservadores revelaram os escores mais altos numa curva ascendente acentuada; e investigadores os mais baixos, além de mostrarem leve tendência à redução com a idade. Gough e Bradley (citados

por Helson & Srivastava, 2001) informaram que altos escores nesta escala são indicativos de autocontrole disfuncional. Os conservadores aproximaram-se de níveis críticos (embora na média não tenham alcançado), sugerindo, de acordo com Helson e Srivastava (2001), que, na sua maioria, eram altamente controlados, mas ainda adequados e funcionais. Da mesma forma, investigadores não obtiveram escores baixos em níveis indicativos de disfuncionalidade.

A posição conservadora não foi associada com generatividade, e se relacionou positivamente com o fator de competência do *California Psychological Inventory* (CPI) e negativamente com as medidas de sabedoria e desenvolvimento do ego. A categoria dos realizadores se mostrou mais generativa e competente. E os investigadores mostraram associação com sabedoria e desenvolvimento do ego. Os conservadores apresentaram mais evidências de que aceitaram a identidade que lhes foi atribuída, enquanto investigadores buscaram a resolução de conflitos de identidade.

1.6. Psicologia do desenvolvimento de carreiras

1.6.1 Conceitos de carreira

O termo carreira pode receber inúmeras interpretações. A definição do termo está condicionada a fatores históricos, econômicos, culturais, etc. Neste sentido, Schein (1990) alertou que as transformações constantes no mundo do trabalho e das organizações não permitem mais especificar o que seria a carreira típica de profissionais de quaisquer áreas e atribuições. A previsibilidade é mínima e a probabilidade de transições inesperadas aumenta. A variabilidade de empregos e ocupações observada nas trajetórias de carreira de muitos profissionais lhes dá uma aparência caótica e fragmentada. Em vista desta realidade, Schein (1990) recomendou que pesquisadores e práticos devem mudar seu foco para o que denominou carreira interna ao invés da ênfase predominante sobre a carreira externa. A carreira externa refere-se a seqüência de ocupações e etapas de crescimento profissional que podem ser identificados por um observador externo, ou seja, as informações que encontramos em um *curriculum vitae*. Por outro lado, a carreira interna foi definida pelo autor como “os temas e conceitos que o sujeito desenvolve e que dão sentido aos seus esforços de carreira”. (p.257) Deste modo, é perfeitamente possível apresentar uma carreira externa aparentemente aleatória e desconexa, e mesmo assim possuir conceitos muito claros sobre objetivos e motivações de carreira. Este argumento levou Schein (1990, 1993) a propor o seu modelo de

âncoras de carreira.

Na verdade, a distinção entre carreiras interna e externa havia sido anteriormente apontada por Hughes (1958) sob outra terminologia. Ao invés de carreiras externa e interna, este autor diferenciou entre carreira objetiva e subjetiva. A carreira objetiva é externamente observável. E, subjetivamente, uma carreira é a “perspectiva mutante através da qual o sujeito vê a sua vida como um todo e interpreta o significado dos seus atributos, ações e dos acontecimentos da sua vida”. (Hughes, 1958, p.63) Ora, em termos psicológicos, a carreira pode ser considerada um processo contínuo de busca, construção e reconstrução de significado. Terkel (1974) concluiu que o trabalho é a busca não somente do pão de cada dia, mas também do significado de cada dia. A obra clássica de Super(1963a) sobre a importância do autoconceito no desenvolvimento vocacional já salientou que a autorealização do indivíduo dá-se na implementação do tipo de pessoa que pensa ser, através do trabalho. Para Super (1963a), o indivíduo interpreta e organiza a sua experiência, traduzindo-a em termos vocacionais, para então buscar a realização dos autoconceitos formulados. E deste modo, o autor aproxima-se de uma concepção subjetiva da carreira.

Em vista da diversidade de conceitos de carreira veiculados na literatura nas últimas décadas, a dimensão externa/objetiva – interna/subjetiva pode ser um parâmetro útil na comparação entre diferentes definições do termo. Algumas definições de carreira aproximam-se da polaridade objetivista, enquanto outras mostram sua ênfase na subjetividade do sujeito.

No primeiro caso, situa-se o conceito de Greenwood (1962), que é estreitamente articulado ao conceito de profissão. Para o autor, a carreira vem a ser a história dos cargos, funções e responsabilidades atribuídas a um profissional, desde sua iniciação até sua aposentadoria. Ele salienta que sua concepção não presume a idéia de êxito profissional, pois uma carreira pode incluir retrocessos, estagnações e fracassos. Porém, atribui os fracassos mais a desajustamentos pessoais do que a fatores alheios a responsabilidade do sujeito. Refere que o normal é que pessoas ajustadas a seu trabalho obtenham sucesso e reconhecimento na sua comunidade profissional. De modo semelhante, Greenhaus (1987) definiu carreira como a seqüência de empregos percorridos durante a trajetória de vida. Por outro lado, numa visão mais subjetiva do termo, Hall (1976) significou a carreira como a identificação e o envolvimento com a própria profissão. E para Blau (1985), as carreiras são vocações das quais as profissões são apenas um tipo de expressão ocupacional.

Adotando, mais recentemente, um foco em processos internos, Greenhaus (1999)

definiu carreira como um padrão de experiências relacionadas ao trabalho que abrange o curso da vida de uma pessoa. Nesta perspectiva, Hall (1986) salientou a necessidade de um processo contínuo de crescimento e aprendizagem, no qual uma seqüência de papéis de trabalho estão interligados de modo que o conhecimento e experiência adquirida num papel é utilizada no próximo. E, numa formulação mais recente, Hall (1996) assinala que no panorama das pesquisas sobre carreiras percebe-se a mudança de conceitos relacionados a posições de trabalho e emprego para concepções centradas no processo individual subjetivo de percepção e autoconstrução dos fenômenos de carreira.

Zunker (1994) usou o termo carreira para referir-se às atividades e posições envolvidas nas vocações, ocupações, e empregos que compõem a vida de trabalho de um indivíduo. Os termos vocação, ocupação e emprego foram utilizados de modo equivalente pelo autor. Da mesma forma, desenvolvimento de carreira, desenvolvimento ocupacional e desenvolvimento vocacional foram englobados num processo vitalício de desenvolvimento de crenças, valores, habilidades, interesses, traços de personalidade e conhecimento do mundo do trabalho.

1.6.2 Teorias do desenvolvimento de carreiras: introdução histórica

As explicações evolutivas das escolhas de carreira propõem que as decisões implicadas na seleção de uma ocupação, são tomadas em diferentes momentos da vida de um indivíduo, e constituem um processo contínuo que começa na infância e estende-se ao longo da vida. Em 1951, Eli Ginzberg, um economista de tendências freudianas, e colaboradores da Universidade de Columbia publicaram o livro *Occupational Choice*, que apresentava uma teoria de tomada de decisões e definia a escolha vocacional como um processo de desenvolvimento que abarca desde os últimos anos da infância até os primeiros anos da idade adulta (Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, & Herma, 1951). A atratividade de um paradigma evolutivo da escolha vocacional estimulou projetos de investigação longitudinais com financiamentos públicos e privados, a saber:

- Estudo de padrões de carreira (*Career Pattern Study*), coordenado por Donald E. Super: 20 anos de estudo com adolescentes e adultos jovens com início em 1951.
- Estudos do desenvolvimento de carreira de Harvard (*Harvard Studies of Career Development*), coordenado por David V. Tiedeman (1952, 1963).
- Career Investigation Center, coordenado por Anne Roe (1956, 1957)

Os estudos de Super (1957) obtiveram o impacto mais significativo na psicologia de carreiras, tornando-se o modelo teórico de referência para pesquisas de enfoque desenvolvimental.

1.6.3 A teoria do desenvolvimento de carreira de Donald Super

Super (1942, 1953) utilizou princípios da psicologia diferencial e fenomenológica para descrever e explicar o desenvolvimento das carreiras profissionais. As dez proposições originais da sua teoria foram modificadas várias vezes a fim de acomodar novas evidências de pesquisa (Super, 1990, 1992). Em sua última formulação (Super, Savickas & Super, 1996), quatorze proposições compõem o modelo:

- a) As pessoas diferem quanto a suas habilidades e personalidades, necessidades, valores, interesses, traços, e autoconceitos.
- b) Em virtude destas características, cada pessoa está qualificada para um número dado de ocupações.
- c) Cada uma destas ocupações requer um padrão característico de habilidades e traços de personalidade, com margens de tolerância suficientemente amplas para permitir certa variedade de ocupações para cada indivíduo e certa variedade de indivíduos em cada ocupação.
- d) As preferências e competências profissionais, as situações em que as pessoas vivem e trabalham e, portanto, seus autoconceitos, mudam com o tempo e a experiência; ainda que os conceitos como produtos da aprendizagem social tornam-se cada vez mais estáveis desde a última etapa da adolescência até a última etapa da vida adulta, provendo alguma continuidade na escolha e na adaptação.
- e) Este processo de mudança pode resumir-se em uma série de estágios de vida (um “grande ciclo”), como uma seqüência de crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e declínio; e estas etapas por sua vez podem subdividir-se em períodos caracterizados por tarefas de desenvolvimento. Um pequeno ciclo (“mini-ciclo”) ocorre em transições de carreira de um estágio para outro, toda vez que acontecem processos de desestabilização gerada por doenças, acidentes, recessões econômicas, mudanças nos perfis de recursos humanos, ou outros eventos pessoais e socioeconômicos. Estas carreiras instáveis ou de múltiplas tentativas envolvem a reciclagem através de um novo crescimento, re-exploração, e re-estabelecimento.

- f) As características dos esquemas típicos de carreiras (o nível ocupacional alcançado, e a seqüência, freqüência e duração dos empregos de ensaio e estáveis) são determinadas pelo nível socioeconômico dos pais, pela capacidade intelectual e educação recebida, por características de personalidade (necessidades, valores, interesses, e autoconceitos), e pela maturidade de carreira e oportunidades que se apresentam.
- g) O sucesso no enfrentamento das demandas do ambiente e do organismo no contexto de um dado estágio de vida depende da prontidão do indivíduo para enfrentar estas demandas (ou seja, da sua maturidade de carreira)
- h) Maturidade de carreira é um construto psicológico que denota o grau de desenvolvimento vocacional do indivíduo ao longo do contínuo de estágios e subestágios de vida, desde o crescimento até o desengajamento. De uma perspectiva social, a maturidade de carreira pode ser operacionalmente definida comparando as tarefas evolutivas que o sujeito está enfrentando no momento com aquelas correspondentes de acordo com a sua idade cronológica. De uma perspectiva psicológica, a maturidade de carreira pode ser operacionalmente definida comparando os recursos individuais, cognitivos e afetivos, para enfrentar a tarefa em foco, com os recursos efetivamente necessários para superar esta tarefa.
- i) O desenvolvimento através das etapas da vida pode ser orientado, em parte, facilitando o processo da maturação das aptidões e interesses, e em parte ajudando a confrontação com a realidade e o desenvolvimento do autoconceito.
- j) O processo de desenvolvimento profissional consiste essencialmente na formação e implementação de autoconceitos ocupacionais. Este é um processo de síntese e compatibilização no qual o autoconceito é o produto da interação das aptidões herdadas, constituição biológica, oportunidades para observar e desempenhar vários papéis, e avaliações do quanto este desempenho encontra aprovação de superiores e companheiros.
- k) O processo de síntese e compatibilização entre fatores individuais e sociais, entre autoconceitos e realidade, é um processo de desempenho de papéis e aprendizagem por *feedback*, que pode acontecer na fantasia, na entrevista de orientação, ou em atividades da vida real como cursos escolares, atividades sociais e de lazer, trabalhos de horário parcial e estágios.
- l) As satisfações no trabalho e na vida dependem do quanto o indivíduo encontra canais adequados para suas habilidades, necessidades, valores, interesses, traços de

personalidade e autoconceitos. A satisfação depende do seu estabelecimento num tipo de trabalho, numa situação laboral, e num modo de vida, no qual possa desempenhar o tipo de papel que as experiências de crescimento e exploração o levaram a considerar como agradáveis e adequadas para si.

- m) O grau de satisfação alcançado pelas pessoas no trabalho é diretamente proporcional ao grau em que foram capazes de implementar autoconceitos.
- n) O trabalho e a ocupação provêm um foco para a organização da personalidade, embora para alguns indivíduos este foco seja periférico, incidental ou mesmo não existente. Nestes casos, outros focos, tais como atividades de lazer e comunitárias, podem ocupar o centro. As tradições sociais, tais como as estereotípias de papel sexual e as tendências raciais e étnicas, a estrutura de oportunidades, e as diferenças individuais, são determinantes importantes da preferência por determinados papéis como os de trabalhador, estudante, consumidor, dono de casa, e cidadão.

Nas proposições acima, podemos identificar o uso que o autor faz do enfoque de traços e fatores (proposições a, b, c), sua aplicação da teoria do self (proposições j, k, l, m) e dos papéis (proposição n), sua interpretação da escolha como fenômeno evolutivo (proposições d, e, f, g, h), e sua associação com o movimento de orientação profissional (proposição i).

1.6.4 A abordagem de trajetória de vida/espço de vida de D. E. Super

Nesta abordagem, Super (1990, 1992) articula a psicologia dos estágios de vida e a teoria dos papéis sociais para configurar uma visão integrada e compreensiva das carreiras nos múltiplos papéis que as compõem, incluindo seus determinantes e interações. No curso do ciclo vital a pessoa desempenha vários papéis simultaneamente, em cenários diferentes, e isto significa que atividades no trabalho, na família, na comunidade e de lazer exercem influências mútuas. Este modelo usa uma figura denominada arco-íris de vida-carreira para representar graficamente a interação das dimensões de espaço e tempo (trajetória). A dimensão do espaço de vida retrata os cenários de vida e seus papéis respectivos, ou seja, retrata os espaços sociais em que o sujeito se movimenta em determinado ponto de sua trajetória de vida. A dimensão do tempo/trajetória retrata os estágios de vida, demarcando-os em infância, adolescência, adultez, meio de vida, e senescência. Esta última dimensão traz, numa perspectiva de desenvolvimento, a maneira como as pessoas mudam e fazem transições na medida em que se

preparam, engajam-se, e refletem sobre seus papéis vitais, especialmente em relação ao papel de trabalho.

Super (1990) sugeriu que nove papéis e quatro cenários principais descrevem a maior parte do espaço vital durante a vida, a saber, na ordem cronológica típica em que são assumidos: (1) criança (incluindo o de filho e filha), (2) estudante, (3) *leisureite* (termo que visa significar o papel desempenhado em atividades de lazer, consumo e ócio), (4) cidadão, (5) trabalhador (incluindo trabalhador desempregado e não-trabalhador como formas de desempenho do papel), (6) cônjuge, (7) dono de casa, (8) progenitor, e (9) aposentado. Ainda outros papéis poderiam ser incluídos, como o de irmão, religioso, amante, reformista, etc., esclarecendo que há muita variação na quantidade de papéis assumidos pelos indivíduos ao longo da vida, assim como a seqüência de início e abandono de papéis também pode diferir. De acordo com o autor, a constelação de papéis em interação e variação constituem a carreira.

Os quatro cenários principais, na ordem em que são tipicamente introduzidos, são: (1) o lar, (2) a comunidade, (3) a escola (incluindo a universidade) e (4) o local de trabalho. Há outros cenários, tais como a igreja, a associação, o clube, a comunidade de aposentadoria etc. A participação nestes espaços varia para cada sujeito. Isto é, por exemplo, o fato de algumas pessoas nunca ocuparem uma posição de trabalho assalariado (nestes casos, a casa pode ser o cenário de trabalho indiretamente remunerado), e outras nunca se aposentam (Super, 1980).

Super (1990) esclarece que cada papel é tipicamente desempenhado em um cenário, mas pode ser desempenhado menos freqüentemente, e às vezes de modo incongruente, em um ou mais cenários. O papel de pai, por exemplo, é primariamente desempenhado no lar, onde crianças, cônjuges e trabalhadores (quando a casa emprega uma cozinheira ou uma faxineira) desempenham seus papéis primários, mas este mesmo papel pode estender-se à escola, igreja e outros locais onde for oportunizado. Portanto, há a possibilidade de colisão de papéis, isto é, quando o papel típico de um cenário transborda para outro cenário; por exemplo, quando o papel de trabalhador é desempenhado no lar, onde os papéis de cônjuge e pai são primários, isto pode causar algum conflito de papel no próprio sujeito, e alguma confusão no seu relacionamento com outros no mesmo cenário. O transbordamento de experiências tanto positivas quanto negativas do contexto de trabalho para o ambiente familiar foi reiteradamente observada em estudos empíricos (vide a revisão desta literatura por Hoffman, 1986). Por outro lado, pode também enriquecer a vida das pessoas neste cenário, por exemplo, quando cônjuges dividem experiências de trabalho e refletem sobre suas vidas profissionais.

Super (1990) alertou que as definições comportamentais mais específicas de alguns papéis mudam no decorrer da vida. O papel de criança, por exemplo, é definido muito diferentemente na primeira infância, na adolescência, ou ainda mais diferentemente quando se é filho ou filha com 50 anos de pais de 80 anos. Neste último estágio, algumas expectativas de papel são revertidas; do filho se espera que tome conta dos pais, ainda que os últimos venham a lhe prover uma herança.

Da mesma forma, a posição específica que define o papel pode mudar. Assim, o papel de trabalhador altera-se quando o indivíduo troca de emprego, especialmente quando há mudança no tipo de ocupação. Em geral, os trabalhadores braçais desqualificados mudam posições e ocupação inúmeras vezes durante a vida profissional, pois são mais frequentemente dispensados em períodos de recessão econômica, e facilmente recrutados quando necessários. Além disto, um trabalhador pode ocupar duas posições de trabalho simultâneas. Em função destas seqüências e simultaneidades é incorreto usar os termos carreira e ocupação como sinônimos. Uma carreira é uma seqüência de posições ocupadas durante a vida, algumas delas simultaneamente; uma carreira profissional é a seqüência ou combinação de posições profissionais ocupadas durante a vida (Super, 1957).

Super (1957) sugeriu a hipótese de que o desempenho de vários papéis simultaneamente (isto é, durante o mesmo estágio de vida) pode resultar em conflito de papel, considerando que o maior compromisso com um papel dificultaria atender adequadamente a outro. Por outro lado, considerou a possibilidade de que o desempenho de muitos papéis diferentes levaria a maior satisfação do que desempenhar muitos papéis similares. Porém, os estudos empíricos não fortaleceram esta hipótese, pois os sujeitos mais satisfeitos empreendiam atividades de lazer essencialmente semelhantes as de trabalho, encontrando diversas formas de dar vazão as suas habilidades e interesses preferenciais (Parkes, 1971; Super, 1942). E, finalmente, o autor sugere a hipótese de que quanto maior o número de papéis simultâneos desempenhados pelo indivíduo em um único estágio de vida, mais rico e satisfatório seria seu estilo de vida e maior a probabilidade de desempenhar papéis posteriores satisfatoriamente e com sucesso (Super, 1990).

De acordo com o autor, esta simultânea e seqüencial proliferação de papéis produzirá conflitos ou resultará em autorealização e satisfação, na dependência de inúmeros fatores: a natureza e a variedade das habilidades e interesses do sujeito; os valores de seus pares, empregadores e familiares; restrições de tempo e de outros recursos. Portanto, as hipóteses

sugeridas são simplistas e não podem ser mutuamente excludentes. Devem ser refinadas a fim de obter suporte empírico. A hipótese mais válida pode ser a de que quanto mais os interesses e habilidades de uma pessoa encontram modos de vazão disponíveis e compatíveis no âmbito das atividades nas quais o indivíduo está engajado, mais sucesso e satisfação obterá (Super, 1990).

1.6.5 Os estágios de vida/carreira

Super (1957, 1990) elaborou a perspectiva desenvolvimental para dar conta da série de decisões e mudanças que ocorrem na carreira do sujeito em seu papel de trabalho. Portanto, este segmento da sua teoria focaliza os processos de inserção e adaptação ao mundo do trabalho e suas condições. As carreiras se desenvolvem na medida em que o sujeito supera os desafios inerentes a maturação psicossocial. Estes desafios, ou demandas de mudança, podem estar associados a tarefas de desenvolvimento típicas de determinados períodos etários, ou podem ser disparados por tarefas adaptativas imprevisíveis e sem qualquer relação com a idade ou com seqüências de desenvolvimento. Os estágios de vida/carreira descritos por Super são os seguintes: Crescimento, ou infância; Exploração, ou adolescência; Estabelecimento, ou adulez jovem; Manutenção, ou adulez média; e Desengajamento, ou velhice.

1.6.5.1 Crescimento

O estágio de vida de crescimento (entre 4 e 13 anos) inclui quatro tarefas do desenvolvimento de carreira: começar a preocupar-se com o futuro; aumentar o controle sobre a própria vida; convencer a si mesmo da importância das realizações escolares e de trabalho; e adquirir habilidades e atitudes de trabalho. Durante o ensino fundamental, os estudantes crescem em suas capacidades de trabalhar através do aprendizado de habilidades e atitudes. Também aumentam sua autoconfiança diante de tarefas e capacidade de tomar suas próprias decisões. Durante este mesmo período, espera-se que as crianças aprendam a conviver com seus pares e adquiram um equilíbrio entre cooperação e competição. Elas gradativamente adquirem noções adultas sobre a passagem do tempo, e tornam-se cada vez mais conscientes e preocupadas sobre questões do futuro e de longo prazo.

1.6.5.2 Exploração

Durante o estágio de exploração (entre as idades de 14 e 24 anos), os indivíduos encontram as tarefas de desenvolvimento de carreira de cristalização, especificação, e

implementação de uma escolha ocupacional. Quando hábitos de produtividade, realização e planejamento coexistem, os indivíduos visualizam as suas possíveis alternativas de vida. Estes devaneios tendem a cristalizar em uma identidade vocacional com preferências correspondentes por um grupo de ocupações em um determinado nível de habilidade. A cristalização de uma preferência vocacional é uma tarefa evolutiva típica do início e meados da adolescência (14 aos 18 anos). Nesta época da vida do adolescente, a sociedade exige que comece a formular idéias acerca de campos de trabalho apropriados, relacionando autoconceitos e conceitos ocupacionais que o capacitarão, se necessário, a fazer escolhas tentativas, comprometendo-se com um tipo de educação que o guiará na direção de alguma ocupação vagamente especificada. Através de uma ampla exploração de ocupações, completa-se a tarefa de especificação com a tradução do autoconceito experienciado internamente em escolhas ocupacionais/educacionais. Isto é, o adolescente deve trocar uma escolha generalizada por uma escolha específica. A especificação de uma preferência vocacional ocorre tipicamente no período entre os 18 e 21 anos. A idade em que ocorre e sua extensão varia do grau e tipo de da educação pretendida pelo jovem e da idade da entrada no mercado de trabalho.

A implementação de uma preferência vocacional é uma tarefa da adolescência tardia e início da idade adulta. Espera-se, neste momento, que o jovem converta a preferência especificada numa realidade concreta, através de educação especializada e do ingresso numa posição ocupacional. O termo implementação é, na teoria, de grande importância. Super (1957) sugeriu que o termo preferência seja usado para fazer referência a um comportamento verbal, uma atitude de aceitação ou adesão. Quando o comportamento é motor ou instrumental, o termo escolha deve ser utilizado, denotando implementação, prática ou vivência.

1.6.5.3 Estabelecimento

O estágio de Estabelecimento (aproximadamente entre 25 e 44 anos) envolve as tarefas de estabilização, consolidação e progresso numa área ocupacional. A estabilização é uma tarefa típica do período adulto jovem, entre os 21 e 30 anos de idade. Espera-se que o indivíduo, após ter especificado um campo de trabalho, tenha iniciado a implementação de seu autoconceito assegurando um lugar em uma ocupação escolhida. O sujeito deve mostrar capacidade de assimilar uma cultura organizacional e desempenhar suas obrigações adequadamente. Aqui, as mudanças são de posição, de emprego ou empreendimento, e não de campo ou ocupação propriamente dita. A consolidação do status e progresso numa vocação

inicia aproximadamente aos 30 e termina aos 45 anos, quando o estágio de manutenção tem início. Consiste em encontrar um lugar satisfatório, consolidar a posição atingida e ampliar ou reforçar os ganhos alcançados, estabelecendo um padrão de carreira. Este padrão pode ser *convencional* (estabilidade após certo ensaio), *instável* (estabilidade abalada por novo ensaio com estabilização posterior) ou uma carreira de *múltiplos ensaios* (mudanças contínuas sem estabilização). A consolidação de uma posição envolve a demonstração de hábitos produtivos e atitudes de trabalho positivas, e também cultivar boas relações no ambiente de trabalho. O progresso em uma ocupação, que significa alcançar níveis mais elevados de responsabilidade profissional, não faz parte da trajetória de muitos trabalhadores. Indivíduos que obtêm sucesso no âmbito interpessoal do trabalho freqüentemente voltam-se para objetivos de ascensão no ambiente organizacional.

1.6.5.4 Manutenção

Antes de entrar no estágio de Manutenção, muitos indivíduos deparam-se com a questão: “É isto o que eu quero fazer para o resto da minha vida?”. A resposta recebe a contribuição de parentes, amigos, e pessoas significativas para o sujeito. Se ele decide permanecer na ocupação estabelecida e na organização de trabalho em que se encontra, então inicia o estágio de Manutenção. De outro modo, se decide por mudar de campo profissional, ocupação ou de organização, terá que reciclar-se em etapas de Exploração e Estabelecimento, através da cristalização e especificação de uma outra opção, afirmando-se e avançando na mesma.

Na sua formulação original dos estágios de carreira, Super (1957) descreveu o estágio de Manutenção (entre 45 e 65 anos) como caracterizado por comportamentos de conservação do que foi alcançado. Em contraste ao comportamento exploratório presente nos estágios iniciais da vida e da carreira, o sujeito na meia idade tende a manter-se nas atividades que lhe permitiram estabelecer-se na carreira, ou, em termos mais populares, “construir o seu lugar no mundo”. De acordo com o autor, não importa se a posição alcançada possa ser desestabilizada por condições do mercado e sofrer altos e baixos; pois mesmo assim, do ponto de vista psicológico, o indivíduo tem um “lugar no mundo”. (Super, 1957, p.147) De acordo com Super (1957), o trabalhador no estágio de manutenção “não sente necessidade de abrir novos campos, ou porque o campo que ele já cultivou lhe proporciona uma vida adequada e lhe mantém ocupado, ou porque não obteve sucesso em encontrar e abrir um campo adequado para si, e não tem esperança de sucesso em novos esforços”. (p. 148) O indivíduo que obteve

sucesso moderado ou acentuado deseja manter os seus ganhos e desfrutá-los, ao invés de arriscar em novos empreendimentos. E aquele que ainda não construiu um lugar satisfatório para si mesmo, não espera mais alcançá-lo. Em ambos os casos é mais fácil seguir adiante como de costume (Super, 1957). Super (1990) caracterizou estes anos, situados no período da meia-idade, como de *estabilização*, quando os trabalhadores necessitam menos orientação de seus supervisores e estão mais preocupados em manter um determinado estilo de vida do que adquirir novas habilidades e competências no trabalho. Além disto, satisfação e realização são encontradas em atividades fora do contexto de trabalho, devido a (1) rotinização ou falta de desafios no trabalho, que acompanha a proficiência adquirida nos primeiros estágios de carreira, e a (2) a necessidade de resolver conflitos relacionados ao significado da vida, do trabalho e da família. Em suas formulações mais atuais do modelo, o período de Manutenção passou a incluir tarefas que implicam não somente o segurar a posição alcançada, mas também manter-se atualizado e inovar. O indivíduo que não consegue ou apresenta dificuldades diante destas exigências é freqüentemente descrito como num *plateau* de carreira (Super, Savickas & Super, 1996). O *plateau* de carreira também é definido na literatura como o ponto na trajetória de carreira em que a probabilidade de promoções hierárquicas é baixa (Luzzo, 2001).

Em 1994, a revista *Career Development Quarterly* publicou um volume especial comemorativo à obra de Super, por ocasião da sua aposentadoria das atividades na “Associação Nacional de Desenvolvimento de Carreiras” (*National Career Development Association* – NCDA) nos Estados Unidos. Neste volume, Mark Savickas faz sua análise da carreira de Super, identificando os seus estágios. De acordo com Savickas (1994), D. Super atingiu o estágio de manutenção aos 50 anos, em 1961, pois estabilizou-se em sua posição na Universidade de Colúmbia com a publicação do livro “A dinâmica do ajustamento vocacional”, e a consolidou com a publicação do inovador “Psicologia das carreiras”, e através do pioneiro e internacionalmente reconhecido programa de pesquisas denominado “Estudo de Padrões de Carreira”. Ao reconhecer que havia alcançado o topo da sua carreira, Super compreendeu que havia entrado no estágio de manutenção. Ele adaptava-se às mudanças através da revisão e atualização de seus livros e pesquisas. Mesmo assim, iniciou um processo de renovação, um período de questionamentos de direções e metas futuras, com a convicção de que não queria despendar o resto da sua carreira preservando e atualizando o já feito (Savickas, 1994). Nas palavras de Savickas (1994):

Ele era um explorador, um homem com uma mente curiosa, que encontrava prazer em abrir novas avenidas de inquérito. Super adorava a excitação de compartilhar suas explorações com estudantes e colegas. Assim, ele reorganizou suas metas e decidiu inovar, mais uma vez queria abrir novos caminhos. E como resultado desta decisão de identificar novos problemas para trabalhar, ele enriqueceu a teoria de carreiras explorando a relevância da teoria do autoconceito para a compreensão do comportamento vocacional. (p.17)

Em 1963, Super publicou uma influente monografia sobre a teoria do autoconceito na psicologia de carreiras (Super, Starishevsky, Matlin & Jordan, 1963). Portanto, esta análise identifica, na própria carreira de D. Super, a presença de processos de renovação e mudanças importantes no período denominado de Manutenção, rejeitando a idéia que este caracteriza-se por estabilidade e poucas novidades.

6.5.5 Declínio

O estágio de Desengajamento ou Declínio (após os 65 anos) envolve as tarefas de desaceleração, planejamento para a aposentadoria, e criar um modo de vida na condição de aposentado. Após um longo período de Manutenção, os trabalhadores finalmente experienciam um declínio de energia e interesse no trabalho. Sendo assim, começam um processo de desengajamento através da desaceleração, isto é, reduzindo número e ritmo de atividades, delegando tarefas para colegas mais novos, e contemplando a aposentadoria. Na iminência do desligamento dos papéis profissionais, o planejamento para a aposentadoria torna-se uma atividade fundamental diante do desafio de construir uma nova estrutura de vida fora do trabalho formal.

1.6.6 O conceito de adaptabilidade de carreira

No início, a obra de Super (1963c) deu grande ênfase na investigação do estágio de Exploração, particularmente em relação ao modo como estudantes de ensino médio e universitário adquirem prontidão para fazer escolhas vocacionais. Super (1957) cunhou o termo “maturidade de carreira” para descrever e avaliar o estágio de desenvolvimento de carreira alcançado por estudantes de diferentes idades e níveis de instrução, a respectiva prontidão para tomada de decisões. Este processo de maturação vocacional mostrou-se relacionado ao avanço da idade no período da adolescência. Porém, a escolha de um termo oriundo da biologia forçou Super (1985) a esclarecer reiteradamente que, embora o avanço

em maturidade relacionado a idade, este processo tem raízes psicossociais na forma de expectativas e agendas culturais e familiares. Ao término da educação especializada, o ímpeto para o desenvolvimento de carreira desloca-se para o enfrentamento das mudanças nos papéis profissionais e no mundo do trabalho como um todo. Sendo assim, ao estudar o desenvolvimento de carreira na vida adulta, Super (1985; Super, Thompson & Lindeman, 1988) concentrou-se no termo *adaptação* ao invés de *maturação*, como o processo central; e o construto *adaptabilidade de carreira* tornou-se eixo de suas preocupações. A inadequação do termo maturidade é evidente quando percebe-se que as habilidades para tomada de decisão podem não aumentar significativamente com a idade, e por que as “atitudes de enfrentamento e competências relevantes para as tarefas desenvolvimentais de estabelecimento, manutenção e desengajamento podem não variar com a idade” (Super, Thompson & Lindeman, 1988, p.83). Portanto, o novo termo foi cunhado para focalizar no equilíbrio que cada indivíduo procura entre o mundo do trabalho e o seu espaço pessoal. O termo responde a um contexto em que sujeitos adultos tomam inúmeras decisões de carreira – voluntárias e forçadas. Para Super e Knasel (1981) uma das maiores razões para a introdução do termo é que este permite maior ênfase nos problemas novos e não-maturacionais que se apresentam as pessoas. Ele permite “deslocar a atenção da maturidade de carreira como prontidão para tomada de decisões para a adaptabilidade de carreira como prontidão para lidar com mudanças no trabalho e em suas condições”. (Super & Knasel, 1981, p. 83)

Pratzner e Ashley (1984) definiram adaptabilidade como a “habilidade de adaptar-se a requerimentos de empregos, e a adaptabilidade de mudar de emprego para que seja mais adequado as necessidades individuais”. (p.26) Eles sugeriram que o termo é freqüentemente usado para significar adaptação às condições, e propuseram que também incluía a iniciativa pessoal de mudança das mesmas. E para Isaacson e Brown (1999), “adaptabilidade de carreira pode ser um termo apropriado para identificar a habilidade individual para fazer face, buscar, ou aceitar mudanças nos papéis de carreira”.(p.40).

Williams e Savickas (1990) investigaram as preocupações de trabalhadores de meia idade da área da saúde. Eles sugeriram que as tarefas da manutenção de carreira surgem mais de questões de adaptabilidade do que maturação. Nos seus resultados, a distribuição de grupos de idade em torno das tarefas sugere que estas não estão relacionadas a idade ou a uma seqüência definida.

Philips (1982) investigou o comportamento exploratório de carreira na vida adulta,

dentro de um modelo de tomada de decisão. Embora não tenha usado o termo, os seus resultados apoiam o construto de adaptabilidade, e também sugerem que é um processo ligado à idade. O estudo revelou que 80% dos sujeitos poderiam ser classificados em atividade exploratória em torno dos 21 anos; ao redor dos 25 anos esta proporção reduziu para 50%, e para 37% por volta dos 36 anos. Embora a exploração mostre redução com a idade, o autor sugere que ela continue além dos anos da educação formal. Ele também supôs que, se tivesse continuado a examinar os sujeitos além dos 36 anos, até o período de possíveis transições de meia-idade, ou se donas de casa em tempo integral fossem incluídas na amostra, as porcentagens de exploradores teriam aumentado.

Goodman (1994) indicou a similaridade entre o construto resiliência de carreira, proposto por London e Mone (1987) em seu modelo de motivação para a carreira, e o conceito de adaptabilidade de Super (1990). A resiliência de carreira foi definida por London e Mone (1987) como o grau em que o sujeito mantém a sua moral elevada em condições adversas. De acordo com os autores, as pessoas com alta resiliência vêem a si mesmas como competentes e capazes de controlar suas respostas diante dos acontecimentos; elas respondem a obstáculos e eventos desagradáveis através da reestruturação de suas idéias e reposicionam suas energias a fim de moverem-se adiante. Os autores sumariaram o construto como a “tolerância a incerteza e ambigüidade, flexibilidade e autonomia”. (p.28) As razões dadas para a necessidade da resiliência de carreira são também similares para ambos modelos: a necessidade crescente de retreinamento para o acompanhamento das mudanças tecnológicas, mudanças nas estratégias empresariais e de trabalho em equipe, e as pressões para manter ou reforçar a satisfação no trabalho através da alteração do seu conteúdo.

A idéia de resiliência de carreira foi incluído como um dos componentes do construto comprometimento de carreira desenvolvido por Carson e Bedeian (1994) com base nas idéias de London (1983; London & Mone, 1987) sobre motivação de carreira. O conceito participa de inúmeras pesquisas sobre processos de carreira na vida adulta, e se incorporou a literatura sobre orientação de carreira (Beasley & Hinkelman, 2000; Gowan, Craft & Zimmerman, 2000).

1.7. A revisão dos modelos de estágios de vida/carreira no contexto contemporâneo do mundo do trabalho

1.7.1 O novo mundo do trabalho

Em nível internacional, o fluxo volátil de capitais internacionais, a queda de barreiras alfandegárias e o avanço tecnológico formam as razões da chamada globalização da economia. Nos processos produtivos, a introdução e o aperfeiçoamento da microeletrônica produzem uma verdadeira revolução na base técnica, na gestão e na organização do trabalho. Na escala nacional, o modelo de desenvolvimento que o Brasil adotou nos anos 90, combinando abertura de economia, privatizações e, em linhas gerais, a adoção de políticas pró-mercado, gerou um agravamento das condições sociais e desemprego. Neste contexto, salientam-se os períodos de turbulência e transição nas empresas que foram privatizadas e adquiridas por corporações internacionais (Tonet, 1998; Santos, 1996; Rodrigues, 1995).

Estas mudanças trouxeram conseqüências importantes para a definição e gerenciamento das carreiras profissionais. O conceito de carreira profissional significou, durante muito tempo, alcançar um posto de trabalho com estabilidade vitalícia, percorrer uma trajetória razoavelmente previsível de promoções hierárquicas, e alcançar a aposentadoria por tempo de serviço. Na atualidade este destino está reservado a uma minoria de trabalhadores inseridos no serviço público, sendo que este encontra-se em processo de privatização crescente. Este estudo não almeja explorar as transformações econômicas e tecnológicas geradoras de fusões, aquisições e privatizações de empresas num sentido mais específico. Embora as mudanças nas regras do mercado de trabalho sejam inegáveis - maior número de contratos temporários, insegurança no emprego, alteração constante dos requisitos de qualificação, trabalho terceirizado - a extensão e a irreversibilidade dessas mudanças ainda é tema de debate (Guest & Davey, 1996). No entanto, é notório que estes processos têm sido a pauta de reflexões sobre o projeto e estilo de vida das pessoas na atualidade, pois significam novos imperativos para o comportamento dos indivíduos com relação as suas carreiras profissionais.

A nova ordem exige a reestruturação constante de indivíduos e organizações que são pressionados a acompanhar as mudanças no cenário do mercado de trabalho a fim de se manterem competitivos e sobreviver. Os processos de reestruturação organizacional que resultam na demissão de grande número de administradores, profissionais e técnicos são denominados de *downsizing*. Estes programas, entre outros objetivos, almejam a extinção de cadeias hierárquicas que são substituídas por estruturas mais horizontais, de atividades e responsabilidades mais compartilhadas entre um menor número de colaboradores (e não mais

empregados), que devem possuir mais espaço para autonomia e iniciativa, a fim de gerar mais agilidade, flexibilidade e inovação empresarial.

A literatura sobre psicologia organizacional e recursos humanos cunhou o termo organizações *boundaryless* para denominar as empresas que empregam profissionais com alto grau de autonomia e mobilidade em suas carreiras. Estes profissionais caracterizam-se por desenvolverem meta-habilidades, ao invés de competências restritas a determinada atividade, que lhes permitem encontrar trabalho numa variedade de contextos (Nelson, 1997).

Bridges (1995) esclareceu que esta não é a primeira vez na história que um grande número de trabalhadores está sendo descartado por suas organizações. No final do período das Cruzadas, soldados sem rumo procuravam independentemente o emprego de suas habilidades e experiências em alguma forma de trabalho temporário, e assim foram denominados “*free lancers*”. E esta modalidade de contrato vem crescendo no mercado de trabalho atual. A atitude de um *free lancer* tornou-se uma habilidade de sobrevivência no mercado atual.

De acordo com Bridges (1995), estamos presenciando o fim dos empregos tal como convencionalmente foram definidos. O trabalho se tornou uma relação comercial sem comprometer de longo prazo. Os trabalhadores tendem a ser remunerados por tarefas realizadas, desempenhando múltiplas funções, e vendendo suas habilidades para o emprego em projetos específicos e temporários. Devem perceber a si mesmos como empreendedores e a tratar seus empregadores como clientes de seus serviços. Portanto, as carreiras tornam-se mais “centradas no indivíduo” do que “centradas na organização”, e espera-se que o primeiro saiba focalizar suas preferências e potencialidades em busca da aprendizagem e da inovação contínuas. E autores preocupados com o desenvolvimento de recursos humanos esforçam-se por formular estratégias e modelos de gestão capazes de tornar os profissionais sempre empreendedores, entusiasmados, criativos, em constante aperfeiçoamento e adaptáveis às demandas organizacionais e do mercado (e.g., Simonsen, 1997).

Porém, de acordo com Brockner e Lee (1995), após uma década de demissões em massa e de práticas de enxugamento organizacional, observa-se que os efeitos positivos esperados em termos de agilidade e competitividade não aconteceram. Na verdade, estas práticas freqüentemente criaram problemas significativos tanto para as pessoas que deixaram as empresas quanto para as que permaneceram em seus postos. Estes últimos, os chamados “sobreviventes”, mostraram enfraquecimento moral e baixa produtividade (Noer, 1993; Cascio, 1993; Pliner, 1990). O fato básico é que, diante de programas de demissão e

reestruturação organizacional, sejam decorrentes de fusão, aquisição ou privatização do empreendimento, as pessoas ficam confusas, com medo, raiva e desconfiança. Deste modo, empregadores perdem a antiga lealdade de seus colaboradores, que se apresentam retraídos, pouco cooperativos, desmotivados, etc.. Na verdade, os sobreviventes reagem à quebra de um suposto compromisso do empregador com a segurança e a estabilidade de suas carreiras, gerado em troca do seu comprometimento com a organização. Percebem-se vulneráveis, sem o controle sobre suas vidas, com sentimentos de desamparo e baixa auto-estima, além de perderem a identidade profissional construída no contexto laboral dissolvido pela mudança (Simonsen, 1997).

Diante desta nova realidade, a antiga lealdade organizacional tem sido revista, e mesmo as próprias organizações tem adotado políticas de enfraquecimento do apego de seus empregados à instituição (Carson, Carson & Bedeian, 1995). O antigo contrato entre patrões e empregados tende a ser substituído por outro tipo de acordo de colaboração entre as partes. Waterman, Waterman e Collard (1994) argumentam a favor de um novo contrato no qual empregadores e empregados compartilham a responsabilidade de manter o constante fortalecimento da empregabilidade dos últimos dentro e fora da empresa. No contrato antigo, profissionais delegavam as decisões sobre suas carreiras a um empregador paternalista. Isto resultava em empregados dependentes e uma força de trabalho relativamente estática. Sob a nova modalidade de colaboração, empregadores oferecem a oportunidade do desenvolvimento de maior empregabilidade em troca de maior produtividade e comprometimento de seus profissionais com os propósitos da empresa, durante o período em que ali trabalharem. O indivíduo assume a responsabilidade pela sua carreira, e a organização deve dispor as ferramentas e oportunidades para a avaliação e desenvolvimento profissional dos seus colaboradores.

Além disto, a probabilidade de um *plateau* de carreira tem sido aumentada por uma série de fatores. Os processos de *downsizing* reduzem as oportunidades de ascensão para níveis superiores e a obsolescência profissional é cada vez mais freqüente. Os conhecimentos, tecnologias e práticas associadas com determinado campo profissional renovam-se em ritmo acelerado, e exigem que os sujeitos mobilizem-se continuamente para a manutenção de suas posições através da atualização constante de suas credenciais. As atualizações constantes em treinamento necessárias para determinadas ocupações tem sido tão aceleradas que trabalhadores recém-graduados constatarem sua defasagem com relação aos avanços recentes

em seu campo profissional. E com o encurtamento dos lapsos de inovação e ciclos de vida de produtos, a obsolescência e o *plateau* de carreira tendem a ocorrer cada vez mais cedo na carreira. Portanto, é importante salientar que a idade não é necessariamente um fator relevante neste processo, ou seja, a obsolescência profissional não é o resultado da meia-idade ou do envelhecimento, mas está mais relacionada a demandas de treinamento não alcançadas, provavelmente devido a outros fatores tais como as habilidades e motivação do sujeito (Zunker, 1994).

Em resposta a estas barreiras ocupacionais, alguns profissionais tem escolhido criar novos padrões de carreira. Aqueles com recursos suficientes freqüentemente tem iniciado seus próprios empreendimentos, ou buscam formação em outras áreas, ou retiram-se da vida profissional para dedicarem-se a outros interesses pessoalmente relevantes. Alguns encontram e fazem bom uso de oportunidades de crescimento e ampliação do seu perfil profissional, adquirindo maior empregabilidade e autonomia. Outros aposentam-se prematuramente e não raro mostram baixa satisfação vital. E por outro lado, há aqueles indivíduos que permanecem entrincheirados em suas posições ocupacionais, incapazes ou desinteressados de buscar novas opções (Carson & Carson, 1997). Esta última possibilidade é o tema a ser explorado no tópico sobre *Entrincheiramento*.

1.7.2 Estágios de vida/carreira em um novo contexto

A aplicabilidade de teorias de estágios de carreira tem sido questionada, pois estes modelos, construídos na segunda metade do século passado, supõem que a vida de trabalho transcorra em empregos de longa duração, e a realidade contemporânea, descrita no tópico anterior, aponta no sentido de transições freqüentes de emprego. Além disto, nas últimas décadas, observa-se um processo de abertura cultural no qual os indivíduos sentem-se cada vez mais livres para fazer alterações importantes em suas vidas de trabalho e familiar. Ou seja, tornou-se mais aceitável a busca por segundas ou terceiras carreiras. Esta nova liberdade vem associada às necessidades econômicas de buscar alternativas para a própria subsistência num mercado de trabalho que exige maior autonomia e iniciativa dos profissionais. A revisão dos modelos de estágios de carreira está associada a revisão dos modelos do desenvolvimento humano como um todo. As tendências contemporâneas apontam para um a visão transicional da trajetória de vida. Isto é, caem por terra os estágios definidos cronologicamente e, diante da flexibilização das agendas socioculturais, as estórias de vida caracterizam-se por processos

alternados de transição e estabilização (Schlossberg, Waters & Goodman, 1995; Hudson, 1999).

Portanto, o ímpeto para a reavaliação de meio de carreira e para as mudanças conseqüentes, está relacionado às transformações socioeconômicas em curso desde a segunda metade do século passado. Os já citados desenvolvimento da automação industrial e, mais recentemente, processos de *downsizing*, tem eliminado postos de trabalho, forçando trabalhadores de todos os níveis a considerar transições de meio de carreira. Além disto, a entrada na mulher no mercado de trabalho, em muitos casos, proporcionou um orçamento familiar mais confortável, diminuindo a necessidade absoluta de estabilidade no emprego e aumentando a oportunidade para assumir os riscos da mudança de carreira (Isaacson, 1985).

Neste sentido, vários autores (e.g., Hall & Mirvis, 1995; Super, 1992) tem sugerido revisões às teorias de Super (1957) e Levinson (1985). Super (1992) atualizou a sua teoria detalhando como os indivíduos diferem no grau de comprometimento e participação com relação aos diversos papéis de vida, no decorrer dos estágios. Ele sugeriu que, ao chegar no topo das suas carreiras, algumas pessoas podem estar engajadas somente em dois papéis (por exemplo, dono de casa e trabalhador), enquanto outros na mesma idade e estágio estão engajados em mais do que dois papéis. As escolhas relacionadas ao comprometimento com diferentes papéis causam vários níveis de conflito, estresse e realização. Deste modo, Super (1992) pode incluir em seu modelo as experiências de pessoas com carreiras descontínuas (por exemplo, mulheres, trabalhadores temporários, empregados sazonais) e reconhecer melhor a interação entre trabalho e não-trabalho.

Ao invés de um conjunto de estágios de carreira, como apresentado por Super (1957), Hall e Mirvis (1995) sugeriram a presença de ciclos de aprendizagem múltiplos e de curta duração, ao longo do ciclo de vida. Assim, a carreira de um indivíduo seria caracterizada por uma série de mini-estágios de exploração-tentativa-domínio-saída. Um novo ciclo é orientado pela necessidade de aprendizagem constante, mais do que pela idade cronológica. Esta abordagem integra o modelo de estágios de Super (1957) e o conceito de carreiras *sem fronteiras (boundaryless)* (e.g., Arthur & Rousseau, 1996). Este conceito quer caracterizar as trajetórias e padrões ocupacionais que cruzam fronteiras organizacionais e crescem através do desenvolvimento de competências baseadas em projetos.

Smart e Peterson (1997) testaram o conceito de reciclagem de Super (1990), isto é, o processo de retornar a questões relativas aos primeiros estágios de carreira. Eles encontraram

que indivíduos em processos de mudança profissional tinham preocupações relacionadas aos primeiros estágios descritos por Super, mais do que profissionais que não contemplavam a possibilidade de mudanças.

Bejian e Salomone (1995) também revisaram a teoria de Super (1957), e contrastaram as características estáticas do mundo do trabalho dos anos 50 e 60 com o modelo dinâmico dos anos 90. Sugeriram que o estágio de manutenção proposto por Super pode ter sido mais um reflexo da estrutura corporativa estável da época do que um período definido no desenvolvimento de carreira adulto. E salientaram que a estrutura corporativa atual pressupõe que poucos irão continuar suas carreiras dentro do mesmo empreendimento durante toda a vida de trabalho. Sendo assim, Bejian e Salomone (1995) propuseram adicionar o estágio de *renovação de carreira* aos cinco estágios anteriormente definidos por Super (1957). Este novo estágio seria concomitante ao estágio de desenvolvimento psicossocial descrito e intitulado por Erikson (1968) como crise da generatividade *versus* estagnação. De acordo com os autores, este é um estágio de carreira distinto, que implica tarefas de auto-avaliação, reorganização de prioridades pessoais e de carreira, e reorientação do sujeito em novos planejamentos de vida. Portanto, implica na iniciativa do sujeito para fazer transições. Na terminologia de Isaacson e Brown (1999), estas seriam as transições pró-ativas ou planejadas, que ocorrem quando a ocupação atual não traz satisfação à pessoa ou resulta em conflitos com outros papéis vitais. As publicações de Super nos anos 80 e 90 (e.g. Super, 1985; Super, Savickas e Super, 1996) também passam a incluir a idéia de inovação no estágio de manutenção. De acordo com Super, Savickas e Super (1996), neste momento o sujeito se pergunta “Eu quero fazer isto nos próximos 25 anos?”. Se ele decide permanecer na mesma posição ocupacional, significa que está no estágio de manutenção. Isto significa que deverá manter a sua posição, atualizar habilidades e conhecimentos, desenvolver novas abordagens às tarefas rotineiras, ou descobrir novos desafios. Se a resposta é negativa, e o sujeito decide fazer uma transição, precisará reciclar-se através das etapas de exploração e estabelecimento, cristalizando e especificando uma nova opção e adquirindo estabilidade e progresso na mesma. Para os autores, o indivíduo que não obtém sucesso nestas tarefas, ou é incapaz de tomar a decisão e iniciativa de enfrentá-las, é geralmente descrito como em *plateau* de carreira.

Por outro lado, a pesquisa de Hurrell, McLaney e Murphy (1990) apoiou a proposição de Super (1990), de que os trabalhadores na meia-idade, situados no meio de carreira, estão

menos preocupados com variáveis relacionadas ao trabalho e mais centrados em outros aspectos das suas vidas. Os resultados deste estudo indicaram que, para indivíduos no estágio médio de carreira, estressores ligados ao trabalho perdem seu impacto na saúde física, enquanto estressores oriundos de âmbitos externos ao trabalho tornam-se cada vez mais prejudiciais. Mais especificamente, a sub-utilização de habilidades e a pressão no ambiente de trabalho foram relacionados às condições físicas de saúde em trabalhadores em estágios iniciais e finais de carreira, mas tal não ocorreu em relação aos situados no meio de carreira. Este resultado não pôde ser atribuído à percepção de menor pressão no trabalho por parte destes sujeitos, pois, na verdade, eles informaram os níveis mais elevados desta variável. Além disto, os efeitos benéficos do apoio social sobre a saúde mental variaram de acordo com o estágio de carreira, sendo mais pronunciados em trabalhadores no meio de carreira.

1.8. A experiência da fase média da carreira profissional

A fase média da carreira tem sido situada entre o final da exploração de carreira e o início da aposentadoria. As teorias do desenvolvimento de carreiras elaboradas nos anos 50 nomearam este período como o tempo de cristalização (Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, & Herma, 1951), estabelecimento e manutenção (Super, 1957) e estabilidade (Miller & Form, 1951). De modo geral, esperava-se que esta fase se caracterizasse pela permanência no mesmo emprego e pequenas adaptações a mudanças no ambiente de trabalho. Nas últimas décadas, houve crescente reconhecimento de que as necessidades dos trabalhadores mudam no decorrer deste período (Hall, 1986; Goodman, 1994; Super, 1990). No que tange as necessidades especificamente relacionadas ao desempenho no trabalho, tornou-se evidente a necessidade de prover a atualização contínua destes trabalhadores em relação às inovações tecnológicas no seu campo de carreira. Neste sentido, educadores têm investido esforços no estabelecimento de modelos e programas de aprendizagem para o indivíduo adulto, considerando aspectos como o desenvolvimento cognitivo e psicossocial neste período da vida (e.g., Knowles, Holton III & Swanson, 1998). E, por outro lado, proliferaram programas destinados a capacitar os profissionais a enfrentarem processos de transição, onde aspectos significativos do trabalho são alterados em decorrência de demandas de competitividade e atualização tecnológica (Knowdell, Branstead & Moravec, 1996).

1.8.1 Definições: fase média da carreira e fase média da vida

Hall (1986) dedicou-se à tarefa de definição do termo “meio de carreira” (*midcareer*). Partindo da sua definição de carreira como a seqüência de atitudes e experiências relacionadas ao trabalho percebidas pelo indivíduo e que ocorrem durante o curso total da sua vida de trabalho, o autor apresentou diferentes perspectivas para a definição da fase média da carreira. A idade cronológica seria o critério mais simples. Por exemplo, para um profissional que percorre um padrão tradicional de carreira ininterrupta e estável, este seria o terço médio dos anos de vida profissional. Por outro lado, no caso de uma carreira interrompida ou adiada, a fase média seria localizada de outro modo. Por exemplo, as mulheres que abandonam o trabalho para dedicarem-se a educação dos filhos e retornam posteriormente à vida profissional, experimentarão esta fase após o retorno e restabelecimento na carreira. E aqueles que fazem mudanças profissionais significativas ao longo de uma vida de trabalho ininterrupta (por exemplo, um engenheiro sênior que se decide pela carreira jurídica) apresentarão diversas fases médias de carreira, respectivas aos diversos campos profissionais em que estiveram envolvidos. Esta noção, de múltiplas fases médias de carreira, contrasta com modelos de estágios de vida (por exemplo, Levinson, 1985), que definem um único período para a fase média da vida.

Noutra abordagem, focaliza-se a percepção do sujeito sobre o seu ajustamento a um papel de carreira particular (Louis, 1980; Wanous, 1980). Este ajustamento pode ser concebido em termos dos estágios de carreira tradicionalmente descritos (exploração, tentativa, estabelecimento, manutenção, desengajamento), mas referindo-os aos processos de transição percebidos pelo sujeito no seu papel de trabalho. O estágio médio iniciaria após o sujeito sentir-se estabelecido em determinado papel, quando se percebe não mais como um novato, mas sim no domínio do seu papel, e antes do processo de desengajamento (Louis, 1980). Nesta perspectiva, a fase média de carreira precisa ser avaliada subjetivamente, baseando-se nas preocupações de carreira experienciadas pela pessoa. Sendo assim, este período pode ser afetado pela passagem do tempo no papel profissional, mas não é definido pelo tempo.

Deste modo, Hall (1986) distinguiu entre “fase média da carreira”, “fase média de vida”, e “fase média da vida de trabalho”; isto é, a distinção entre a fase média da carreira (definida subjetivamente), a idade cronológica, e o tempo de vida dedicado a carreira. Esta diferenciação é importante para propósitos analíticos, pois permite verificar variações no

relacionamento entre a idade e a fase média da carreira. Observa-se que, para pessoas com vidas de trabalho tradicionais e ininterruptas, estas várias fases coincidem.

1.8.2 O estágio médio da carreira: manutenção, crescimento ou declínio

Schein (1978, 1990) e Hall (1976, 1986) lançaram seus postulados sobre o desenvolvimento de carreiras na adultez média no contexto das organizações de trabalho. Schein (1990) considera que a compreensão de como o sujeito muda através de sua trajetória de vida e carreira traz subsídios importantes para o gerenciamento de recursos humanos. Segundo o autor, o encaixe adequado entre as necessidades do indivíduo e a organização é a essência do planejamento e desenvolvimento de recursos humanos. Schein (1978) identificou o que ele considera serem os problemas mais importantes encontrados pelo profissional na adultez média. Em relação a carreira, as seguintes questões foram apontadas:

- a) a decisão de especializar-se ou tornar-se um generalista;
- b) estabelecer uma identidade que ganhe reconhecimento dentro da organização;
- c) conflitos originados do choque entre expectativas de carreira e a realidade;
- d) tornar-se, efetivamente, um mentor para empregados mais jovens e inexperientes;
- e) equilibrar o seu envolvimento com o trabalho, família e atividades de interesse pessoal;
- f) desenvolver um grau de autoconsciência que possibilite uma reavaliação positiva de si mesmo.

Em relação a trajetória de vida, o autor destacou os seguintes aspectos da adultez média:

- a) conscientização da própria mortalidade;
- b) renovação dos sentimentos e conflitos que foram experienciados na adolescência;
- c) transformação de papéis e relacionamentos do contexto familiar, que usualmente está em processo de mudança;
- d) conscientização de que a idade pode limitar oportunidades.

Hall (1976), com base nas obras clássicas de Erikson (1963), Super (1957) e Levinson (1985), compôs um modelo integrado dos estágios de vida descritos por estes autores. Hall (1976) posicionou os estágios graficamente de modo a indicar níveis de desempenho profissional em cada período. Sobre este aspecto, com relação ao estágio de *manutenção*

(Super, 1957), Hall (1976) destacou as possibilidades alternativas de estagnação ou crescimento, significando decréscimo ou acréscimo no desempenho profissional, respectivamente.

Hall (1986) considerou que a principal preocupação da fase média da carreira é a percepção de que as oportunidades de crescimento estão se restringindo. No início da carreira as alternativas eram muitas e disponíveis, mas agora o profissional deve verificar, cuidadosamente, a viabilidade de suas opções. No contexto organizacional, isto é agravado pela redução de possibilidades de ascensão, o acirramento da competição, e a coincidência freqüente desta fase individual com uma fase organizacional de maturidade, estabilidade e crescimento lento. Hall (1986) propôs uma lista de temas pertinentes à experiência do meio de carreira exposta na Tabela 5.

Tabela 5 – Temas na experiência do meio de carreira

Experiência do meio de carreira
1. Constrição percebida de oportunidades de carreira
2. Maturidade organizacional (crescimento lento, não crescimento, ou declínio)
3. Ambigüidade e incerteza sobre o papel profissional futuro
4. Mudança de meio de carreira experienciada como solitária e individualizada
5. As mudanças têm origem em ...
(a) alterações do papel de trabalho
(b) mudanças pessoais internas
(c) consciência da estagnação ou falta de mudanças
6. Maior conscientização que a efetividade de carreira está ligada a decisões de longo prazo
7. Maior conscientização da responsabilidade pela própria carreira
8. Maiores evidências do distanciamento de papéis antigos
9. Rompimento de um ciclo de sucesso e necessidade de romper hábitos e iniciar exploração
10. Ênfase desloca-se dos papéis de trabalho para os papéis da vida pessoal
11. Conexão aumentada entre transições de carreira profissional e outras mudanças vitais

A ambigüidade sobre os papéis profissionais futuros está relacionada a interrupção dos programas padronizados de ascensão organizacional característicos dos processos de socialização organizacional e de início de carreira, que via de regra envolvem toda uma

geração de novos empregados. Após terem sido percorridos os degraus iniciais, o futuro da carreira torna-se dependente do potencial e desempenho individuais. Hall (1986) esclareceu que no início da carreira o papel é claro e bem definido, e a identidade profissional subjacente encontra-se em processo exploratório e de mudança. No meio de carreira, a identidade profissional está mais estabelecida e o papel profissional começa a perder a sua nitidez. Portanto, os ajustes de meio de carreira geralmente envolvem alterações na identidade profissional a fim de encontrar um encaixe mais adequado entre identidade e papel de trabalho.

Em organizações que mantêm programas coletivos de socialização e um plano de carreira definido, o profissional no meio de carreira não se percebe mais alinhado a um grupo de colegas numa mesma fase de desenvolvimento, como no início de sua carreira, quando todos eram novatos ou veteranos e percorriam etapas comuns. Sendo assim, a mudança de meio de carreira é freqüentemente experienciada como solitária e individualizada (Hall, 1986).

Após ter atendido às pressões de desempenho e produtividade para estabelecer-se na sua área profissional e na organização, o profissional que superou esta fase de estabelecimento irá perguntar-se sobre suas metas de longo prazo. Neste momento, apresentam-se as questões de identidade: “O que eu quero fazer com o resto da minha vida?”. Ao mesmo tempo, igualmente críticas serão as questões de adaptabilidade: “Como eu posso fazer as mudanças necessárias para manter a minha posição nesta área profissional?” “Ou devo buscar um novo campo de trabalho?”. Observa-se que o comportamento exploratório, fundamental em processos de transição e tomada de decisão, assume diferentes aspectos no meio de carreira em comparação ao início da carreira. No princípio da carreira, o indivíduo preocupa-se em encontrar o seu lugar no mercado de trabalho, onde possa desenvolver tarefas adequadas às suas preferências e habilidades. Portanto, move-se de uma fase exploratória e de tentativas para uma fase de comportamentos que tendem a rotinização e ao hábito. Em contraste, o profissional em meio de carreira faz o movimento inverso. Ele tem de abandonar seus hábitos e orientar-se para novas áreas de expressão profissional. Portanto, a tarefa no início de carreira é reduzir o comportamento exploratório e estabelecer uma rotina de carreira, e no meio de carreira encontra-se a necessidade de interromper comportamentos habituais e iniciar a exploração (Hall, 1986).

1.8.3 O comprometimento com a carreira

Morrow (1983) identificou cinco formas de comprometimento do sujeito com o seu trabalho: comprometimento com a organização, com o sindicato, e com a carreira; envolvimento no trabalho e a presença de valores associados à ética protestante do trabalho. A seguir, o autor reformulou sua concepção, definindo os cinco focos de comprometimento como: envolvimento no emprego, comprometimento afetivo organizacional, comprometimento organizacional de continuidade, assunção da ética do trabalho, e comprometimento de carreira (Morrow, 1993).

A carência de pesquisas sobre o comprometimento de carreira, considerando a importância deste aspecto, tem sido apontada por vários autores nas últimas décadas (Morrow, 1983; Aryee & Tan, 1992; Goulet & Singh, 2002). Os estudos realizados sobre o construto basearam-se no modelo de motivação de carreira proposto por London (1983).

London (1983) descreveu três componentes fundamentais da motivação e comprometimento em relação a carreira, a saber: identidade, resiliência e planejamento ou *insight*. A identidade de carreira refere-se ao quanto o indivíduo define a si mesmo através do trabalho que realiza, ou seja, a importância da sua atividade de trabalho para a afirmação do seu autoconceito e auto-estima. Portanto, inclui também o desejo de crescimento e reconhecimento em sua área profissional. A resiliência refere-se a habilidade do sujeito para adaptar-se e superar circunstâncias problemáticas que venham atingir sua carreira, mesmo quando desencorajadoras e desestruturantes. Deste modo, implica na autoconfiança para superar adversidades, na necessidade de realização que leva a aceitar novos aprendizados, e na disponibilidade para arriscar-se. O autor também considerou que a capacidade para o trabalho em equipe, articulando independência e cooperação na proporção adequada, é um dos fatores da resiliência. E por fim, o *insight* de carreira significa o autoconhecimento do profissional com relação às suas forças e fraquezas, pois, a partir deste conhecimento ele será capaz de estabelecer metas de carreira realistas e produtivas.

O tema resiliência de carreira tem recebido atenção significativa da literatura na última década (e.g., Waterman, Waterman & Collard, 1994), e reflete as mudanças no contrato ente empregadores e profissionais, pois enfatiza a responsabilidade e o controle do indivíduo sobre a sua carreira. Collard, Epperheimer e Saign (1996) consideraram que a resiliência de carreira é o resultado da condição de ser autoconfiante em relação a carreira. Os autores acabam por usar resiliência de carreira e autoconfiança de carreira como termos equivalentes, embora

esclareçam que a resiliência relaciona-se mais à capacidade de adquirir conhecimentos e habilidades necessárias ao desenvolvimento da carreira (autodesenvolvimento), e a autoconfiança refira-se a assunção de responsabilidade pela própria carreira (autogestão). Portanto, a resiliência reflete as características pessoais associadas com a descrição corrente de empregabilidade: capacidade de trabalho em equipe, adaptação a mudança e aprendizagem contínua, atitudes tanto autoconfiantes quanto flexíveis, disposição para se arriscar, e, principalmente, o compromisso com a excelência pessoal no trabalho.

1.8.4 Operacionalização e mensuração do comprometimento com a carreira

A operacionalização do construto comprometimento com a carreira tem um histórico problemático devido a também problemática definição do construto carreira. Dadas as variações no entendimento de que significa uma carreira, as medidas do comprometimento com a mesma partem de concepções distintas. Até o momento, destacam-se duas medidas do construto, a escala unidimensional de 8 itens desenvolvida por Blau (1985), e a escala de três fatores (correspondentes ao modelo de London, 1983) e 12 itens desenvolvida por Carson e Bedeian (1994).

Blau (1985), baseado em sua concepção de carreira como uma vocação da qual a profissão é apenas um tipo de expressão, definiu o comprometimento como “a atitude do indivíduo em relação a sua profissão ou vocação”. (p.278) O conteúdo dos oito itens propostos por Blau (1985) enfatiza a certeza do sujeito sobre a escolha de sua profissão, focando a intensidade do desejo de permanecer na atividade escolhida ao invés de abandoná-la. Embora Blau (1985) tenha referido que o comprometimento de carreira compõe-se dos fatores de resiliência e identidade de carreira descritos no modelo de London (1983), a sua medida é unidimensional e não oferece cobertura à descrição do autor sobre estes aspectos. No aspecto de identidade, por exemplo, não oferece itens referentes ao desejo de crescimento e reconhecimento na área profissional. E a dimensão de resiliência não tem um registro claramente identificável nos itens do instrumento.

De acordo com Pelletier, Noiseux e Bujold (1982), a convicção de uma escolha, e o entusiasmo decorrente, não significa que o indivíduo mostrará as atitudes e habilidades que concretizarão suas pretensões diante dos obstáculos que colocarão a prova esta certeza e a força do seu comprometimento com a mesma. Entre estas habilidades estão os aspectos de auto-avaliação, planejamento e resiliência descritos por London (1983), e escassamente

representados na escala de Blau (1985). Estas limitações do instrumento estão logicamente relacionadas a definição do construto carreira na qual o autor baseou-se para construí-lo. Blau (1985) considerou a carreira um equivalente subsidiário de uma vocação, sem esclarecer mais precisamente estes dois conceitos e a relação entre eles. O autor parece ter ignorado o componente dinâmico destes conceitos, qual seja, vocações e carreiras estão em contínuo desenvolvimento. As vocações podem sofrer alterações na medida em que o autoconceito modifica-se ao longo da vida (Super, 1963a; Schein, 1993). E as carreiras, que significam as trajetórias percorridas pelo sujeito na busca da implementação destes autoconceitos relacionados ao trabalho (autoconceitos vocacionais de acordo com Super, 1963a), não podem ser reduzidas a escolha de uma profissão, mas referem-se ao que é feito pelos indivíduos com respeito a esta escolha, e em relação as tarefas do desenvolvimento de uma carreira, tal como descritas no modelo de Super (Super, 1963c; Super, Thompson & Lindeman, 1988). Portanto, o comprometimento com a carreira deve implicar nas atitudes do indivíduo não somente em relação a sua permanência numa profissão ou ocupação, mas principalmente em relação ao processo contínuo de desenvolvimento profissional, tanto externa quanto internamente definido (Schein, 1993), que justificará dizer que alguém possui uma carreira. Neste sentido, reforça-se a adequação do modelo de London (1983), e também a necessidade de buscar uma melhor operacionalização do construto.

A medida de Blau (1985) tem sido recomendada como possuidora de propriedades psicométricas adequadas (Morrow, 1993), mas, por outro lado, foi criticada quanto a sua validade de construto por Carson e Bedeian (1994). Consoante à argumentação acima apresentada, Carson e Bedeian (1994) asseveram a sobreposição desta medida com “cognições de evasão de carreira” (p.255). Em seu estudo, os sete itens propostos por Blau (1985) carregaram no mesmo fator que os três itens de uma escala de “cognições de evasão de emprego”, a saber: “eu freqüentemente penso em abandonar este emprego”, “eu planejo ficar neste emprego por algum tempo” (escore invertido), e “eu pretendo procurar por um emprego diferente”. (p.246) Deste modo, colocaram em dúvida a validade de construto desta medida de comprometimento de carreira, em vista de sua contaminação por outras variáveis.

Carson e Bedeian (1994) propuseram uma escala de 12 itens e três fatores definidos de acordo com o modelo de London (1983). Portanto, a escala possui três sub-escalas, com quatro itens cada uma, que medem fatores de identidade, resiliência e planejamento de carreira. Deste modo, o comprometimento de carreira é tratado como um construto

multidimensional com três componentes, descritos pelos autores da seguinte maneira: o apego emocional a própria carreira (identidade); a determinação de necessidades de desenvolvimento e estabelecimento de metas de carreira (planejamento de carreira); a resistência a ruptura da carreira em face de adversidades (resiliência). O instrumento de Carson e Bedeian (1994) foi utilizado em amostras brasileiras nos estudos de Jardim (2002) e Baiocchi e Magalhães (2003) e apresentou qualidades psicométricas satisfatórias.

1.8.5 O entrincheiramento de carreira

O entrincheiramento de carreira pode ser definido como um processo de estagnação da carreira no qual o sujeito não apresenta aspectos de adaptabilidade ou motivação para encontrar alternativas para o seu desenvolvimento profissional (Osherson, 1980; Carson, Carson & Bedeian, 1995)

Os sintomas de entrincheiramento incluem o desejo de evitar o estigma social associado com a retração da carreira, e o receio de que a idade e a especificidade do perfil profissional alcançado irão limitar novas opções. Outro sintoma é dificuldade para abdicar do *status* associado com determinada posição ocupacional, pois a afiliação profissional traz *status* independente de talentos ou competências (Kanter, 1989). E o ceticismo sobre o potencial de ganhos financeiros fora da posição atual também pode ser considerado sintomático do entrincheiramento. Portanto, sabendo-se que as motivações para tornar-se e permanecer entrincheirado podem ser significativas e efetivas para muitos sujeitos, cabe examinar as implicações práticas desta nova forma de ligação com o trabalho e a carreira, tanto para os indivíduos quanto para as organizações. Se profissionais entrincheirados estão satisfeitos ou resignados a sua situação, pode-se supor que isto não trará conseqüências importantes para os mesmos e seus empregadores. Estes sujeitos, convictos da ausência de alternativas, aceitam a condição de entrincheiramento. Outros podem expressar o desejo de moverem-se lateralmente para outras posições de trabalho na mesma organização, que consideram oferecer oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional. Em contraste, aqueles profissionais que assistem suas metas e sonhos profissionais sucumbirem num processo de entrincheiramento, vivem uma situação altamente conflituosa em suas vidas. E esta situação se tornará também problemática para a organização, que necessita do engajamento de seus colaboradores nos projetos empresariais. Devido a estas conseqüências potenciais, justifica-se o desenvolvimento do construto de entrincheiramento e sua

investigação (Carson, Carson & Bedeian, 1995).

Carson, Carson e Bedeian (1995) propuseram uma medida de entrincheiramento de carreiras com três fatores, a saber: investimentos de carreira, custos emocionais e limitação de alternativas de carreira. A dimensão *investimentos de carreira* pretende significar o tempo, dinheiro e esforço associados com a obtenção de credenciais e habilidades específicas, assim como o salário e a posição hierárquica. Os *custos emocionais* referem-se as perdas afetivas associadas com o rompimento de relações interpessoais, perda de status e ameaças à identidade. A *limitação de alternativas* é a percepção da própria obsolescência, da especificidade de treinamento, da idade, e da falta de atenção ao contexto mais amplo do mundo do trabalho. Estes fatores trazem a restrição de oportunidades de crescimento e mudança.

1.8.6 O conceito de sucesso psicológico e a síndrome de sucesso na carreira/fracasso pessoal

Inúmeros autores alertaram que a fase de meio de carreira geralmente interrompe uma espiral de sucesso psicológico que teve início nas fases exploratória e de estabelecimento (Hudson, 1999; Hall, 1986). O conceito de sucesso psicológico tem sido abordado por diversos autores preocupados com o gerenciamento das carreiras na atualidade (Martins, 2001). Este conceito quer dizer as percepções individuais de autodesenvolvimento, considerando os critérios adotados por cada profissional. Sendo assim, o sucesso psicológico não está relacionado a produtividade objetiva ou à eficiência, mas a percepção do significado pessoal do que se faz. Drucker (citado por Martins, 2001) afirmou que a crise de meia idade de muitos executivos é “resultante de mais de duas décadas de trabalho eficiente, mas que não trazem satisfação pessoal nem a percepção de autodesenvolvimento”. (p.105)

O sentimento de sucesso psicológico está relacionado a possibilidade de dedicar-se a tarefas desafiadoras e estabelecer metas significativas de carreira. Isto é a característica básica da vivência de crescimento na carreira. O profissional em meio de carreira percebe-se com reduzidas alternativas para o estabelecimento destas metas e para encontrar tarefas estimulantes. Além disto, o retorno recebido de colegas e superiores sob a forma de reconhecimento e *feedback* também se reduz no meio de carreira (Hall, 1985). Portanto, no meio de carreira o profissional torna-se responsável por estabelecer uma nova espiral de sucesso psicológico, algo que estava presente de modo implícito nas fases iniciais da carreira.

No contexto macroeconômico, a recessão mundial da economia nas últimas décadas trouxe dificuldades adicionais. Trabalhadores em geral despendem mais horas semanais em seu trabalho, enquanto que o poder aquisitivo proporcionado pelos seus rendimentos se reduz. O risco de desemprego é cada vez maior, e profissionais na meia idade temem serem descartados ou aposentados precocemente. Nesta situação, aqueles que conquistaram alguns benefícios de seguridade social tendem a permanecer em qualquer emprego que possuírem, receosos de moverem-se para uma atividade mais desejável porém incerta (vide o tópico sobre *Entrincheiramento*). E pagam um preço por esta escolha, pois, de acordo com o estudo de Warr (1992), mantendo-se outros fatores constantes, quanto mais tempo o sujeito permanece em determinado emprego tanto menos ele tende a gostar do mesmo. Os problemas mais comuns resultantes da permanência no mesmo emprego por muitos anos são o *burn-out* e a alienação. O primeiro é a síndrome na qual o indivíduo sente-se desiludido e exaurido pelas demandas de suas tarefas. E a alienação é mais comum em operários industriais ou trabalhadores no ramo de serviços, que se sentem distantes e indiferentes com relação ao produto do seu trabalho. Este último processo também foi denominado síndrome do trabalho vazio (Codo, Sampaio, Hitomi & Bauer, 1993).

No estudo de Jepsen (2001), padrões estáveis de carreira, ou seja, a permanência no mesmo tipo de ocupação durante a vida de trabalho, estavam relacionados a redução de satisfação com a carreira e com o emprego no meio de vida, independente de nível socioeconômico e gênero.

Observa-se que grande parte da literatura sobre as carreiras profissionais, principalmente autores preocupados com a competitividade organizacional, assume um conjunto de pressupostos estereotipados sobre os valores e estilos de vida almejados pelos trabalhadores. A maioria dos autores é ainda guiada, de modo explícita ou subjacente, pelas expectativas de que as pessoas, em relação às suas carreiras, busquem intensamente a excelência, o reconhecimento e a novidade. Isto é, os papéis profissionais são tomados como a fonte hegemônica de significado vital para os sujeitos, sendo os demais aspectos da vida (família, lazer, comunidade, amigos, etc.) colocados em segundo plano.

Por outro lado, uma série de estudos mostrou um padrão de fenômenos nos períodos de meio e final de carreira em executivos americanos que foi rotulado por Korman (1988) de sucesso na carreira/fracasso pessoal. O empobrecimento das relações familiares e sociais em executivos nos estágios médios e finais de carreira foi descrito por Bartoleme (1983), um

sentimento de isolamento social em empreendedores de sucesso foi relatado por Gumpert e Boyd (1984), e depoimentos de fracasso na vida pessoal e insatisfação vital foram reiteradamente informados por profissionais de sucesso em Berglass (1986). Portanto, observa-se que a relação entre sucesso na carreira e bem-estar pessoal é um campo de incertezas, tal como atestam inúmeras pesquisas sobre o tema (Parasuraman, Purohit, Godshalk & Beutell, 1996).

Korman (1988) sugeriu que os sentimentos de fracasso nestes profissionais estão relacionados ao fenômeno mais amplo da crise da meia-idade, descrito anteriormente. A crise da meia-idade é disparada por uma série de fatores, tais como a consciência da finitude da vida, a redução de oportunidades de crescimento profissional, a própria obsolescência, e mudanças associadas aos papéis e comportamentos sexuais. Korman (1988) sugeriu alguns sintomas decorrentes destes conflitos, a saber:

- a) um declínio na motivação para realização e uma crescente desvalorização dos seus resultados e do que pode ser oferecido em troca pelos seus esforços de realização por parte de empregadores e comunidade;
- b) um interesse reduzido em considerar as possibilidades que o futuro oferece, considerando que a sua atividade de trabalho não é igualmente valorizada como em outros tempos;
- c) um menor desejo de obter impacto na vida de outros por meio da sua atividade de trabalho; e
- d) uma maior interiorização pessoal no sentido de examinar desejos e necessidades internas, com menor receptividade aos incentivos e promessas oferecidas por outros.

Um dos fatores específicos sugeridos pelo autor é a conscientização emocional de que as ilusões que haviam sido previamente atreladas aos ganhos financeiros não se cumpriram. Ou seja, os indivíduos concluem que altos salários não trazem o bem-estar esperado, algo que os valores materialistas de nossa cultura sempre sugeriram. A nossa sociedade valoriza o sucesso material e as gratificações que este sucesso pode trazer. Portanto, a experiência de que se está em piores condições emocionais ao alcançar o sucesso financeiro certamente terá impacto significativo no sujeito. O sentimento de desilusão e falta de sentido existencial pode ser um fator importante para o fenômeno de sucesso na carreira/fracasso pessoal. Korman (1988) acrescenta que o dinheiro pode assumir tal importância nas avaliações que o sujeito faz de si mesmo, dos seus atos, e de outras pessoas, que pode torná-lo um indivíduo

unidimensional, “alienado de outros aspectos da experiência humana e incapaz de usufruir prazeres primários e não financeiras da vida”. (p.86)

As emoções negativas que marcam os indivíduos nesta condição podem ser também decorrentes, em parte, do reconhecimento dos custos afiliativos implicados no sucesso profissional. Se a realização profissional trouxe perdas afiliativas ao invés de benefícios, isto pode trazer sérias dúvidas sobre a validade das normas pelas quais o sujeito tem pautado a sua vida. Estas perdas podem ocorrer no âmbito da família nuclear, e também em termos dos laços familiares mais amplos. Estes últimos podem ter sido gravemente atingidos devido a mudanças geográficas requeridas pela vida profissional e, deste modo, as perdas resultantes podem estender-se aos sentimentos de identidade e origens pessoais (Parasuraman e cols., 1996).

Osherson (1980) descreveu a crise da meia-idade como a “perda do self”, ou seja, o indivíduo sente que precisa reorganizar a experiência do *self* a fim de integrar aspectos anteriormente desconsiderados, mas que agora mostram sua importância. Seguindo esta perspectiva, Perosa e Perosa (1984) sugeriram que homens que, no princípio de suas vidas, focalizaram grande parte da sua energia na ascensão de carreira, mais tarde parecem desejar mais estabilidade e intimidade em suas relações pessoais e profissionais. De acordo com os autores, a reavaliação e renovação de meio de vida são impulsionadas, em parte, por conflitos entre valores pessoais e profissionais. Quando este período de dúvidas é acompanhado por estados emocionais negativos suficientemente intensos, pode-se falar em uma “crise” (Perosa & Perosa, 1984).

1.9. O contexto geracional no comportamento em relação a carreira

Mannheim (1972) definiu uma geração como um grupo de pessoas da mesma faixa etária, em uma situação social similar, que experienciam eventos sociais semelhantes. Ele disse que o fato de pertencer a mesma classe social e a mesma faixa etária, leva o indivíduo a compartilhar com seus pares um mesmo lugar no processo social e histórico, e que isto vem limitá-lo a um leque específico de experiências potenciais que predispõe a todos para modos característicos de pensamento e experiência, e para um padrão característico de ações historicamente relevantes. Mannheim (1972) destacou que o termo geração deve ser entendido em termos da importância relativa dos diferentes estágios de vida. Ele considerou o período entre 17 e 25 anos como especialmente relevante para definir e entender as características de uma

geração. Neste período vestibular da vida adulta, os jovens questionam-se intensamente a fim de estruturar seus comportamentos e atitudes entorno de uma identidade pessoal e social. E, de acordo com o autor, é neste processo que determinada coorte conforma suas feições geracionais.

Neste sentido, Erikson (1968) salientou a importância dos acontecimentos sociais na formação da identidade do adolescente. A virtude emergente neste período é a fidelidade. Isto significa que o adolescente busca um sistema de valores, ou algum princípio orientador ao qual possa ser fiel em seu desenvolvimento posterior. De acordo com o autor, esta busca pode envolver lealdade à família, amigos, ou figuras públicas e movimentos sociais (Erikson, 1968). Deste modo, estes sujeitos estão mais vulneráveis aos efeitos de acontecimentos sociais e históricos (Duncan & Agronick, 1995). A crise de identidade faz com que as influências recebidas durante a adolescência possam persistir pelo resto da vida como aspectos marcantes da personalidade (Schuman & Scott, 1989). Stewart e Healy (1989) propuseram um modelo de relacionamento entre desenvolvimento da personalidade e a influência de eventos sociais. Os estudos identificaram aspectos da personalidade propícios a serem afetados por eventos sociais. Situações experienciadas na infância e início da adolescência parecem influenciar valores fundamentais e expectativas, ou seja, a aquisição de determinada "visão natural" do mundo. Os autores sugerem que situações experienciadas no final da adolescência e início da idade adulta afetarão percepções de oportunidades e a formação de identidade. As pesquisas de Duncan e Agronick (1995) mostram que "acontecimentos sociais e históricos coincidentes com o final da adolescência e o início da idade adulta - quando as preocupações com a identidade são proeminentes - são mais salientes para o indivíduo do que eventos ocorridos em outros estágios de vida". (p.559) Por outro lado, cientistas sociais frequentemente têm destacado a relação entre a história da sociedade e mudanças na personalidade dos sujeitos (e.g., Braungart & Braungart, 1990; Elder, 1974; Mitchell & Block, 1983).

Estes estudos sugerem que uma reflexão sobre os acontecimentos históricos relevantes no desenvolvimento da sociedade nas últimas décadas pode ser útil no entendimento dos valores e estilos de vida preferidos em distintas gerações. E, deste modo, situar as expectativas e atitudes típicas do trabalhador de hoje em relação a sua carreira; e entender as alternativas de projetos de vida que percebem como viáveis e satisfatórias, dadas as condições históricas que formaram seus valores geracionais. Os valores vocacionais e as atitudes dos jovens na década de 80 diferiram em muitos aspectos daqueles adotados pelos jovens no final da década de 60 e início de 70 (Mussen, Conger, Kagan & Huston, 1995). Estas diferenças geracionais seriam também

manifestas no momento em que o indivíduo encontra-se diante de escolhas importantes relativas ao estilo de vida que deseja construir e, conseqüentemente, relativas a sua vida profissional.

Robbins (2002) revisou a literatura sobre valores de trabalho e definiu quatro estágios recentes da história dos valores de trabalho de acordo com características específicas do contexto social e econômico que os indivíduos participaram na época de início de suas carreiras. Considerando que este ingresso acontece entre 18 e 23 anos, a proposta do autor é consoante as idéias expostas acima com relação ao período crítico para a formação de valores e estilos de vida que constituem uma identidade geracional. Cabe salientar que estes dados referem-se às experiências de trabalhadores nos EUA e que, portanto, não é generalizável a outras culturas. Embora se deva reconhecer que no Brasil, e em grande parte do mundo ocidental, as tendências de comportamentos e valores têm acompanhado, com atrasos cada vez mais curtos, os padrões da cultura americana. E no final dos anos 90, pesquisas observaram a crescente homogeneidade de valores e comportamentos geracionais entre jovens de dezenas de países, sugerindo que vivemos numa cultura globalizada (ver, por exemplo, DMB & B, 1995).

De acordo com Robbins (2002), trabalhadores que iniciaram suas carreiras influenciados pela cultura do pós-guerra apresentam valores de trabalho típicos da ética protestante. Aqueles que ingressaram na força de trabalho durante os anos 60 até meados dos anos 70, foram influenciados pelos movimentos dos direitos civis, pela revolução sexual e pelos ideais da contracultura, mostrando uma ética *hippie* de matizes existencialistas. Portanto, estão mais preocupados com a qualidade das suas vidas do que com o acúmulo de bens materiais, procuram ser leais a seus projetos individuais, valorizando a liberdade e a igualdade. A geração que entrou para a força de trabalho em meados da década de 70 até o final da década de 80 refletiu o retorno da sociedade aos valores tradicionais, mas com uma ênfase especial na realização pessoal e no sucesso material. O autor as descreveu como pragmáticas, apresentando uma relação calculativa ou instrumental com as organizações em que trabalham, ou seja, percebendo-as como meros veículos para suas carreiras pessoais. A última coorte de trabalhadores iniciou a vida profissional nos anos 90 e é freqüentemente denominada de geração X. Estes indivíduos tiveram suas vidas moldadas pela globalização, pela queda do muro de Berlim, e pelo avanço da micro-informática. Eles valorizam a flexibilidade, um estilo de vida equilibrado e a obtenção de satisfação com o trabalho. A família e os amigos são igualmente importantes. Os ganhos financeiros são valorizados como

critério de reconhecimento profissional, mas estes sujeitos são capazes de abdicar de aumentos de salário em prol de uma vida mais diversificada fora do âmbito profissional. Neste sentido, estão menos dispostos a fazer sacrifícios pelos seus empregadores do que as gerações anteriores. A Tabela 6 mostra um resumo esquemático dos estágios propostos por Robbins (2002).

Tabela 6 - Valores dominantes na força de trabalho atual

Estágio	Ano de nascimento	Entrada na força de trabalho	Idade atual aproximada	Valores de trabalho predominantes
I. Ética protestante	1925-1945	Início dos anos 40 até início dos anos 60	55-75	Trabalho árduo, conservadorismo; lealdade à organização
II Existencialista	1945-1955	Anos 60 até meados dos anos 70	45-55	Qualidade de vida, inconformismo, busca de autonomia, lealdade a si mesmo
III. Pragmático	1955-1965	Meados dos anos 70 até final dos anos 80	35-45	Sucesso, realização, ambição, trabalho árduo, lealdade à carreira.
IV. Geração X	1965-1981	Final da década de 80 até hoje	Menos de 35	Flexibilidade, satisfação com o trabalho, estilo de vida equilibrado; lealdade aos relacionamentos

A partir deste referencial, Robbins (2002) considerou ser provável que trabalhadores com idades em torno de 40 anos, e aqueles com mais de 60, por exemplo, tendam a ser mais conservadores e dóceis com relação a autoridade, se comparados as coortes “existencialista” e “geração X”.

Simonsen (1997), ao comentar o modelo de âncoras de carreira desenvolvido por Schein (1990, 1993), salienta que um número crescente de empregados e gerentes identifica a

“integração do estilo de vida” como a sua principal âncora de carreira. Esta âncora não havia sido identificada no primeiro estudo de Schein (1978), e foi posteriormente adicionada para dar conta do volume significativo de indivíduos que informavam perceber sua carreira como uma entre outras prioridades na vida. Estes sujeitos relatavam que necessidades relativas ao convívio e bem-estar familiar, suas atividades no âmbito da comunidade, e o seu próprio bem-estar, importam tanto quanto a carreira profissional no momento de tomar decisões importantes em suas vidas (Schein, 1990; Simonsen, 1997). Simonsen (1997) acrescenta que esta tendência tem influenciado a disposição dos sujeitos para viajarem a serviço de suas empresas, o número de horas semanais dedicadas ao trabalho, e a questão da lealdade como um todo. Sendo assim, muitos profissionais têm recusado seguir uma rota gerencial em suas carreiras para não arcar com as elevadas demandas de comprometimento e a maior amplitude de responsabilidades. Esta tendência vem, por um lado, ao encontro dos programas de reestruturação organizacional que pretendem eliminar camadas gerenciais e estabelecer relações mais horizontais e cooperativas entre profissionais; mas, por outro lado, podem entrar em conflito com o acréscimo da carga de trabalho depositado sobre os sobreviventes dos, cada vez mais frequentes, processos de enxugamento organizacional.

Davis (1996) apresentou um panorama revelador dos processos acima descritos, ao citar as pesquisas do Fundo Familiar Merck (*Merck Family Fund*) e do Instituto de Pesquisa de Tendências (*Trends Research Institute*) nos Estados Unidos. De acordo com a primeira instituição, 28 por cento dos americanos “fizeram mudanças voluntárias em suas vidas que diminuiriam seus ganhos financeiros, tais como a redução de horas de trabalho e a mudança para empregos menos estressantes ou que demandam menos de tempo”. (Davis, 1996, p.34) E o Instituto de Pesquisa de Tendências categorizou a “simplicidade voluntária” como uma das dez primeiras tendências de comportamento na cultura americana (Davis, 1996).

Gottlieb e Conklin (1995) citaram a pesquisa realizada pelo Instituto de Família e Trabalho (*Families and Work Institute*) com uma amostra de 3.400 empregados de quinze empresas listadas pela revista Fortune entre as 500 mais bem sucedidas. De acordo com esta pesquisa, a lealdade e o comprometimento organizacional tem assumido um formato diferente, qual seja, o trabalhador apresentará estas qualidades na medida em que seus anseios por reconhecimento, realização profissional e pessoal, são preenchidos na organização. E ao investigar os fatores que conduzem a preferência por determinados empregadores, os pesquisadores encontraram que a qualidade de vida no trabalho, os relacionamentos no

emprego, e os seus efeitos na vida pessoal e familiar receberam maior prioridade do que o salário.

1.10. Personalidade e carreira na vida adulta

1.10.1 A personalidade na vida adulta

De acordo com Schneider e Hough (citados por Carless, 1999), existem duas maneiras básicas de conceitualizar características de personalidade: traços ou tipos. A taxonomia de traços mais aceita propõe que a personalidade pode ser sumariada através de cinco dimensões amplas e ortogonais, rotuladas de neuroticismo, extroversão, abertura, socialização e escrupulosidade (Goldberg, 1990). Neuroticismo ou estabilidade emocional refere-se a predisposição para experimentar afetos negativos tais como ansiedade, raiva e depressão. Extroversão é tipicamente descrita como sociabilidade, espírito gregário, e assertividade. Abertura, tal como o termo indica, significa abertura para sentimentos e novas idéias, sensibilidade estética e flexibilidade. A dimensão de socialização engloba aspectos de altruísmo, cuidado, confiança e cooperação. E por fim, escrupulosidade inclui persistência, responsabilidade e necessidade de realização (McCrae & Costa, 2002).

Na perspectiva da psicologia dos traços, o conjunto das pesquisas sobre o desenvolvimento da personalidade na vida adulta sugere considerável estabilidade durante o período. Robert R. McCrae e Paul T. Costa são os defensores mais proeminentes desta visão de estabilidade. Por exemplo, os autores examinaram níveis de neuroticismo, extroversão e abertura (*NEO Personality Inventory*) numa amostra de 10.000 americanos com idades entre 35 e 84 anos, e todos os fatores mostraram um declínio linear e correlações muito baixas com a idade. Estes achados são corroborados por estudos longitudinais (Costa e McCrae, 1988). Por outro lado, antes dos 30 anos, as pesquisas sugerem mudanças importantes na personalidade do adulto. Por exemplo, Costa e McCrae (1994) encontraram diferenças significativas de traços de personalidade entre universitários e adultos maduros (modelo *Big Five - NEO Personality Inventory*).

E após várias décadas de estudos sobre o construto *personalidade*, McCrae e Costa (2002) afirmam que na vida adulta, após os 30 anos de idade, mudanças na personalidade são exceções e não a regra. Os autores consideram que, durante a terceira década de vida (entre 20 e 30 anos), os indivíduos alcançam uma configuração de traços que irão acompanhá-los pelos próximos anos das suas vidas. Na perspectiva do psicólogo de traços, a vida adulta começa

neste ponto. Neste sentido, é importante salientar que estes autores conceituam personalidade como o núcleo duradouro das disposições individuais, sendo a base para processos de adaptação às mudanças da vida. Sendo assim, é fundamental clarificar o que está sendo tomado como personalidade. McAdams (1996) propôs que as descrições de personalidade articulassem pelo menos três níveis independentes: (a) traços disposicionais, tais como os estudados por McCrae e Costa (2002) através da taxonomia *Big Five*; (b) preocupações contextuais, isto é, construtos situados em termos de lugar, tempo e papel, tais como as estratégias de *coping* diante de tarefas de desenvolvimento, habilidades, valores e projetos pessoais (Cantor e Zirkel, 1990); e (c) narrativas integradoras do self. O último nível é o da identidade, no qual adultos contemporâneos constroem histórias de vida a fim de prover suas vidas com um senso de unidade e propósito.

Outro modelo foi proposto por McCrae e Costa (1999) numa teoria de cinco fatores da personalidade, a saber: bases biológicas, tendências básicas, biografia objetiva e influências externas. Pode-se sugerir uma correspondência entre os níveis descritos neste modelo e aqueles propostos por McAdams (1996). Mais especificamente, com respeito a distinção entre *tendências básicas* (neuroticismo, extroversão, abertura, socialização e escrupulosidade) e *adaptações características* culturalmente orientadas (que incluem a importantes subcategoria de autoconceitos). As tendências básicas incluem os potenciais e disposições que englobam os traços situados no primeiro nível de McAdams (1996), enquanto que as adaptações características incluem habilidades adquiridas, hábitos, crenças, papéis e relacionamentos, construtos situados no segundo nível proposto por McAdams (1996).

Por outro lado, há contrapontos importantes às asserções de McCrae e Costa (2002) sobre a estabilidade da personalidade na vida adulta. Kirchmeyer (2002) asseverou que, mesmo se um traço de personalidade demonstra um coeficiente de estabilidade em torno de .70, quase a metade da variância ainda fica sem explicação, e a possibilidade de eventos pontuais desestabilizarem o traço ainda existe. Teóricos da personalidade como Sanderson e Cantor (1999) propõem que eventos e experiências da vida podem servir tanto como forças estabilizadoras quanto desestabilizadoras dos traços. Eventos como o casamento, o nascimento de uma criança, e mudanças de emprego, representam oportunidades para mudança na medida em que trazem alterações em hábitos e rotinas, apresentam novos desafios, e demandam novas estratégias e metas. E, ao mesmo tempo, introduzem incertezas, novidade e estresse. Os autores acrescentam que alguns sujeitos podem se apegar a padrões

familiares de comportamento num esforço para adquirir controle e previsibilidade em relação ao novo. Sendo assim, parece que as respostas individuais aos eventos da vida variam amplamente na dependência do evento específico e das características do sujeito. Alguns acontecimentos podem ser estabilizadores enquanto outros podem ter efeito contrário (Kirchmeyer, 2002). McCrae (1993), por exemplo, propôs que certas variáveis, tais como automonitoração e abertura a experiência, estariam associadas com instabilidade na personalidade, mas os resultados do seu estudo não foram conclusivos. Kirchmeyer (2002) considera que o efeito de maior ou menor estabilidade depende no traço de personalidade em foco, com alguns traços sendo desestabilizados enquanto outros adquirem mais estabilidade. A autora acrescenta que outro aspecto complicador desta equação é consideração do ritmo e permanência de uma real mudança na personalidade. Ela questiona se uma mudança que ocorre gradativamente ou radicalmente irá permanecer ou retornar ao estado inicial, anterior ao gatilho eventual. Estas são dificuldades importantes na consideração das dificuldades de pesquisa sobre a estabilidade de traços em relação a eventos da vida.

1.10.2 A teoria das personalidades vocacionais de Holland

Os escores em inventários de interesses vocacionais e as respectivas escolhas ocupacionais foram, por muitos anos, interpretados como a expressão de interesses vocacionais, como se estes interesses fossem diferentes ou independentes da personalidade (por exemplo, Strong, 1943; Super, 1953). Esta concepção gerou uma tradição independente de produção científica denominada mensuração de interesses. Porém, Holland (1997) argumenta com base em evidências empíricas acumuladas ao longo das últimas décadas, que os inventários de interesses vocacionais são na realidade inventários de personalidade. Ou seja, se os interesses vocacionais são uma expressão da personalidade, logo os inventários de interesses são inventários de personalidade. Forer (citado por Holland, 1997) foi o primeiro a desenvolver um inventário de personalidade a partir da informação pelo sujeito de seus interesses e atividades preferidas. Embora este autor não tenha testado rigorosamente sua teoria, o seu instrumento (*Kuder Preference Record*) foi capaz de discriminar características de grupos de pacientes psiquiátricos. Estas idéias levaram Holland a construir o “Inventário de Preferência Vocacional”, um inventário de personalidade totalmente composto de títulos ocupacionais (Holland, 1985). As escalas deste instrumento foram desenvolvidas a partir da

premissa que as preferências por ocupações são expressões da personalidade. A concepção do autor é descrita no trecho a seguir.

A escolha de uma ocupação é um ato expressivo que reflete a motivação da pessoa, o seu conhecimento, personalidade e habilidades. As ocupações representam um modo de vida, um ambiente mais do que um conjunto de habilidades e funções de trabalho isoladas. Trabalhar como um carpinteiro não significa apenas usar ferramentas, mas obter um determinado status, papel na comunidade, e um padrão especial de vida. Neste sentido, a escolha de um título ocupacional representa vários tipos de informação: a motivação do sujeito, o seu conhecimento da ocupação em questão, a sua compreensão de si mesmo, e suas habilidades. Em suma, as respostas aos itens podem ser entendidas como protocolos expressivos e projetivos limitados porém muito úteis. (Holland, 1985, p.5)

Deste modo, Holland (1997) propôs o conceito de *personalidade vocacional* para designar o que considera a variável mais importante para entendermos a escolha vocacional de um indivíduo. Esta personalidade vocacional se desenvolve como o produto da hereditariedade do sujeito, em interação com o ambiente proporcionado por seus pais e as experiências singulares de reforçamento. Esta combinação de eventos resulta num estilo particular de lidar com as situações da vida. E este enfoque pessoal, o sujeito procura exprimir no meio físico e social que lhe é conveniente. Holland (1997) disse que as pessoas e os ambientes de nossa cultura podem ser caracterizados de acordo com seis tipos pessoais e ambientais, a saber: o realista-concreto (R), o intelectual ou investigador (I), o artístico (A), o social (S), o empreendedor (E) e o convencional (C). As pessoas buscam ambientes e profissões adequados à expressão de sua personalidade vocacional. Isto é, buscam contextos nos quais “possam exercitar suas habilidades e capacidades, expressar suas atitudes e valores, assumir problemas e papéis agradáveis, e evitar os desagradáveis”. (Holland, 1973, p.11) Os indivíduos expressam uma ordem de preferência pelos seis tipos de ambiente, e deste modo apresentam um perfil tipológico particular.

Holland (1997) afirma que sua teoria refere-se à explicação de como as pessoas fazem suas escolhas ocupacionais, o que as leva a mudar de trabalho e que fatores pessoais ou ambientais são conducentes à realização profissional. De acordo com o modelo, a congruência entre o tipo pessoal e o ambiental irá influenciar a estabilidade, o sucesso e perseverança na

escolha vocacional. As investigações empíricas realizadas a partir do modelo de Holland (1973, 1997) sugerem a confirmação de seus postulados (Isaacson & Brown, 1999). Os seguintes conceitos são fundamentais em sua teoria:

- a) A escolha de uma profissão é uma expressão da personalidade.
- b) Os inventários de interesses são inventários de personalidade.
- c) Os estereótipos profissionais têm significados psicológicos e sociológicos importantes e dignos de confiança.
- d) Os membros de uma profissão têm personalidades similares e também histórias similares de desenvolvimento pessoal.
- e) As pessoas de um grupo profissional respondem de modo similar a muitas situações e problemas, e criam ambientes interpessoais característicos.
- f) A satisfação, a estabilidade e a realização profissional dependem da congruência entre a personalidade do indivíduo e o ambiente físico e social no qual trabalha.

Holland propõe um modelo hexagonal no qual se podem observar as proximidades e distâncias entre as orientações ocupacionais. Cada vértice do hexágono representa a localização de determinado tipo de personalidade. A figura 2 apresenta graficamente este modelo. Os seis tipos de personalidades vocacionais postulados por Holland (1997) serão brevemente descritos a seguir.

a) O tipo Realista

Pessoa com poucas características de sociabilidade e desenvoltura interpessoal. Sendo mais enérgico em suas ações, tende a se deter nos aspectos práticos das situações, com tendências agressivas, tem preferência por atividades que requerem destrezas motrizes e força física. Portanto, está mais interessado em resolver problemas concretos que abstratos. Este sujeito busca uma visão ampla e simples dos fenômenos, concentrado mais no todo do que nas partes. Ele aprecia a objetividade de ações e decisões. Portanto, elege atividades que implicam na manipulação objetiva de objetos e máquinas e valoriza recompensas materiais por conquistas tangíveis. Por sentir-se pouco a vontade socialmente, em geral evita a interação com pessoas e sobressair-se no ambiente.

b) O tipo Investigativo

O tipo investigativo tende a ser reflexivo, introvertido e a sentir-se pouco a vontade com emoções mais intensas, sendo ponderado e comedido em suas ações. Em geral reprime os afetos dando a impressão de ser frio e distante. Deste modo, mostra-se independente com

relação a vínculos grupais e se preocupa mais consigo mesmo. Ele aprecia tarefas não estruturadas e não rotineiras que lhe possibilitem autonomia e originalidade, ou seja, deseja situações que tragam desafios à sua capacidade intelectual e valoriza o desenvolvimento ou aquisição de conhecimento. Busca a compreensão dos fenômenos através da observação, do estudo metódico e rigoroso. Prefere tarefas teóricas com pouco contato com as demais pessoas e evita atividades de persuasão, vendas ou que demandam destrezas físicas.

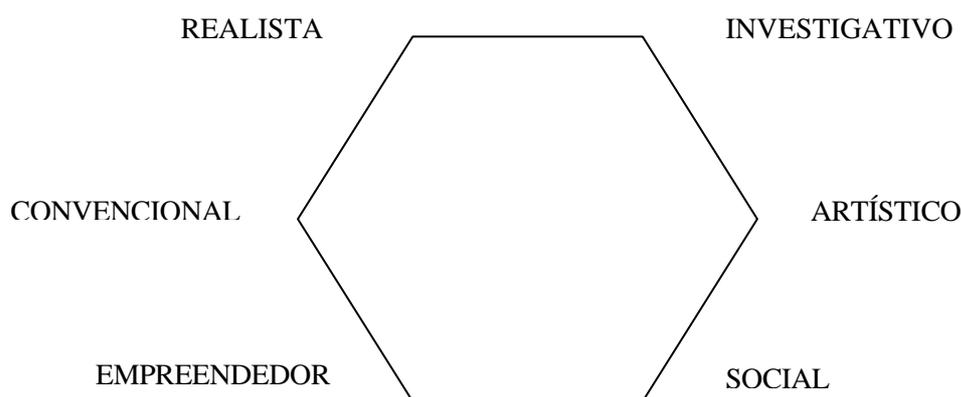


Figura 2. Modelo hexagonal das personalidades vocacionais de Holland

c) O tipo Artístico

Caracteriza-se por apreciar condições e oportunidades para expressar suas idéias e sentimentos. Utiliza a intuição e a criatividade para conciliar os diversos aspectos da realidade e conseguir um entendimento das situações. É sensível e emotivo, sendo capaz de perceber as reações das pessoas através de compreensão empática. Embora aprecie o contato com os demais quando pode expressar-se com desenvoltura, tende a ser tímido e introvertido. Utiliza seus sentimentos, intuição e imaginação para resolver problemas. Com independência, confia nas suas capacidades para obter suas conquistas. Evita rotinas e conformidade a regras estabelecidas

d) O tipo Social

Em contraste com as orientações R e I, se interessa pelos vínculos humanos e evitam situações muito intelectualizadas, assim como as que supõem o uso da força física. Mostra-se como alguém sociável e interessado pelas demais pessoas. Manifesta sensibilidade e responsabilidade na procura de auxiliar, orientar, tratar e resolver as dificuldades dos outros. Gosta de sentir-se aceito e respeitado em suas atividades, atraindo as atenções para si através

de comportamentos sociáveis e com desenvoltura verbal. Lida com as situações através de sentimentos e mediação interpessoal. Demonstra habilidade e interesse por interações sociais a fim de auxiliar as pessoas, valorizando aspectos educacionais e terapêuticos na minimização de problemas sociais.

e) O tipo Empreendedor

O sujeito de inclinação empreendedora dispõe de habilidades verbais que emprega na persuasão e manipulação de outras pessoas. Ele deseja exercer o poder e ter status, em contraste ao tipo convencional que somente os admira. Neste sentido, valoriza o sucesso na política, liderança e negócios. Pode ser descrito como uma pessoa decidida, interessada em dar resolução às dificuldades através de suas próprias capacidades, onde com liderança e convicção busca persuadir os demais de suas idéias e alcançar seus objetivos. Sendo marcadamente extrovertido, inclina-se por situações novas e desafiadoras no contexto social, onde deseja assumir a responsabilidade de empreendimentos e vitórias, sendo ambicioso e otimista. Com destreza no trato interpessoal, é hábil em resolver problemas que não envolvam reflexão intelectual. Possui capacidade de enfrentar situações que requeiram iniciativa e liderança.

f) O tipo Convencional

Neste tipo, há um marcado interesse pelo cumprimento de normas e regulamentações, autocontrole dos afetos e forte identificação com tudo que outorgue status e poder. Consciosos e aplicados, o tipo convencional se interessa por atividades que exijam precisão, organização e planejamento. Evita tarefas que não são bem definidas, pouco sistemáticas e de última hora. Não aprecia elaborar soluções intelectuais para problemas. Apresenta capacidade de organizar e administrar diversas situações com prudência e cautela. Em atividades rotineiras pode expressar-se com desenvoltura em questões práticas e de relações interpessoais. Preocupa-se com reconhecimento, *status* e ganho material, valorizando o sucesso nos negócios.

A ordem de preferência pelos seis tipos de ambiente configura o perfil tipológico particular de um indivíduo. Este perfil possui dimensões de coerência, congruência e homogeneidade, descritos a seguir.

- a) Coerência (consistência): refere-se a correlação entre os tipos de personalidade/modelos ambientais primários e secundários. Por exemplo: um sujeito com escores mais altos nos tipos social e empreendedor, cuja correlação é elevada, possui alto grau de coerência. Tal

não ocorre no caso de escores mais altos nos tipos convencional e artístico, que não se correlacionam.

- b) Congruência: refere-se ao nível em que as qualidades pessoais do indivíduo estão adequadas às demandas ambientais da área ocupacional escolhida.
- c) Homogeneidade (diferenciação ou identidade): refere-se à magnitude da diferença entre as pontuações mais altas e mais baixas. Quanto maior a diferença, maior será a homogeneidade da personalidade ou ambiente.

De acordo com Holland (1997), na medida em que o indivíduo passa por uma série de ambientes, tais como a família, escola, bairro, universidade, primeiro emprego e empregos seguintes, as experiências de aprendizagem o aproximam mais de um tipo ou outro de personalidade vocacional. As diferenças individuais começam a se desenvolver porque as pessoas nascem com potenciais diferentes e inseridos em famílias de diversos contextos socioeconômicos e, portanto, que dispõem de recursos diferenciados. Deste modo, a escolarização inicia a partir de potenciais individuais diferenciados para o enfrentamento de suas demandas adaptativas. A experiência educativa continua a formar as crenças infantis a respeito de competências especiais, deficiências, interesses e auto-estima, de modo que as aspirações vocacionais podem ser rastreadas no curso da história de vida. As experiências oportunizadas ao longo da vida educativa e de trabalho tornam-se cada vez mais especializadas e, ao mesmo tempo, incluem um leque mais amplo de influências e oportunidades. O modelo de Holland propõe que os perfis de interesses (R, I, A, S, E, C) devem se tornar cada vez mais diferenciados ao longo da vida. Ou seja, em termos teóricos, os hexágonos para amostras de sujeitos mais maduros devem ser mais claramente definidos em comparação com amostras mais jovens, pois se assume que a experiência resulte na clarificação de interesses. O aumento da diferenciação de interesses significa que pessoas mais velhas devem mostrar um conjunto mais consistente de aspirações vocacionais e ter preferências mais nítidas sobre especialidades ocupacionais e papéis, tal como sugeriram Edwards, Nafziger e Holland (1974). Holland (1997) considerou que o nível de aspiração também está relacionado com o tipo de personalidade. Os tipos empreendedor, social e artístico tendem a supervalorizar seus potenciais e, portanto, apresentam aspirações mais elevadas; enquanto os tipos convencionais, investigativos e realistas depreciam-se e tendem a reduzir aspirações. As aspirações acadêmicas também se diferenciam entre os tipos, e seguem

a seqüência a seguir, a partir no nível mais alto de aspiração: intelectual, social, artístico, convencional, empreendedor e realista.

O autor agrupou os estudos que dão suporte ao seu modelo em dois períodos. No primeiro, de 1959 a 1984, foram revisadas as pesquisas que trouxeram evidências denominadas “diretas”, isto é, testes experimentais ou correlacionais de hipóteses derivadas do modelo. Esta categoria reuniu mais de 400 estudos. A seguir, compilou os estudos realizados no período entre 1985 e 1996 sob o título de “evidências notáveis recentes”. Estas evidências foram organizadas em tópicos, a saber: tipos de personalidade, modelos ambientais, estudos interativos pessoa-ambiente, e estudos transculturais. Os estudos recentes sobre os tipos de personalidade foram organizados nas seguintes categorias: (a) características dos tipos; (b) padrões de personalidade e identidade; (c) história de vida ou desenvolvimento dos tipos; (d) conseqüências pessoais e ocupacionais; e (e) definições tipológicas (inventários e técnicas para definir os tipos ou padrões de personalidade) (Holland, 1997).

1.10.3 Evidências empíricas das relações entre interesses e personalidade

Em uma série de estudos nas últimas décadas, a tipologia de interesses de Holland correlacionou-se de modo teoricamente adequado com quatro dos cinco fatores de personalidade (*Big Five*) (e.g., Costa, McCrae & Holland, 1984; Tokar & Swanson, 1995). O fator de neuroticismo não foi positivamente associado a interesses vocacionais, mas sim a dificuldades de identidade vocacional (Holland, 1996; Holland, Johnston & Asama, 1993). Os resultados dos estudos apoiam um padrão de relações empíricas entre escalas de interesses e de personalidade que é consistente com a descrição qualitativa de Holland (1997) de seus tipos vocacionais (e.g., Blake & Sackett, 1999).

O estudo de Costa, McCrae e Holland (1984) examinou a relação entre os tipos de Holland, mensurados pelo *Self Directed Search* (SDS) ou *Vocational Preference Inventory* (VPI) – instrumentos consagrados na mensuração do modelo, e o *NEO Personality Inventory* (Costa & McCrae, 1985), numa amostra de 361 sujeitos com idades entre 21 e 80 anos. As correlações indicaram que os interesses investigativos e artísticos têm correlações positivas e robustas com abertura à experiência, e que interesses sociais e empreendedores tem correlações igualmente positivas com extroversão. O neuroticismo não mostrou correlação significativa com os escores do SDS. Além disto, o fator de socialização - ser altruísta, simpático e cooperativo, em contraponto a ser egocêntrico, cético e competitivo - diferenciou

as preferências vocacionais de sujeitos extrovertidos. Os indivíduos extrovertidos com altos escores em socialização preferem ocupações sociais, enquanto extrovertidos com baixos escores em socialização preferem ocupações empreendedoras (Costa & McCrae, 1985).

O estudo de Gottfredson, Jones e Holland (1993), com uma amostra adulta de 479 homens e 246 mulheres, alistados no serviço militar, mostrou que as escalas do VPI e do NEO-PI compartilham entre 2 a 4 fatores significativos. Os resultados corroboram as correlações encontradas anteriormente (Costa, McCrae & Holland, 1984) e acrescentaram que as preferências vocacionais do tipo Convencional estão positivamente correlacionadas com o fator escrupulosidade do NEO-PI.

O estudo de Tokar, Vaux e Swanson (1995), com uma amostra de universitários (102 mulheres e 91 homens), corroborou os resultados dos estudos anteriores, porém mostrou diferenças relacionadas ao sexo. Abertura à experiência obteve correlação elevada com a escala de interesse artístico em homens ($r = .60, p < 0.01$), mas baixa no grupo de mulheres ($r = .24, p < 0.01$). Socialização correlacionou com a escala social para mulheres ($r = .37, p < 0.01$), mas não mostrou relação significativa na amostra masculina. Num estudo similar, Tokar e Swanson (1995) obtiveram resultados mais positivos numa amostra de adultos empregados (146 homens e 213 mulheres) com interesses bem definidos. Neste estudo interesses “bem definidos” foram operacionalizados como os perfis nos quais um tipo de interesse ultrapassou os demais em pelo menos um escore bruto. Os autores partiram da pressuposição que perfis “bem definidos” deveriam produzir resultados mais claros e positivos, pois tendem a representar um tipo de personalidade mais do que qualquer outro. Tal como esperado, as correlações entre o SDS e o NEO-FFI (Costa & McCrae, 1992) foram mais homogêneas para homens e mulheres, e mais elevadas em comparação com estudos anteriores. Na amostra masculina, extroversão obteve correlação com as escalas de interesses empreendedor ($r = .56, p < 0.01$) e social ($r = .45, p < 0.01$). Na amostra feminina, estas correlações foram $r = .50, p < 0.01$, e $r = .40, p < 0.01$, respectivamente. O fator abertura a experiência correlacionou com a escala de interesse artístico em homens ($r = .57, p < 0.01$) e mulheres ($r = .53, p < 0.01$). Socialização correlacionou somente com a escala social para mulheres ($r = .26, p < 0.01$) e não apresentou relação significativa no grupo dos homens. Para homens, escrupulosidade correlacionou com a escala convencional ($r = .35, p < 0.01$), e não correlacionou-se com esta escala em mulheres. Neste estudo, também houve relação entre a escala de interesse empreendedor e neuroticismo para homens ($r = -.21, p < 0.01$) e mulheres

($r = -.24, p < 0.01$). Holland, Johnston e Asama (1994) também encontraram correlação entre interesse empreendedor e neuroticismo para homens ($r = -.34, p < 0.01$) e mulheres ($r = -.36, p < 0.01$) numa amostra de indivíduos adultos. Neste mesmo estudo, escores de interesse empreendedor correlacionaram com uma medida de depressão em homens ($r = -.38, p < 0.01$) e mulheres ($r = -.29, p < 0.01$).

Em uma série de estudos, e através de análises detalhadas, Blake e Sackett (1999) usaram os adjetivos que caracterizam os tipos de Holland (82 adjetivos selecionados pelo autor com base em correlações obtidas entre auto-avaliações adjetivas e escalas do VPI) para estimar a relação entre os tipos vocacionais e os Cinco Grandes Fatores. As análises das cotações dos adjetivos em relação as dimensões do modelo *Big Five* apoiaram um padrão de relações empíricas entre escalas de interesses e personalidade que foi consistente com a descrição qualitativa de Holland da sua tipologia. O traço de extroversão foi negativamente relacionado com o tipo investigativo e positivamente relacionado com o tipo empreendedor. Socialização relacionou-se significativamente com o interesse social, e escrupulosidade tipificou o interesse convencional. Abertura relacionou-se positivamente com os interesses investigativos, artísticos e sociais, e negativamente com o tipo convencional. O traço de neuroticismo não obteve relações significativas com os tipos de interesses.

Larson, Rotinghaus e Borgen (2002) realizaram uma série de meta-análises dos resultados de estudos que indicaram relações entre as medidas dos interesses de Holland e os fatores *Big Five*. As análises verificaram os tamanhos de efeito médios para cada uma das 30 correlações entre as seis dimensões de interesses de Holland e os cinco grandes fatores de personalidade. Cinco correlações revelaram-se substanciais para homens e mulheres, através das dimensões de interesses, a saber: artístico-abertura ($r = .48, p < .01$), empreendedor-extroversão ($r = .41, p < .01$), social-extroversão ($r = .31, p < .01$), investigativo-abertura ($r = .28, p < .01$), e social-socialização ($r = .19, p < .01$).

Sullivan e Hansen (2004) testaram a hipótese de que as associações previamente encontradas entre os traços de personalidade *Big Five* e interesses vocacionais podem ser resultantes de aspectos de personalidade mais específicos e subordinados às dimensões do modelo dos cinco grandes fatores. Os autores usaram o NEO-PI (Costa e McCrae, 1992) e outras 30 medidas de personalidade consideradas facetas dos cinco grandes fatores. Por exemplo, o fator extroversão incluiu os aspectos de assertividade, afiliação, aconchego, atividade, busca de excitação e emoções positivas. Abertura à experiência incluiu os fatores

fantasia, estética, sentimentos, ações, idéias e valores. E sociabilidade incluiu as facetas de confiança, altruísmo, modéstia, empatia e franqueza.

Nos achados de Sullivan e Hansen (2004), a associação entre interesse social e extroversão foi explicada pelo aspecto de ternura. As pesquisas apontam que, entre as seis facetas da extroversão, ternura apresentou a conexão mais óbvia com o interesse social, pois é a faceta mais relevante em questões de intimidade interpessoal. As pessoas com escores elevados neste fator são amigáveis, afetivas, e formam vínculos intensos com os demais. Larson e Borgen (2002) encontraram que a dimensão de aconchego é mais importante para o tipo social do que o fator extroversão em si mesmo ou qualquer outra faceta do mesmo. No estudo de Staggs, Larson e Borgen (2003), a associação entre proximidade social, uma dimensão de personalidade do modelo de Tellegen (1982), e interesse social foi a maior encontrada entre todos os demais fatores de personalidade pesquisados.

Sullivan e Hansen (2004) encontraram que a associação entre interesse empreendedor e extroversão pode ser explicada pelo aspecto de assertividade. A correlação do interesse empreendedor com assertividade foi .47 ($p < .001$), e com extroversão foi .35 ($p < .001$). Porém a correlação parcial entre interesses empreendedores e extroversão, controlada para assertividade, foi não significativa (.09, *ns*). Entre as seis facetas da extroversão, assertividade é a mais compatível com o tipo empreendedor de Holland (1997). As pessoas com escores elevados em assertividade tendem a ser socialmente dominantes e a se tornarem líderes (Costa e McCrae, 1992). Staggs e colaboradores (2003) informaram correlação entre interesses empreendedores e potência social ($r = .27$, $p < 0.01$), um traço de personalidade do modelo de Tellegen (1982) que é similar à assertividade.

A abertura à experiência pode ser subdividida em abertura a idéias e abertura a sentimentos. Larson e Borgen (2002) encontraram que a correlação do interesse investigativo com a abertura a idéias ($r = .47$, $p < .01$) é superior à correlação com abertura à experiência ($r = .27$, $p < .01$). Estes achados foram corroborados por Gottfredson e colaboradores (1993). No estudo de Sullivan e Hansen (2004), a associação entre interesse investigativo e abertura à experiência não foi significativa. E a correlação entre interesse investigativo e o subfator abertura a idéias foi .35 ($p < .001$). Os autores sugeriram que abertura a idéias e abertura a sentimentos estão relacionados com o interesse investigativo, mas em direções opostas. Indivíduos que apreciam trabalhar com conceitos científicos e matemáticos não são apenas intelectualmente curiosos, mas tendem a dar pouca importância a sentimentos e emoções.

Outra das relações mais robustas entre interesses e personalidade é a existente entre interesse artístico e o fator de personalidade denominado estética, uma das facetas da abertura à experiência. Larson e Borgen (2002) e Gottfredson e colaboradores (1993) afirmaram que esta associação representa a convergência mais forte entre interesses e personalidade. A meta-análise de Barrick, Mount e Gupta (2003) estimou a correlação entre interesse artístico e abertura ($r = .39, p < .01$). Na pesquisa de Sullivan e Hansen (2004), a associação entre interesse artístico e abertura à experiência foi explicada pelo fator estética.

Diferenças quanto ao sexo foram reiteradamente encontradas em relação a tipologia de interesses vocacionais de Holland. Fitzgerald e Betz (1983) revisaram uma série de estudos sobre o tema e encontraram que os homens tem tradicionalmente escores mais elevados nas escalas que avaliam interesses em atividades científicas, técnicas e mecânicas. E as mulheres tem apresentado escores mais elevados nas escalas que avaliam interesses em atividades sociais, artísticas e de escritório. Os autores destacaram pesquisas com o *Strong-Campbell Interest Inventory* (SCII), um instrumento construído a partir do modelo de Holland, nos quais os homens obtiveram pontuações mais elevadas nos temas realistas, investigativos e empreendedores, e as mulheres obtiveram pontuações mais elevadas nos temas sociais, artísticos e convencionais (Gottfredson, Holland, & Gottfredson, 1975; Prediger & Hanson, 1976).

As formulações tipológicas de Holland também foram articuladas sob diversos aspectos a outras medidas e construtos de personalidade, tais como o 16PF (Bolton, 1985), o Inventário de estilos de Personalidade de Millon (Strack, 1994), automonitoração e autoconsciência (Carson & Mowesian, 1993), reatância psicológica (Buboltz, Woller & Pepper, 1999), entre outros.

A estrutura hexagonal referente ao padrão de relações entre interesses no modelo de Holland sugere que alguns perfis de interesses devem ser mais comuns do que outros. Isto é, por exemplo, espera-se que ocorram mais perfis de interesses salientando simultaneamente interesses investigativos e artísticos do que perfis que destaquem interesses tanto artísticos quanto convencionais. Blake, Davison e Sackett (1997) investigaram os padrões latentes de perfis de interesses numa amostra adulta de 438 sujeitos. Estes padrões caracterizaram duas dimensões latentes no conjunto de perfis analisados. A primeira dimensão mostra a tendência dos escores da escala de interesse artístico afastarem-se dos escores das escalas de interesses convencionais e empreendedores. A segunda dimensão revelou que escores de interesses

sociais e empreendedores diferenciam-se sistematicamente de escores nas escalas investigativas e realistas.

As dimensões encontradas por Blake e colaboradores (1997) apoiaram as interpretações de Hogan (1983) do hexágono proposto por Holland. Hogan (1983) propôs que duas dimensões amplas de personalidade - conformidade e sociabilidade – subjazem a tipologia. O autor situou a dimensão de conformidade adotando como polaridades inferior e superior os tipos artístico e convencional, respectivamente (1ª dimensão identificada por Blake e cols., 1997). A dimensão de sociabilidade reúne os interesses sociais e empreendedores na sua polaridade superior e os interesses realistas e investigativos na inferior (2ª dimensão identificada por Blake e cols., 1997).

Ainda no estudo de Blake e colaboradores (1997), revelaram-se correlações entre a primeira dimensão e escores nas escalas de tradicionalismo ($r = .37, p < .01$), absorção ($r = -.31, p < .01$), controle ($r = .20, p < .01$), e, em menor grau, evitação de dano ($r = .10, p < .05$), do MPQ (*Multidimensional Personality Questionnaire* - Tellegen, 1982). Estas correlações sugerem que os construtos representados nestas escalas de personalidade contribuem para a diferenciação entre preferências artísticas e convencionais.

De acordo com Tellegen e Waller (citados por Hogan & Blake, 1999), a escala de tradicionalismo evoluiu de uma exploração do construto de autoritarismo, onde altos escores significam “endossar altos padrões morais”, “deplorar a permissividade”, “endossar práticas rígidas de educação infantil”, e “valorizar a propriedade e a boa reputação”; e escores baixos significam “questionar a autoridade estabelecida”, “valorizar a rebeldia e a liberdade de expressão”, e “não acreditar em disciplina punitiva” (Tellegen citado por Hogan & Blake, 1999, p.8). Na escala de *controle*, o escore elevado indica reflexividade, cautela, racionalidade e planejamento. E o construto *absorção* foi definido como uma dimensão de abertura para aceitar experiências que impliquem em mudanças pessoais. Este fator exibiu correlações substanciais com a dimensão de abertura a experiência do modelo *Big Five*. Os sujeitos com altos escores em absorção foram descritos como emocionalmente responsivos a novos estímulos e capazes de tornarem-se absortos em recordações e fantasias, e os sujeitos com baixos escores descritos como avessos a experiências sensoriais e imaginativas, e resistentes a abdicar de uma perspectiva ‘realista’ sobre os fatos (Tellegen citado por Hogan & Blake, 1999).

A segunda dimensão encontrada por Blake e colaboradores (1997) também se correlacionou com escalas do MPQ. As correlações mais elevadas foram com as escalas de *intimidade social* ($r = -.32, p < .01$) e *potência social* ($r = -.28, p < .01$). Estas escalas refletem distinções com respeito ao construto de extroversão. De acordo com Walter e Tellegen (citados por Hogan & Blake, 1999), indivíduos com altos escores na escala de intimidade social descreviam-se como sociáveis, calorosos e afetivos; relataram que gostavam de estar com pessoas, obter gratificação de suas relações sociais e buscar as pessoas para conforto e ajuda. Os sujeitos com escores baixos, em contraste, relataram preferir a solidão e serem auto-suficientes. Altos escores em potência social indicam pessoas decididas, persuasivas, enérgicas, e com preferência por atividades de liderança e por serem o centro das atenções. Escores baixos indicam que o sujeito prefere que outros se encarreguem das decisões, não aspiram a posições de liderança, e não apreciam ser o centro das atenções.

Em consonância com estes achados, Prediger e Vansickle (1992) trouxeram evidências para a noção de que duas dimensões de tarefas subjazem o hexágono de Holland: (a) trabalhar com dados (por ex., fatos, registros) *vs.* idéias (teorias, reflexões) e (b) trabalhar com coisas (materiais, máquinas) *vs.* pessoas (cuidado, serviços). Dawis (1992) considerou a dimensão pessoas/coisas uma interpretação plausível dos dados, e a identificação da outra dimensão como mais problemática.

A seguir, no estudo de Tokar, Vaux e Swanson (1995), análises canônicas revelaram duas dimensões nas quais as variáveis do SDS e do NEO-PI relacionaram-se, sendo a que a natureza destas dimensões foram diferentes na dependência do sexo. No grupo de mulheres revelou-se a dimensão bipolar de orientação impessoal/interpessoal, e outra dimensão de fechamento/abertura. No grupo dos homens, os dois conjuntos de variáveis sobrepuseram-se em dimensões de abertura/fechamento e introversão/extroversão. E por fim, os resultados também revelaram associações entre as dimensões dados/idéias e coisas/pessoas com as dimensões encontradas de fechamento/abertura e impessoal/interpessoal, respectivamente.

Na literatura da psicologia vocacional, a caracterização das ocupações como mais ou menos orientadas para pessoas recebeu apoio empírico significativo e foi primeiramente proposta por Roe (1956). De acordo com a autora, os pais provêm um contexto social-psicológico-fisiológico no qual determinados padrões de necessidades se desenvolvem na criança. Estas necessidades foram definidas através da hierarquia de Maslow (1980). O modo, grau e frequência com que as necessidades da criança são satisfeitas determinam uma

estrutura de necessidades que irá se manifestar na escolha ocupacional. Por exemplo, no modelo de Maslow (1980), necessidades sociais ou de transcendência não irão motivar o comportamento enquanto as necessidades básicas de segurança não forem satisfeitas. De acordo com Roe (1956), a subdivisão básica e primeira dos padrões de necessidades ocorre em termos de uma “orientação para pessoas” ou “orientação para não-pessoas”. Brown, Lum e Voyle (1997) argumentaram em favor de uma revisão das idéias de Roe, considerando que estas foram prematuramente descartadas por pesquisadores que não encontraram apoio empírico para suas proposições. Os autores afirmaram que esta falta de apoio empírico se deve a um entendimento equivocado do modelo. Mais especificamente, o equívoco foi a suposição de que há uma influência direta das relações pais-criança sobre a escolha vocacional, quando esta relação é indireta e mediada pela constituição de uma estrutura psicológica de necessidades.

Algumas pesquisas indicam que certas preferências vocacionais podem ser classificadas em termos da orientação para pessoas, e que estas preferências podem ser diferenciadas em medidas de necessidades interpessoais, no sentido que Roe (1957) propôs. Por exemplo, Utton (1962) mostrou que valores sociais estão sistematicamente relacionados a orientação humana das ocupações. Levine (1963) mostrou que as pessoas com um alto grau de “orientação humana”, em medidas de estratégias de solução de problemas interpessoais, evidenciaram alta tendência de estarem inseridas em ocupações que demandam interação social. Hill (1974) mostrou que necessidades reduzidas de atividade interpessoal caracterizaram estudantes de administração de negócios direcionados para contabilidade e análise de sistemas em oposição aqueles direcionados para marketing ou recursos humanos.

Numa pesquisa sobre a caracterização de ambientes ocupacionais, Wampold, Ankarlo, Mondin, Trinidad-Carrillo, Baumler e Prater (1995) investigaram a relação entre habilidades sociais e os tipos vocacionais de Holland. Os autores apoiaram-se no modelo de Schneider (1987) para definirem variáveis em habilidades sociais. Schneider (1987) propôs que não há atributo de um ambiente humano que seja causado por outro aspecto que não o comportamento humano, e que as pessoas literalmente criam diferentes ambientações através de seus comportamentos. Holland (1997) apresentou duas proposições sobre a caracterização das relações sociais dos seus vários tipos. Primeiro, os tipos estão relacionados a competências em relações sociais, sendo que os indivíduos predominantemente sociais são os mais habilidosos socialmente, seguidos por empreendedores e artísticos, investigativos e

convencionais, e realistas (ou seja, de acordo com o distanciamento dos demais tipos em relação a posição 'S' no hexágono – vide Figura 3). Segundo, tipos sociais e empreendedores participarão mais em atividades sociais do que os demais, e ambientes interpessoais produzidos por tipos sociais terão maior densidade de interações sociais. Holland (1997) caracterizou tipos investigativos, convencionais e realistas como tipos orientados para a tarefa, desinteressados por relações sociais e incompetentes no aspecto interpessoal. Wampold e colaboradores (1995) propuseram que as diferenças interpessoais entre os ambientes de Holland são mais complexas. Os resultados do seu primeiro estudo indicaram que os tipos sociais tem maior habilidade em estratégias sociais denominadas *coping social*, pois tendem a resolver problemas através de mecanismos sociais; mas não houveram diferenças nos níveis de habilidades sociais *focalizadas em problemas*. As estratégias sociais denominadas *coping-social* incluem as habilidades de expressividade emocional, sensibilidade emocional e expressividade social. As demais habilidades sociais do modelo – controle emocional, sensibilidade social, e controle social – são habilidades importantes no manejo de aspectos das relações interpessoais não relacionados com o *coping-social*, e mais direcionadas à solução de problemas. Em consonância com a conceitualização de Holland de tipos orientados para a tarefa e com a descrição de Lazarus e Folkman (1984) de respostas de *coping* focalizadas em problemas, os autores categorizaram estas habilidades – controle emocional, sensibilidade social, e controle social – como habilidades sociais *focalizadas em problemas*.

Wampold e colaboradores (1995) também investigaram a qualidade das relações sociais em laboratórios de química. Estes ambientes foram escolhidos pois a atividade de químico expressa primariamente o fator investigativo no modelo de Holland, tendo a orientação realista como fator secundário associado. Os resultados confirmaram a descrição de Holland (1997) deste tipo de personalidade no que diz respeito a preferência e habilidade destes sujeitos para solucionar problemas através de mecanismos focalizados na tarefa, minimizando discussões face a face. Estes cientistas interagiam frequentemente, e informavam apreço por seus relacionamentos, mas reduziam suas interações sociais a fim de minimizar a necessidade de habilidades sociais de *coping-social*.

Portanto, a caracterização de Holland (1997) do tipo social de personalidade em aspectos contrastantes com os tipos realistas e investigativos mostrou-se adequada no que diz respeito ao tipo de habilidades sociais desenvolvidas e preferidas por estes grupos de sujeitos. As habilidades de *coping-social* apresentadas predominantemente por indivíduos de tipo

social referem-se a capacidades para construir e manter redes de apoio social, de usar estratégias de coping que envolvem as pessoas destas redes, e de empatizar com outros (Wampold e cols., 1995).

Por outro lado, embora Roe (1956) tenha sido pioneira em propor a dimensão “direcionado a pessoas” e “direcionado a não-pessoas” como aspecto fundamental na diferenciação entre ocupações, as pesquisas subsequentes têm indicado que a dimensão primária para distinguir ocupações é “trabalhar com pessoas vs. trabalhar com coisas” (Rounds & Tracey, 1993; Tracey & Rounds, 1996)

Hogan e Blake (1999) consideraram que os estudos na área sugerem que a menor ou maior tendência para envolver-se em interações sociocomunitárias está relacionada a preferência por ambientes realistas/investigativos ou sociais/empreendedores. E que construtos relacionados a conformidade, convencionalismo, e atitudes para com a autoridade desempenham papel importante na diferenciação de interesses, notadamente no que diz respeito a preferência por ambientes artísticos. Os autores sugerem que a atratividade das ocupações não está somente associada a preferência por tarefas a serem executadas, mas igualmente relacionada ao ambiente em que estas tarefas transcorrem.

A caracterização dos tipos de Holland (1997) através da dimensão impessoal/interpessoal tem encontrado apoio nas pesquisas que relacionam estilos cognitivos e escolhas profissionais. A dimensão de estilo cognitivo denominada dependência-independência de campo tem sido utilizada neste sentido. Esta dimensão estilística está associada a diversos aspectos da personalidade, tais como a preferência por determinados mecanismos de defesa, comportamento social, preferências por determinadas atividades e ambientes, entre outros (Witkin & Goodenough, 1985). Os indivíduos mais independentes de campo tendem a perceber os elementos estimulantes do ambiente de modo discreto, separados do seu contexto, quando o campo está organizado (capacidade de análise); e tendem a impor estrutura sobre o campo e a percebê-lo organizado, quando este se apresenta com certa ambigüidade e escassa organização (capacidade de estruturação). O contrário pode dizer-se da pessoa mais dependente de campo. Além disto, independentes e dependentes de campo são propensos a expressar diferentes comportamentos interpessoais de modo consistente com seu funcionamento cognitivo. Ou seja, pessoas dependentes de campo têm mais tendência a reconhecer e apoiar-se nos esquemas dominantes de referência no seu ambiente social para definir suas atitudes, crenças e sentimentos mais do que aqueles que são independentes de

campo. Sendo assim, demonstram sensibilidade aos sentimentos dos outros e possuem mais habilidades interpessoais. Por sua parte o independente de campo tende a separar mais nitidamente o eu do não-eu, e adequar suas condutas a referentes internos. E deste modo, desenvolve uma orientação mais impessoal, com interesse no abstrato e no teórico (Witkin & Goodenough, 1985). Uma variedade de estudos tem examinado a relação entre o grau de independência de campo e preferências vocacionais. Os resultados confirmam reiteradamente as expectativas logicamente deriváveis das características de cada estilo. As pessoas relativamente independentes de campo tendem a mostrar interesse por áreas profissionais cujo domínio ou exercício exige competência em análise e estruturação de estímulos, e que não salientam a implicação pessoal com outras pessoas. Em contraste, os relativamente dependentes tendem a mostrar interesse por áreas de conteúdo social e relações interpessoais, e que não exigem dotes analíticos e reestruturadores acentuados (Hammer, Hoffer & King, 1995; Leo-Rhynie, 1985; Tinajero & Páramo, 1998).

Ora, no modelo de Holland (1997), tipos realistas, investigativos e artísticos são descritos como mais impessoais e voltados para tarefas analíticas ou criativas; enquanto os sociais, empreendedores e convencionais são descritos como voltados para o entorno social ou atividades estruturadas. Nas pesquisas realizadas, os independentes de campo mostraram interesse pela matemática, física, química, e profissões apoiadas em sua utilização, tais como a engenharia e arquitetura (Campos, Santacana & Nebot, 1988). Estas atividades são classificadas por Holland como R, I e A. Os dependentes de campo revelaram interesse por profissões de serviço e ajuda: assistência social, sacerdócio, pedagogia, psicologia clínica, etc.; e também por estudos de comércio e profissões que implicam a persuasão, tais como vendas, publicidade e administração (Leo-Rhynie, 1985; Rupérez & Gómez, 1987; Tinajero & Páramo, 1998). Estas atividades foram classificadas por Holland como S, E e C. Portanto, resultados destes estudos sugerem uma tendência a polarização entre independência de campo (RIA) e dependência de campo (SEC) na caracterização das personalidades vocacionais de Holland.

Nesta abordagem, Alvi, Kahn, Hussain e Baig (1988) investigaram a relação entre a tipologia de interesses vocacionais de Holland (1997) e o estilo cognitivo dependência-independência de campo. Os tipos de interesses investigativos, realista e artístico mostraram-se mais independentes de campo do que os tipos sociais, empreendedores e convencionais. Este estudo foi replicado no Brasil por Magalhães, Teixeira e Martinuzzi (2002),

corroborando os achados anteriores. Além disto, as teses doutorais de R. M. Scheibner da Universidade de Temple, e de P. N. Clar da Universidade de Michigan (citadas por Orden, 1983) encontraram que sujeitos mais independentes de campo mostram-se mais preparados para fazer planejamentos de carreira, e que sujeitos mais dependentes se mostram mais indecisos e encontram mais dificuldades para definir escolhas profissionais.

Hogan (citado por Hogan & Blake, 1999) tem proposto que o objetivo da avaliação da personalidade é a predição das diferenças individuais na habilidade para integrar-se socialmente e destacar-se individualmente. Em síntese, o autor propõe que, devido as pessoas viverem em grupos, e sabendo-se que todo grupo organiza-se em uma hierarquia de status, o ser humano está motivado primariamente, e inconscientemente, por desejos de aceitação social e de aquisição de status. Esta proposição não é nova, é basicamente similar a outros modelos pioneiros em psicologia da personalidade, tais como a psicologia do indivíduo de Adler (1930/1957) e sua caracterização da personalidade como um movimento integrado de interesse social e busca de superioridade.

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 em seus grupos sociais/ambientes de trabalho geralmente depende das avaliações dos seus pares, e estes avaliam o desempenho apresentado em termos dos seus valores, necessidades, metas e tendências próprias. Portanto, a chance de sucesso de um indivíduo eleva-se na medida em que o ambiente de trabalho em que ele trabalha seja pautado por normas e expectativas ditadas por pessoas que compartilham dos seus valores. De acordo com Hogan e Blake (1999), os inventários de interesses são úteis por que identificam estes ambientes. E, portanto, na verdade, estes instrumentos não avaliam interesses em si, mas definem os ambientes de trabalho em termos das personalidades dos seus ocupantes.

Neste sentido, para os autores, a mensuração de interesses vocacionais informa sobre a adequação dos interesses do sujeito aos interesses dos seus parceiros potenciais no trabalho; e a avaliação da personalidade informa sobre o potencial do sujeito para integrar-se socialmente e destacar-se individualmente uma vez tenha escolhido a carreira de sua preferência. Em outras palavras, a meta da avaliação da personalidade é predizer diferenças individuais nos potenciais das pessoas para serem gostadas e adquirir status, e a meta da avaliação de

interesses é identificar os ambientes que compartilham os valores e objetivos do sujeito, de modo a maximizar as suas chances neste sentido. Sendo assim, a avaliação da personalidade e a avaliação de interesses estão intimamente relacionadas.

1.10.4 Personalidade e comportamentos de carreira

As pesquisas de Holland e Nichols (1964) e Holland, Daiger e Power (1980) trouxeram algumas evidências de que pessoas com interesses diferentes possuem estilos de tomada de decisão de carreira diversos e com diferentes graus de sucesso. Holland e Nichols (1964) observaram maior indecisão de carreira em estudantes com interesses artísticos. Holland, Daiger e Power (1980) registraram baixos escores de identidade vocacional em tipos realistas e convencionais, e sugeriram que estes devem ser menos competentes para tomada de decisão em comparação com tipos sociais. Seguindo estas sugestões, Albion e Fogarty (2002) hipotetizaram que tipos artísticos, convencionais e realistas eram propensos a maior indecisão, e que tipos mais orientados para pessoas, tais como os sociais e empreendedores, seriam mais decididos. Em relação a tipos investigativos, os autores não fizeram previsões, pois embora a característica de abertura destes sujeitos possa significar mais indecisão, consideraram que a capacidade de insight, que também lhes é característica, venha a ser um contraponto favorável. Porém, Albion e Fogarty (2002) não encontraram relações entre tipos vocacionais e o grau de decisão de carreira numa amostra de estudantes do ensino médio.

Wright, Reardon, Peterson e Osborn (2000) investigaram a relação entre a tipologia RIASEC, medida pelo SDS (*Self Directed Search*) e pensamentos disfuncionais medidos pelo Inventário de Pensamentos de Carreira (*Career Thoughts Inventory*) (Krumboltz, 1994) numa amostra de 81 clientes de um centro universitário de orientação de carreira. Análises de correlação canônica mostraram que os pensamentos disfuncionais afetam alguns tipos vocacionais mais do que outros. Indivíduos com escores elevados no interesse realista obtiveram altos escores em confusão para tomada de decisão e baixos escores em ansiedade de comprometimento. Em contraste, indivíduos com escores elevados no interesse empreendedor obtiveram baixos escores em confusão para tomada de decisão e altos escores em ansiedade de comprometimento. Os autores sugeriram que os tipos realistas possam ter dificuldades para encontrar um curso apropriado e interessante, e experimentar dificuldades em tomar decisões de carreira. Os autores sugeriram que intervenções precoces de orientação de carreira são indicadas para tipos realistas.

Wright, Reardon, Peterson e Osborn (2000) ainda especularam que indivíduos com interesses empreendedores são tipicamente orientados para a carreira e possuem uma idéia geral sobre o que desejam, mas parecem ser hesitantes e fazer várias tentativas antes de comprometerem-se com uma escolha. No contexto da universidade estudada, que dispunha de muitas opções de cursos e especializações na área de negócios, tipos empreendedores não teriam dificuldade para escolher esta área de carreira. Os autores sugeriram que dificuldades viriam mais tarde para estes sujeitos, no momento de definir o foco de sua especialização.

De Fruyt e Mervielde (1999) investigaram a validade do modelo *Big Five* e da tipologia RIASEC na predição da empregabilidade (estar ou não empregado) e da natureza do emprego (tipo de ambiente de trabalho de acordo com o modelo RIASEC). Uma amostra de 934 estudantes universitários de diversos cursos responderam ao NEO-PI-R (Costa & McCrae, 1992) e ao SDS (Holland, 1997) e, um ano após a graduação, foram requisitados a descrever a sua situação de empregabilidade. Indivíduos empregados diferiram de seus pares desempregados em quatro das dimensões Big Five e em duas escalas RIASEC. Obtiveram escores mais elevados em extroversão e escrupulosidade, e, com menor significância, escores inferiores em abertura e neuroticismo. E, quando estavam na universidade, foram classificados predominantemente como empreendedores e convencionais. Estes sujeitos não tinham previsão das suas futuras posições de trabalho no tempo em que responderam aos instrumentos de personalidade e interesses. De acordo com os autores, o estudo demonstrou que o mercado de trabalho prefere selecionar recém-profissionais extrovertidos e escrupulosos. O tipo de emprego também foi afetado pelas características de personalidade definidas pelo modelo *Big Five*. O fator extroversão foi associado a empregos dos tipos E e S; o fator abertura explicou parcialmente o engajamento em ambientes S e E, e foi preditor negativo de empregos R; sociabilidade foi preditor negativo de ambientes S e A; e, finalmente, escrupulosidade explicou parte da variância relacionada à empregabilidade do tipo R. Contrariamente às expectativas dos autores e de pesquisas anteriores, o fator sociabilidade foi negativamente associado a ambientes sociais. Os autores sugeriram que empregos com características sociais estão mais freqüentemente relacionados a tarefas de influenciar pessoas do que à interação amigável.

Segundo De Fruyt e Mervielde (1999), os fatores de personalidade também podem afetar as estratégias utilizadas para a busca de emprego. Sugeriram que indivíduos com estabilidade emocional e com escores elevados em extroversão e escrupulosidade adotam

estratégias específicas, sendo mais assertivos, autoconfiantes, e lidando melhor com situações estressantes, tais como as entrevistas. Esta interpretação é apoiada por Caldwell e Burger (1998), que indicaram relações entre características *Big Five* e preparação para a busca de emprego.

Reed, Bruch e Haase (2004) investigaram relações entre os cinco grandes fatores e variáveis de exploração de carreira. As análises de correlação canônica indicaram associação entre escrupulosidade/extroversão/baixo neuroticismo e auto-eficácia para busca de carreira/informação de carreira. Houve uma segunda associação entre abertura e falta de busca de informação de carreira. E, por fim, uma terceira fonte de covariância envolveu associação entre neuroticismo/abertura e auto-exploração (exploração do self).

Ones e Viswesvaran (1997) propuseram uma teoria sobre as razões pelas quais o fator escrupulosidade prediz o desempenho no trabalho, e, portanto, sobre o porquê da preferência de empregadores por sujeitos que apresentam este traço de personalidade. De acordo com estes autores, esta característica está associada aos seguintes comportamentos: (a) maior tempo de envolvimento nas tarefas e produtividade, (b) aquisição de maior conhecimento relacionado às demandas da sua função de trabalho, (c) mostrar desempenho além das suas atribuições específicas, (d) definição autônoma de metas e persistência na escrupulosidade das mesmas, e (e) evitação de comportamento inadequado.

Nos estudos de Hurtz e Donovan (2000) e Tziner, Meir e Segal (2002), a extroversão mostrou-se relacionada com avaliações de desempenho positivas por parte de colegas e superiores no local de trabalho. Tziner, Meir e Segal sugeriram que extrovertidos sabem como “vender” suas realizações para seus colegas e superiores, e possuem mais habilidade para deixar uma boa impressão, recebendo melhores avaliações do que introvertidos.

Recentemente, inúmeros estudos têm abordado a relação entre variáveis de personalidade e satisfação na carreira. Boudreau, Boswell e Judge (2001) estudaram estas relações na carreira de executivos americanos e europeus. Na amostra americana, os resultados mostraram relação negativa entre os fatores neuroticismo, sociabilidade e escrupulosidade e a satisfação na carreira. E o fator extroversão correlacionou-se positivamente com satisfação na carreira. Na amostra européia, neuroticismo correlacionou-se negativamente com a satisfação na carreira e extroversão correlacionou-se positivamente. O estudo de Seibert e Kramer (2001) replicou os resultados encontrados para a amostra européia de Boudreau, Boswell e Judge (2001).

Lounsbury, Loveland, Sundstrom, Gibson, Drost e Hamrick (2003) investigaram as relações entre satisfação na carreira e um conjunto de variáveis de personalidade, em diversos grupos profissionais. Os autores encontraram uma relação forte e significativa entre resiliência emocional e satisfação na carreira, que pode ser considerada uma replicação dos estudos anteriores no que diz respeito à relação entre neuroticismo e satisfação na carreira. As características *Big Five* de extroversão, escrupulosidade e abertura se mostraram significativamente relacionadas com a satisfação na carreira e no emprego.

Heppner, Multon e Johnston (1994) encontraram correlações entre uma medida de agência e o Inventário de Transições de Carreira (*Career Transitions Inventory*), construído pelos mesmos autores. Os sujeitos adultos em transição que obtiveram altos escores em agência (uma combinação de extroversão, escrupulosidade, abertura e baixo neuroticismo) perceberam-se com mais recursos para fazer transições de carreira. Em particular, eles expressaram mais confiança na sua habilidade para lidar com a transição e mais apoio do seu ambiente.

Holland, Johnston, Asama e Polys (1993) correlacionaram os cinco grandes fatores de personalidade e crenças de carreira. Extroversão e escrupulosidade correlacionaram-se positivamente com crenças sobre a importância de realização e abertura profissional. A importância de assumir riscos, trabalhar intensamente e persistir em face de obstáculos correlacionaram-se positivamente com extroversão, sociabilidade e abertura. Abertura correlacionou-se positivamente com a importância de aperfeiçoar a si mesmo e satisfação intrínseca na carreira, e negativamente com a crença de que um ambiente de trabalho estruturado é importante.

Além dos cinco grandes fatores de personalidade, o *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI) é um inventário de personalidade que tem sido frequentemente utilizado nas pesquisas sobre personalidade e carreira profissional. Este instrumento é composto de 4 escalas de construtos bipolares, a saber: extroversão-introversão, sensação-intuição, pensamento-sentimento e julgamento-percepção. No manual do MBTI, Myers e McCaulley (1985) referenciaram inúmeros estudos que indicaram diferenças nos seus escores entre indivíduos de diferentes ocupações.

Os autores recomendaram que a interpretação das escalas bipolares seja feita através do pólo dominante, mas escores contínuos podem ser computados para pesquisa. Em resumo, as quatro escalas bipolares do MBTI descrevem as pessoas como segue.

- a) Extroversão-Introversão: as pessoas têm um foco para os objetos externos do seu ambiente ou um foco mais direcionado internamente para idéias e conceitos.
- b) Sensação-Intuição: as pessoas são inclinadas a atender ou aos aspectos imediatos, práticos ou observáveis da experiência, ou preocupam-se com possibilidades futuras e significados simbólicos ou implícitos.
- c) Pensamento-Sentimento: as pessoas avaliam seus processos de decisão enfatizando o pensamento e a lógica objetiva ou o sentimento e valores subjetivos.
- d) Julgamento-Percepção: as pessoas tendem a ou controlar suas vidas num plano bem organizado, tomando decisões de forma direta, rápida e incisiva, ou elas adaptam-se a vida espontaneamente através de busca de informação constante enquanto deixam suas opções abertas.

Healy e Woodward (1998) examinaram a relação entre os escores no MBTI e obstáculos percebidos por clientes adultos que desejavam identificar uma nova direção de carreira ou reforçar o comprometimento com a sua direção atual. Homens com escores elevados tanto em sensação quanto em pensamento foram relutantes à mudança, pois, corroborando a descrição de Myers e McCaulley (1985), desejam analisar todos os fatos de modo neutro e impessoal antes de decidir. Porém a tendência de sujeitos altamente intuição e sentimento a serem relutantes à mudanças na carreira não foi coerente com sua caracterização como entusiásticos, com capacidade de insight e visão de possibilidades (Myers & McCaulley, 1985) . Por outro lado, de acordo com as proposições de Myers e McCaulley (1985), os resultados confirmaram que sujeitos com escores elevados em introversão e pensamento tem uma rede de relacionamentos insuficiente, em decorrência de sua dificuldade para adquirir habilidades sociais e seu afastamento cotidiano de interações sociais.

Nordvik (1996) examinou as relações entre a tipologia vocacional de Holland, o modelo de âncoras de carreira de Schein e os tipos psicológicos de Myers-Briggs. As análises de regressão revelaram que a polaridade extroversão-introversão (altos escores para introversão) foi preditora do fator de interesse empreendedor-investigativo e do fator de âncora de carreira estimulação–conforto. Extrovertidos tendem a preferir atividades empreendedoras e preocupam-se com estimulação, enquanto introvertidos preferem tarefas investigativas e preocupam-se com conforto na sua carreira. Comparados com extrovertidos,

introvertidos preferem desenvolver habilidades técnicas e meios de auto-expressão em oposição a competência gerencial e ajudar os demais (Nordvik, 1996).

A polaridade sensação-intuição (altos escores associados com intuição) foi preditora do fator convencional-artístico. A intuição foi associada com preferência por trabalho artístico e a sensação com preferência por trabalho convencional. Sensação-intuição obteve coeficientes baixos, mas significativos, na predição de todos os fatores de âncora de carreira, indicando que pessoas intuitivas preferem estimulação, gerência, autodireção e auto-expressão; e a sensação está associada a preferência por conforto, desenvolvimento de habilidades, afiliação e ajudar os demais (Nordvik, 1996).

Pensamento-sentimento (altos escores associado à sentimento) foi preditor do fator realista-social e da dimensão de âncora de carreira estimulação-conforto, indicando que altos escores em sentimento significa maior orientação social e maior preocupação com conforto, em contraste aos escores de pensamento (Nordvik, 1996).

A polaridade julgamento-percepção (altos escores associados à percepção) mostrou somente coeficientes de regressão baixos, em relação ao fator autodireção-pertencimento (.16) e ao fator auto-expressão *versus* a ajudar os outros. Estes resultados sugerem que pessoas perceptivas são orientadas para a autonomia e liberdade em suas carreiras, enquanto pessoas julgadoras preocupam-se com pertencimento e segurança (Nordvik, 1996).

Cazassa (2004) investigou a relação entre os interesses vocacionais de Holland, medidos através de uma versão brasileira da Escala de Atividades do SDS, e as dimensões de extroversão-introversão, sensação-intuição e pensamento-sentimento, através do Questionário de Avaliação Tipológica – QUATI (Zacharias, 1995), numa amostra de 149 estudantes universitários brasileiros de diversos cursos. O interesse realista mostrou correlações significativas com introversão ($r = .19, p < .01$), pensamento ($r = .40, p < .01$) e sentimento ($r = -.24, p < .01$), confirmando a descrição do tipo realista como introvertido, de pouca resposta emocional e com preferência por decisões lógicas e estruturadas. O interesse investigativo correlacionou significativamente com introversão ($r = .22, p < .01$), intuição ($r = .18, p < .01$) e pensamento ($r = .28, p < .01$), corroborando suas preferências por atividades subjetivas, analíticas e imaginativas. O interesse social obteve correlação negativa com intuição ($r = -.33, p < .01$) e pensamento ($r = -.26, p < .01$), sugerindo a evitação de atividades analíticas e imaginativas. O interesse empreendedor mostrou associação

significativa com extroversão ($r = .17, p < .01$) e o interesse convencional relacionou-se com sensação ($r = .27, p < .01$) e pensamento ($r = .19, p < .01$).

No estudo de Amabile, Hill, Hennessey e Tighe (1994) os escores de extroversão, sensação, pensamento e julgamento correlacionaram-se positivamente com uma orientação motivacional extrínseca no trabalho, isto é, para recompensas e reconhecimentos externos. Além disto, os autores sugeriram que uma orientação motivacional extrínseca pode estar relacionada a baixos escores de abertura e sociabilidade e altos escores em extroversão e escrupulosidade. Portanto, sugerindo também, que tipos empreendedores e convencionais em contraposição a investigativos, artísticos e sociais, sejam mais orientados para as gratificações extrínsecas do trabalho. Na amostra investigada, cientistas e artistas obtiveram escores elevados em motivação intrínseca e baixos em motivação extrínseca. E o interesse empreendedor se mostrou mais relacionado às recompensas extrínsecas do trabalho.

Na pesquisa de Tinsley, Tinsley e Rushing (2002), que utilizou o MBTI, a introversão foi positivamente relacionada com conhecimento ocupacional e autoconhecimento, porém, foi associada com menor atividade de busca de emprego, em contraste com extroversão. O neuroticismo foi associado com baixa qualidade e frequência de atividades de busca de emprego, menor congruência, e maior indecisão. A maior extroversão foi relacionada com mais alta qualidade e frequência de atividades de busca de emprego, e com a maior frequência de mudança de emprego. As pessoas com centro de controle mais interno mostraram-se em melhores condições com relação a outras situações de mudança na carreira, tais como o início de relacionamentos de tutoria, ascensão profissional e transição para a aposentadoria.

No estudo de Schmit, Amel e Ryan (1993), os escores de extroversão, escrupulosidade e abertura foram associados positivamente com escores de busca assertiva de emprego. Solberg, Good e Fisher (1995) examinaram a relação entre personalidade e a sua Escala de Auto-eficácia de Busca de Carreira (*Career Search Efficacy Scale*). Os autores encontraram associação positiva entre a medida de um construto que denominaram agência (combinação de extroversão, abertura e baixo neuroticismo) e maior busca, número de entrevistas, rede de relacionamentos e eficácia para exploração de carreira, em contraste com o construto denominado expressividade (combinação entre sociabilidade e escrupulosidade).

O estudo de Jenkins (1994) examinou a relação entre necessidade de poder (conceitualmente relacionada a mais extroversão e menos sociabilidade) e progresso na carreira. A pesquisa revelou que mulheres com elevada necessidade de poder fazem mais

planos, entram e permanecem em carreiras associadas com o poder. O autor ressaltou a importância da extroversão e o papel questionável da sociabilidade no progresso na carreira de mulheres.

Mehrabian e Ljunggren (1997) revisaram as evidências disponíveis na literatura e informaram seus próprios dados mostrando que otimismo-pessimismo (altos escores para otimismo) relaciona-se positivamente com extroversão e negativamente com ansiedade, neuroticismo e depressão. Estes achados corroboram a pesquisa de Knapp e Green (1964), na qual o otimismo, extroversão e baixo neuroticismo associaram-se com o empreendedorismo e o comprometimento com o sucesso. Kahn, Nauta, Gailbreath, Tipps e Chartrand (2002) encontraram relações entre extroversão (medida pelo MBTI) e comportamentos de persistência na meta de graduação universitária, liderança ativa e maior capacidade para decisão de carreira.

Savickas, Briddick e Watkins (2002) investigaram relações entre personalidade e maturidade de carreira. De acordo com os resultados deste estudo, atitudes mais maduras em relação ao planejamento e exploração de carreira relacionaram-se com um estilo de ajustamento caracterizado por extroversão nas relações interpessoais e por uma orientação positiva para normas sociais. Os autores concluíram que indivíduos que demonstraram competência de planejamento para desenvolver suas carreiras também revelaram maior competência social em geral.

Brown e Watkins (1994) sugeriram que a pesquisa sobre a estrutura da personalidade normal tem implicações importantes para os modelos teóricos do comportamento na carreira e para a prática da orientação. O autor referiu que três dos fatores clássicos de personalidade - extroversão, socialização e abertura a experiência - sugerem prover subsídios para uma decisão mais precisa em termos de interesses e valores, sendo que o fator de abertura a experiência poderá fomentar pesquisas sobre mudanças de carreira na meia-idade.

McCrae e Costa (1990) encontraram que indivíduos que mudam de emprego, em contraste com aqueles que não mudam, mostram escores mais elevados nos aspectos de fantasia, ações, idéias, e valores, assim como no escore total do fator abertura. Em vista do fator abertura apresentar correlações substanciais com as escalas de interesses artísticos e investigativos (Costa, McCrae, & Holland, 1984; Holland, Johnston, Hughey & Asama, 1991), considera-se que possibilidade de uma transição na carreira está associada com o tipo de personalidade. Isto é, a mudança de emprego está associada com o fator Abertura, que por

sua vez está associada com os tipos Artístico e Investigativo, que mostram um leque mais amplo de interesses e um conjunto de características (tais como originalidade, atitudes e crenças não convencionais, etc.) que os tornam mais propensos a perceber mais oportunidades de carreira e mudar de emprego mais freqüentemente do que pessoas sem estas qualidades (especialmente os tipos Convencional e Realista) (Holland, 1997). Indivíduos com altos escores em abertura são mais propensos do que indivíduos “fechados” a experienciar indecisão vocacional e mudar de carreira na meia-idade (Costa & McCrae, 1985).

Por outro lado, Holland (1997) salientou que a continuidade na carreira é a regra mais do que a exceção, porque, a partir da interação da pessoa com suas atividades profissionais nos sucessivos empregos, o envolvimento com determinada carreira tende a se fortalecer ao longo do curso da vida, constituindo o que Hall e Hall (1976) denominaram de espiral de sucesso. Embora Hall (1986) tenha salientado que esta espiral tende a esmorecer no meio de carreira, exigindo redefinições importantes na vida profissional, Holland (1997) considera que o aumento da identidade, consistência e diferenciação dos interesses com a maturidade é indicador da focalização crescente em determinado campo profissional.

1.10.5 Personalidade, valores e comprometimento com a carreira

Os estudos de Soh e Leong (2001) e Sagiv (2002) investigaram a relação entre interesses vocacionais e prioridades axiológicas. Os autores empregaram a tipologia de prioridades axiológicas desenvolvida por Schwartz (1992) e a tipologia de interesses de Holland (1997). O modelo de Schwartz (1992) foi testado transculturalmente em mais de 200 amostras de mais de 60 países, e a estrutura multidimensional proposta foi reiteradamente verificada. De acordo com Hartung (2002), Schwartz (1992) oferece uma estrutura de valores complementar à estrutura de interesses vocacionais de Holland. E, segundo Soh e Leong (2001), o modelo é conceitualmente similar às metas e valores utilizados por Holland (1997) para caracterizar seus tipos vocacionais. O modelo de Schwartz (1992) é composto de 10 tipos motivacionais de valores, organizados em um padrão de conflito e compatibilidade entre prioridades. De acordo com o modelo, comportamentos voltados para a realização de um valor carregam conseqüências sociais, psicológicas e práticas que podem estar em conflito ou serem compatíveis com a realização de outros valores. Cada valor é definido em termos de sua meta central, que serve como um princípio orientador na vida do sujeito. Eles são poder (status social, dominância, etc.), realização (sucesso pessoal de acordo com padrões sociais),

hedonismo (prazer ou gratificação sensual), estimulação (excitação e novidade), autodireção (independência de pensamento e ação), universalismo (compreensão, tolerância e proteção do bem-estar das pessoas e da natureza), benevolência (preservação e melhoramento do bem-estar das pessoas próximas), tradição (respeito e comprometimento com costumes culturais ou religiosos), conformidade (restrição de ações e impulsos que possam prejudicar outros e violar expectativas sociais) e segurança (estabilidade da sociedade, dos relacionamentos e do *self*).

Enfim, no estudo de Sagiv (2002), os interesses convencionais correlacionaram-se positivamente com os valores de conformidade, segurança e tradição; e negativamente com os valores de autodireção, estimulação e universalismo. Os interesses empreendedores correlacionaram-se positivamente com valores de poder e realização, e negativamente com valores de universalismo. Interesses sociais correlacionaram positivamente com valores de benevolência e universalismo. Interesses artísticos e investigativos revelaram associações positivas com autodireção e universalismo, e negativamente com conformidade, segurança e tradição. Interesses realistas não se correlacionaram significativamente com valores.

E no estudo de Soh e Leong (2001), os interesses convencionais correlacionaram-se positivamente com os valores de conformidade e poder; e negativamente com os valores de autodireção e universalismo. Os interesses empreendedores obtiveram correlações positivas com valores de poder e realização, e negativas com valores de universalismo. Interesses sociais correlacionaram positivamente com valores de benevolência, tradição, conformidade e universalismo; e correlacionaram-se negativamente com poder. Interesses investigativos mostraram associação negativa com valores de poder, realização e hedonismo, e positiva com estimulação e autodireção. Interesses artísticos revelaram associação negativa com poder. Interesses realistas não se correlacionaram significativamente com valores.

Rounds (1990) sugeriu que o comprometimento com a carreira é uma função das prioridades axiológicas do indivíduo. Neste sentido, a pesquisa de Jardim (2002) investigou a relação entre prioridades axiológicas, de acordo com o modelo de Schwartz (1992), e o comprometimento com a carreira, de acordo com o modelo de Carson e Bedeian (1994). Os achados mostraram que o comprometimento com a carreira está relacionado com as prioridades axiológicas de autodireção ($r = .32$, $p < .01$), estimulação ($r = .15$, $p < .01$), hedonismo ($r = .21$, $p < .01$), poder ($r = .27$, $p < .01$) e realização ($r = .31$, $p < .01$). O comprometimento com a carreira não se correlacionou significativamente com os valores de

segurança ($r = .01$, $p > .05$), conformidade ($r = .13$, $p > .05$), tradição ($r = .13$, $p > .05$), benevolência ($r = .12$, $p > .05$) e universalismo ($r = .05$, $p > .05$).

Portanto, o comprometimento com a carreira está positivamente relacionado com as prioridades dadas as dimensões axiológicas de abertura à mudança (autodeterminação e estimulação) e autopromoção (hedonismo, poder e realização pessoal) que expressam interesses individuais, em oposição aos interesses coletivos. Estes últimos, no modelo de Schwartz (1992), estão relacionados às dimensões axiológicas de autotranscendência (universalismo e benevolência) e conservação (conformidade, tradição e segurança).

Considerando os resultados das pesquisas de Jardim (2002) e de Sagiv (2002), estes sugerem que indivíduos de personalidades predominantemente empreendedoras, investigativas e artísticas apresentem maior grau de comprometimento com a carreira em comparação com indivíduos de orientação convencional. Por outro lado, tal como referido anteriormente, McCrae e Costa (1990) encontraram que indivíduos propensos a fazer transições de carreira mostram escores mais elevados no fator abertura (modelo *Big Five*) e apresentam interesses predominantemente artísticos e investigativos, e menos convencionais. Considerando que o entrincheiramento na carreira significa a dificuldade para perceber alternativas de crescimento profissional, e a indisposição para desapegar-se de investimentos e custos associados com uma mudança de carreira (Carson, Carson & Bedeian, 1995), os resultados destas pesquisas (Sagiv, 2002; Jardim, 2002; McCrae & Costa, 1990) sugerem que as características de abertura (modelo *Big Five*), interesses artísticos e investigativos, e prioridades axiológicas de abertura a mudança (autodireção) convergem para um menor entrincheiramento.

1.11. Problematização

Esta pesquisa investigou diferenças individuais no desenvolvimento psicossocial e da carreira profissional nos estágios inicial e médio da vida adulta de acordo com os critérios lançados por teorias do desenvolvimento humano, da personalidade, e da psicologia vocacional/ocupacional. Os construtos comprometimento de carreira e entrincheiramento de carreira, em conjunto com a variável generatividade, investigaram os dois âmbitos básicos da experiência humana em nossa cultura: o âmbito do trabalho e da realização profissional, e o âmbito da vida social e das motivações comunais.

MÉTODO

2.1. Sujeitos

Participaram do estudo 736 profissionais de diversas áreas e setores de atividade. Entre eles, 371 (198 homens e 173 mulheres) situados no estágio da adultez inicial, com idades entre 25 e 40 anos ($\underline{M}=33,2$) e, no mínimo, 5 anos de atividade formal de trabalho ($\underline{M}=11,2$). E 362 (217 homens e 145 mulheres) situados na adultez média, com idades entre 44 e 60 anos ($\underline{M}=49$) e com mais de 15 anos de carreira ($\underline{M}=22,7$). 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. E 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.

2.2 Instrumentos

Dados demográficos

Nesta seção dos instrumentos de pesquisa, os sujeitos informaram a idade e o tempo de carreira profissional, a fim de definir o estágio de vida/carreira em que se encontram. Além disto, foram abordadas outras variáveis relevantes para o tema em estudo, tais como: sexo, estado civil, número de filhos, escolaridade e faixa salarial (Anexo A).

Escala de Comprometimento de carreira

Esta escala foi desenvolvida por Carson e Bedeian (1994), e possui 12 itens e três fatores, a saber: identidade, resiliência e planejamento. Os itens são frases que afirmam experiências relacionadas a carreira profissional (Anexo B). As respostas são assinaladas numa escala Likert de 5 pontos, indicando graus diferentes de concordância com as afirmações. No estudo piloto, o instrumento apresentou consistência interna (alpha de Cronbach) de .84 numa amostra de 179 sujeitos (Jardim & Magalhães, 2002). No presente estudo, a escala total apresentou consistência interna (alpha de Cronbach) de .82. Para os fatores identidade, resiliência e planejamento, os índices de consistência interna foram, respectivamente .75, .72 e .76. A análise fatorial exploratória indicou que a versão brasileira é adequada ao modelo original de três fatores (Anexo B).

Escala de Entrincheiramento de carreira

Esta escala foi desenvolvida por Carson, Carson e Bedeian (1995), e possui 12 itens e

três fatores, a saber: investimentos de carreira, custos emocionais e falta de alternativas. Os itens são frases que afirmam experiências relacionadas a carreira profissional (Anexo C). As respostas são assinaladas numa escala Likert de 5 pontos, indicando graus diferentes de concordância com as afirmações. No estudo piloto, o instrumento apresentou, para a escala total, consistência interna (alpha de Cronbach) de .85 numa amostra de 112 sujeitos (Baiocchi & Magalhães, 2004). No presente estudo, a escala apresentou consistência interna (alpha de Cronbach) de .84. Para os fatores investimentos, custos emocionais e falta de alternativas, os índices de consistência interna foram, respectivamente .75, .73 e .72.. A análise fatorial exploratória indicou que a versão brasileira é adequada ao modelo original de três fatores (Anexo C).

Escala de preocupações generativas

A escala de preocupações generativas foi a *Loyola Generativity Scale* desenvolvida por McAdams e de St. Aubin (1992). Trata-se de um instrumento de auto-relato de 20 itens que avalia diferenças individuais em preocupações generativas. O sujeito considera cada item numa escala de 5 pontos, avaliando cada afirmativa dentro de opções que vão desde “nunca se aplica a você” (score 1) até “aplica-se a você muito frequentemente”(score 5) (Anexo C). Os autores informaram coeficiente alfa de .84 e uma correlação teste-reteste de .73 num intervalo de 3 semanas. Num estudo preliminar com uma amostra brasileira de 73 sujeitos adultos, 41 homens e 32 mulheres, com idades ente 24 e 65 anos (média = 38), a LGS obteve coeficiente alfa de .83. No presente estudo o índice de consistência interna (alpha de Cronbach) foi .83 (Anexo C).

Escala de personalidades vocacionais

A escala de personalidades vocacionais corresponde a escala de atividades do Self Directed Search (SDS - Holland, 1997). É constituída de seis conjuntos de 11 atividades, correspondentes aos seis tipos de interesse vocacional (R, I, A, S, E, C) (Anexo D). Os sujeitos assinalaram o quanto gostam ou não destas atividades numa escala Likert de 5 pontos. A soma dos escores em cada tipo indica as orientações de personalidade predominantes no indivíduo. A escala de atividades foi selecionada por ter se mostrado a melhor preditora das escolhas vocacionais (Balbinotti, Marocco & Tetreau, 2003). Esta escala mostrou qualidades psicométricas satisfatórias em amostras brasileiras (Balbinotti,

Magalhães, Callegari & Fonini, 2004). No presente estudo, a análise fatorial exploratória indicou que a versão brasileira é adequada ao modelo original de 6 fatores (Anexo D).

2.3. Procedimentos

2.3.1 Coleta de dados

Os sujeitos responderam os instrumentos, coletivamente ou individualmente, no seu próprio local de trabalho ou estudo. Estes locais foram universidades (cursos de pós-graduação e cursos tecnológicos), condomínios comerciais de profissionais autônomos, e empresas de portes variados das diversas áreas e setores do mundo do trabalho. O setor de recursos humanos de empresas de ramos diversos foram contatados e solicitada a autorização para coleta de dados. Após esclarecimento sobre os objetivos da pesquisa, os sujeitos assinaram termo de consentimento informado (Anexo E) para sua participação.

2.3.2 Análise dos dados

As análises de variância investigaram as interações num delineamento fatorial 2X6 (2 níveis de estágio de vida e 6 tipos de interesse vocacional). As variáveis dependentes foram a generatividade, o comprometimento e o entrincheiramento de carreira. Este delineamento se repetiu em duas análises. Na primeira, consideraram-se os seis agrupamentos de personalidade vocacional de acordo com o interesse mais elevado (R, I, A, S, E, C). Na segunda, os sujeitos foram agrupados de acordo com os dois interesses adjacentes e com maiores escores (RI, RC, IA, ES, EC, AS). Os perfis foram definidos a partir dos escores brutos, considerando as diferenças intrasujeito, de acordo com as recomendações de Holland (1997). Adverte-se que, na verdade, cada indivíduo possui características de todos os seis tipos em maior ou menor grau, ainda que os atributos de um dado tipo possam predominar. A caracterização tipológica de um sujeito particular, portanto, não exige que ele apresente, de modo exclusivo, todos os traços usados para descrever o tipo extremo ou ideal. Além disto foram examinadas as correlações de Pearson entre os escores de generatividade, comprometimento e o entrincheiramento de carreira, em cada grupo definido pelos tipos de interesse vocacional.

RESULTADOS

A tese é composta de três estudos: personalidades vocacionais e processos de carreira na vida adulta, personalidades vocacionais e generatividade na vida adulta, e generatividade e processos de carreira na vida adulta. Estes estudos serão apresentados no formato de artigos a serem submetidos para publicação em periódicos científicos. A forma de apresentação dos mesmos seguirá as normas adotadas por cada publicação.

Referências

- Ackerman, P. L., & Beier, M. E. (2003). Intelligence, personality, and interests in the career choice process. *Journal of Career Assessment, 11*, 205-218.
- Ackerman, P. L., & Heggestad, E. D. (1997). Intelligence, personality, and interests: evidence for overlapping traits. *Psychological Bulletin, 121*, 119-245.
- Adler, A. (1957). *A ciência da natureza humana* (G. Rangel & A. Teixeira, Trad.). São Paulo: Companhia Editora Nacional. (Original publicado em 1930)
- Albion, M. J., & Fogarty, G. J. (2002). Factors influencing career decisions making in adolescents and adults. *Journal of Career Assessment, 10* (1), 91-126.
- Albion, M. J., Fernie, K. M., & Burton, L.J. (2003). Individual differences and self-efficacy in the unemployed. *Australian Journal of Psychology, 55*, 113-132.
- Alvi, S.A., Kahan, S. B., Hussain, M. A., & Baig, M. (1988). Relationship Between Holland's Typology and Cognitive Styles. *International Journal of Psychology, 23*, 449-459.
- 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)
- Aryee, S., & Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior, 40* (3), 288-305.
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior, 15*(4) 295-306.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.
- 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.
- Bakan, D. (1966). *The duality of human existence: Isolation and communion in western man*. Boston: Beacon Press.
- Balbinotti, M, Marocco, A., & Tetreau, B. (2003). O TVI no Brasil. Artigo não publicado. Núcleo de Orientação Vocacional, Unisinos, São Leopoldo.

- 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.
- Bartoleme, F. (1983). The work alibi: When it's harder to go home. *Harvard Business Review*, 61, 67-74.
- Bastos, A. V. B. (1994). *Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato*. Tese de Doutorado. Brasília, DF: Instituto de Psicologia, UnB.
- Bateson, M. C. (1990). *Composing a life*. New York: Plume.
- Beasley, S. E., & Hinkelman, J. M. (Orgs.). (2000). Reinventing career centers [Special issue]. *Career Planning and Adult Development Journal*, 16(1).
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- Becker, E. (1976). A negação da morte (O. A. Velho, Trad.). Rio de Janeiro: Nova Fronteira. (Original publicado em 1973)
- Bejian, D. V., & Salomone, P. R. (1995). Understanding midlife career renewal: implications for counseling. *Career Development Quarterly*, 44, 123-134.
- Berger, K. S. (1994). *The developing person through the life span*. Nova York: Worth Publishers.
- Berger, P., & Luckman, T. (1973). *A construção social da realidade*. Petrópolis: Vozes.
- Berglass, J. (1986). *The success syndrome*. New York: Plenum Press.
- Bertaux, D. (1982). The life course approach as a challenge to the social sciences. Em T. K. Hareven & K. J. Adams (Orgs.), *Aging and life course transitions: an interdisciplinary perspective* (pp. 127-150). New York: Guilford.
- 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.
- Blake, R. J., Davison, M., & Sackett, S. A. (1997). Interest profile parameters derived from multidimensional scaling. Em S. A. Sackett (Chair), *Interpreting Vocational Interest Patterns: Research, Innovations, and Emerging Directions*. Symposium conducted at the annual meeting of American Psychological Association, Chicago, Illinois.

- 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.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Blau, G. J. (1987). Using a person-environment fit model to predict job involvement and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 240-257.
- Bolton, B. (1985). Discriminant analysis of Holland's occupational types using the Sixteen Personality Factor Questionnaire. *Journal of Vocational Behavior*, 27, 210-217.
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R., & Judge, T. A. (2001) Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*, 58 (1), 53 - 81.
- Bradley, C. J., & Marcia, J. E. (1998). Generativity-stagnation: a five-category model. *Journal of Personality*, 66(1), 39-64.
- Braungart, M.M., & Braungart, R.G. (1990). The life course development of left- and right-wing youth activist leaders from the 1960s. *Political Psychology*, 11, 243-282.
- Brewster, M.K. (2000). Entering and exiting the corporation: A developmental study of women executives at midlife. *Dissertation-Abstracts-International:-Section-B:-The-Sciences-and-Engineering*, 60(9-B), p. 4877.
- Bridges, W. (1995). *Um mundo sem empregos: os desafios da sociedade pós-industrial*. São Paulo: Makron Books.
- Bridges, W. (1999). *Transitions: making sense of life's changes*. New York: Perseus.
- Brim, O. (1999). The MacArthur Foundation study of midlife development. Vero Beach, FL: MacArthur Foundation
- Brim, O. G., & Kagan, J. (1980). *Constancy and change in human development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Brokner, J., & Lee, R. J. (1995). Career development in downsizing organizations. Em M. London (Org.). *Employees, Careers, and Job Creation: Developing Growth-Oriented Human Resource Strategies and Programs*. (pp. 49-70). Nova York: Pfeiffer
- Brown, G. W., & Harris, T. O. (1989) Life events and illness. London: Unwin Hyman.
- Brown, S. D., & Watkins, C. E. (1994). Psychodynamic and personological perspectives on vocational behavior: Emergent ideas, issues, and concerns. Em M. L. Savickas & R.W.

- Lent (Org.), *Convergence in career development theories*. (pp. 197-205). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Brown, M. T. Lum, J. L., & Voyle, K. (1997). Roe revisited: a call for the reappraisal of the theory of personality development and career choice. *Journal of Vocational Behavior*, *51*, 283-294.
- Brown, G. W. , Andrews, B., Harris, T. O., Adler, Z., & Bridge, L. (1986). Social support, self esteem and depression. *Psychological Medicine*, *16*, 813-831.
- Buboltz, W. C., Woller, K. M. P., & Pepper, H. (1999). Holland code type and psychological reactance. *Journal of Career Assessment*, *7*(2), 161-172.
- Callegari, S. M., Magalhães, M., & Fonini, C. R. (2004). Relação entre estilos interpessoais e interesses vocacionais. *Resumos da XXXIII Reunião Anual de Psicologia da Sociedade Brasileira de Psicologia*. Ribeirão Preto, 24 a 29 de outubro de 2004, CD-ROM.
- Campos, J. A., Santacana, M. F., & Nebot, T. K. (1988). Perfil del geft en la población universitária catalana. *Evolución Psicológica*, *4*(1), 89-110.
- Cantor, N. & Zirkel, S. (1990). Personality, cognition, and purposive behavior. Em L. Pervin (Org.), *Handbook of personality theory and research* (pp. 135—164). New York: Guilford Press.
- Carless, S. A. (1999). Career assessment: Holland's vocational interests, personality characteristics and abilities. *Journal of Career Assessment*, *7* (2), 125-144.
- 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, A. D., & Mowesian, R. (1993). Self-monitoring and private self-consciousness: relations to Holland's vocational personality types. *Journal of Vocational Behavior*, *42*, 212-222.
- 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.
- Carson, K. D., & Carson, P. P. (1997). Career entrenchment: a quiet march toward occupational death? *Academy of Management Review*, *11*(1), 63-75.
- Carter, M. A., & Cook, K. (1995) Adaptation to retirement: role changes and psychological resources. *Career Development Quarterly*, *44*(1), 67-82.

- Cascio, W. (1993). Downsizing: What do we know? What we have learned? *Academy of Management Executive*, 7, 95-104.
- 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. Canoas: Universidade Luterana do Brasil.
- Codo, W., Sampaio, J. J. C., & Hitomi, A. H. (1993). *Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar*. Petrópolis/RJ: Vozes.
- Codo, W., Sampaio, J. J. C., Hitomi, A. H., & Bauer, M. (1993). O “mal-estar do trabalho vazio” em bancários. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, 42(1), 23-28.
- Collard, B., Epperheimer, J. W., & Saign, D. (1996). Career resilience in a changing workplace. *Columbus: ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education* (ED 396 191).
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1988). Personality in adulthood: A six-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO Personality Inventory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 853-863
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1994). Stability and change in personality from adolescence through adulthood. Em C. F. Halverson, G. A. Kohnstamm, & R. P. Martin (Orgs.), *The developing structure of temperament and personality from infancy to adulthood* (pp. 139-150). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Costa, P. T., Jr., McCrae, R. R., & Holland, J. L. (1984). Personality and vocational interests in adulthood. *Journal of Applied Psychology*, 69, 390-400.
- Costa, P. T., Jr., McCrae, R. R., & Kay, G. G. (1995). Persons, places and personality: Career assessment using the revised NEO Personality Inventory. *Journal of Career Assessment*, 3, 123-139.
- Costa, P. T., Jr., McCrae, R. R., Zonderman, A. B., Barbano, H. E., Lebowitz, B. & Larson, D. M. (1986). Cross-sectional studies of personality in a national sample: 2. Stability in Neuroticism, Extraversion, and Openness. *Psychology and Aging*, 1, 144-149
- Cromie, W. J. (1997, março) Mid Life Crisis Disappears. *The Harvard University Gazette* [online]. Disponível: www.news.harvard.edu/gazette/1997/03

- Crumbaugh, J. C. (1968). Cross validation of the Purpose in Life test based on Frankl's concepts. *Journal of Individual Psychology, 24*, 74-81.
- Davis, K. (1996). Downshifters. *Kiplinger's Personal Finance Magazine*. Agosto, p.34.
- Dawis, R. V. (1992). The structure of occupations: Beyond RIASEC. *Journal of Vocational Behavior, 40*, 171-178.
- 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.
- Digman, J. M. (1997). Higher order factor of the Big Five. *Journal of Personality & Social Psychology, 73*(6), 1246-1257.
- Dixon, T. M., & Baumeister, R. F. (1991). Escaping the self: the moderating effect of self complexity. *Personality and Social Psychology Bulletin, 17*(14), 363-368.
- DMB&B. (abr./1995). O planeta teen. *Revista Veja, 4*, 106-113.
- Dollinger, S. J., Ross, V., & Preston, L. A. (2002). Intellect and individuality. *Creativity Research Journal, 14*(2), 213-226.
- Domino, G., & Affonso, D. D. (1990). A personality measure of Erikson's life stages: The inventory of psychosocial balance. *Journal of Personality Assessment, 54*, 576—588.
- Duncan, L. A., & Agronick, G. S.(1995). The intersection of life stages and social events: personality and life outcomes. *Journal of Personality and Social Behavior, 69*, 558-568.
- Dunham, R.B., Grube, J.A., & Castañeda, M.B. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology, 79*, 370-380.
- Ebaugh, H. R. F. (1988). *Becoming an ex: the process of role exit*. Chicago: University of Chicago Press.
- Edwards, K. J., Nafziger, D. H., & Holland, J L. (1974). Differentiation of occupational perceptions among different age groups. *Journal of Vocational Behavior, 4*, 311-318.
- Elder, G. (1974). *Children of the Great Depression*. Chicago: University of Chicago Press.
- Erikson, E. (1950). *Childhood and society* [Infância e sociedade]. New York: Norton & Company.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity, youth and crisis* [Identidade, juventude e crise]. New York: Norton & Company.
- Erikson, E. (1979). *Life history and the historical moment*. New York: Norton & Company.
- Erikson, E., & Erikson, J. M. (1998). *Life cycle completed: extended version* [O ciclo de vida completo]. New York: Norton.

- Farrell, M. P., & Rosenberg, S. D. (1981). *Men at midlife*. Boston: Auburn House.
- Fernandes, F. S. D. (1999). *Motivação vital em bancários: um estudo comparativo*. Monografia de conclusão de curso de graduação em psicologia. Canoas: Universidade Luterana do Brasil.
- Fitzgerald, L. F., & Betz, N. E. (1983). Issues in the vocational psychology of women. Em W. B. Walsh & S. B. Osipow (Orgs.), *Handbook of vocational psychology* (pp. 111—114). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Furnham, A., & Miller, T. (1997). Personality, absenteeism and productivity. *Personality and Individual Differences*, 23, 705-707.
- Garden, A. (1997). Relationships between MBTI profiles, motivation profiles, and career paths. *Journal of Psychological Type*, 41, 3-16.
- George, L. K. (1990). Social structure, social processes, and social-psychological states. Em R. Binstock & L. K. George (Orgs.), *Handbook of aging and the social sciences* (pp. 205-226). San Diego: Academic Press.
- George, L. K., & Siegler, I. C. (1981). Coping with stress and coping in later life: older people speaks for themselves. Durham, NC: Center for the Study of Aging and Human Development and Department of Psychiatry, Duke University Medical Center.
- Gilbert, P. (1990). Changes: rank, status and mood. Em S. Fisher & C. L. Cooper (Orgs.), *On the move: the psychology of change and transition* (pp. 33-52). New York: Wiley & Sons.
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice: psychological theory and women's development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). *Occupational choice: an approach to a general theory*. New York: Columbia University Press.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: the Big Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- Gooden, W. E. (1989). Development of black men in early adulthood. Em R. L. Jones (Org.), *Black adult development and aging* (pp. 31-62). Berkeley, CA: Cobb & Henry.
- Goodman, J. (1994). Career adaptability in adults: A construct whose time has come. *Career Development quarterly*, 43, 74-84.
- Gottfredson, G. D., Jones, E. M., & Holland, J. L. (1993). Personality and vocational interests: the relation of Holland's interests dimensions to five robust dimensions of personality. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 518-524.

- Gottfredson, J. G., Holland, J. L., & Gottfredson, L. S. (1975). The relation of vocational aspirations and assessments to employment reality. *Journal of Vocational Behavior*, 7, 135-148.
- Gottlieb, M. R. & Conklin, L. (1995). *Managing the workplace survivors: organizational downsizing and the commitment gap*. Westport, Connecticut: Quorum books.
- Goulet, L. R., & Singh, P. (2002). Career Commitment: a reexamination and an extension. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 73-91.
- Gowan, M. A., Craft, S. L. S., & Zimmerman, R. A. (2000). Response to work transitions by United States Army personnel: Effects of self-esteem, self-efficacy, and career resilience. *Psychological Reports*, 86, 911-921.
- Graham, J. R. (1999). *MMPI-2: Assessing Personality and Psychopathology*. London: Oxford University Press.
- Greenwood, E. (1962) Attributes of profession. Em S. Nosow & W. H. Form (Orgs.). *Man, work and society: a reader in sociology of occupations* (pp. 156-171). New York: Basic Books.
- Greenhaus, J. H. (1987) *Career Management*. Hinsdale, IL: Dryden.
- Greenhaus, J. H. (1999). *Career Management*. Orlando: Harcourt.
- Guest, D. & Davey, K. M. (1996). Don't Write Off the Traditional Career. *People Management*, 2(4), 34-44.
- Gumpert, D. E., & Boyd, D. F. (1984). The loneliness of the small-business owner. *Harvard Business Review*, 62, 18-24.
- Gutmann, D. (1987). *Reclaimed power: Toward a new psychology of men and women in later life*. New York: Basic Books.
- Hagestad, , G. & Neugarten, B. (1985). Age and the life course. Em E. Shanar & R. Binstock (Orgs.), *Handbook of aging and the social sciences*. (pp. 345- 367). New York: John Wiley & Sons.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Santa Monica, CA: Goodyear.
- Hall, D. T. (1986). *Career development in organizations*. New York: Jossey Bass.
- Hall, D. T. (1996). *The career is dead, long live the career: a relational approach to careers*. San Francisco: Jossey Bass.
- Hall, D. T., & Hall, F. S. (1976). What's new in career management? *Organizational Dynamics*, 5, 17-33.

- Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1995). Careers as lifelong learning. Em A. Howard (Org.), *The changing nature of work* (pp. 189-203). San Francisco: Jossey-Bass.
- Hall, D. T. & Moss, J. E. (1998) The new protean career contract: helping organisations and employees adapt. *Organisational Dynamics*, 26 (3), 39-53.
- Hammer, R. E., Hoffer, N., & King, W. L. (1995). Relationship among gender, cognitive style, academic major, and performance on the Piaget water-level task. *Perceptual And Motor Skills*, 80, 771-778.
- Hamer, R. J., & Bruch, M. A. (1997) Personality factors and inhibited career development: Testing the unique contribution of shyness. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 382-400.
- Hartung, P. J. (2002). Cultural context in career theory and practice: role salience and values. *Career Development Quarterly*, 52(3), 204-224.
- Havighurst, R. J. (1972). *Developmental tasks and education*. McKay.
- Havighurst, R. J. (1982). The world of work. Em B. B. Wolman (Org.), *Handbook of developmental psychology* (pp. 771-787). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Healy, C. C., & Woodward, G. A. (1998). The Myers-Briggs Type Indicator and career obstacles. *Measurement & Evaluation in Counseling & Development*, 32(2), 74-86.
- Helgeson, V. S. (1994). Relations of agency and communion to well-being: evidence and potential explanations. *Psychological Bulletin*, 116, 412-428.
- Helson, R., Mitchell, V., & Moane, G. (1984). Personality and patterns of adherence and non-adherence to the social clock. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 1079-1096.
- Helson, R., & Picano, J. (1990). Is the traditional role bad for women? *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 311—320.
- Helson, R., & Srivastava, S. (2001). Three paths of adult development: conservers, seekers and achievers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(6), 995-1010.
- Heppner, M. J., Multon, K. D., & Johnston, J. A. (1994). Assessing psychological resources during career change: Development of the Career Transitions Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 55-74.
- Hill, R. (1974). Interpersonal needs and functional area of management. *Journal of Vocational Behavior*, 4, 15-24.
- Hill, R. (1980). *Interpersonal needs and vocation specialization among female business students*. Ann Arbor, MI: Graduate School of Business.

- Hoffman, L. W. (1986). Work, family and the child. Em M. S. Pallak & R. O. Perloff (Orgs.), *Psychology and work: productivity, change and employment* (pp 232-247) Washington, DC: APA.
- Hogan, R. (1983). Socioanalytic theory of personality. Em M. M. Page (Org.), *1982 Nebraska symposium on motivation: Personality- Current theory and research* (pp. 55-89). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Hogan, R., Hogan, J., & Roberts, B. W. (1996). Personality measures and employment decisions: Questions and answers. *American Psychologist*, *51*, 469-477.
- Hogan, J., & Ones, D. S. (1997). Conscientiousness and integrity at work. Em R. Hogan, J. Johnson, & S. Briggs (Org.), *Handbook of personality psychology* (849-870). San Diego: Academic Press.
- 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. L. (1973). *Making vocational choices: a theory of careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Holland, J. L. (1985). *Manual for the Vocational Preference Inventory*. Odessa, FL.: PAR.
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology. *American Psychologist*, *51*, 397-406.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments*. Odessa, FL.: PAR.
- Holland, J. L. & Nichols, R. C. (1964). Explorations of a theory of vocational choice: III – A longitudinal study of choice of major field of study. *Personnel Guidance Journal*, *43*, 235-242.
- Holland, J. L., Daiger, D. C., & Power, P. G. (1980). Some diagnostic scales for research in decision-making and personality: Identity formation and barriers. *Journal of Personality and Social Psychology*, *39*, 1191-1200.
- Holland, J.L., Jonhston, J. A., & Asama, N. F. (1993). The Vocational Identity Scale: a diagnostic and treatment tool. *Journal of Career Assessment*, *1*, 1-11.

- Holland, J. L., Johnston, J. A., & Asama, N. F. (1994). More evidence for the relationship between Holland's personality types and personality variables. *Journal of Career Assessment*, 2, 331-340.
- Holland, J. L., Johnston, J. A., Hughey, K. F., & Asama, N. F. (1991). Some explorations of a theory of careers: VI. A replication and some possible extensions. *Journal of Career Development*, 18, 91-100.
- 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.
- Holmes, T. H. & Rahe, R. H. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11, 213-218.
- Hornstein, G. A. & Wapner, S. (1985). Modes of experiencing and adapting to retirement. *International Journal of Aging and Human Development*, 21(4), 291-314.
- Howard, A. (1992). Work and family crossroads spanning the career. Em S. Zedeck (Org.), *Work, family and organizations* (pp. 234-257). San Francisco: Jossey Bass.
- Hudson, F. M. (1999). *The adult years: mastering the art of self-renewal*. San Francisco: Jossey Bass.
- Hughes, E. (1958). *Men and their work*. Glencoe, IL: Free Press.
- Hurrell, Jr., J. J., McLaney, M. A. & Murphy, L. R. (1990). The middle years: career stage differences. *Prevention in Human Services*, 8(1), 179-203.
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 869-879.
- Huyck, M. H., & Hoyer, W. J. (1986). *Adult development and aging*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Hyes, T. L., Roehm, H. A., & Castellano, J. P. (1994). Personality correlates of success in total quality manufacturing. *Journal of Business and Psychology*, 8, 397-411.
- Isaacson, L. E. (1985). *Basics of career counseling*. Newton: Allyn & Bacon.
- Isaacson, L. E., & Brown, D. (1999). *Career information, career counseling, and career development*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Jardim, F. (2002). *Relações entre prioridades axiológicas e comprometimento com a carreira*. Monografia de conclusão de curso de graduação em psicologia. Canoas: Universidade Luterana do Brasil.

- Jenkins, S. R. (1994). Need for power and women's career over 14 years: Structural power, job satisfaction, and motive change. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 155-165.
- Jepsen, D. A. (2001). Stability and change in 25 year occupational career patterns. *Career Development Quarterly*, 51, 123-134.
- Josselson, R. (1987). *Finding herself: pathways to identity development in women*. San Francisco: Jossey Bass.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The Big Five personality traits and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52, 621-652.
- 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.
- Jung, C. G. (1980). *Estudos sobre psicologia analítica*. (V. Amaral, Trad.). Petrópolis: Vozes. (Original publicado em 1972)
- Jung, C. G. (1981). *O desenvolvimento da personalidade*. (V. Amaral, Trad.). Petrópolis: Vozes. (Original publicado em 1972)
- Kagan, J. (1980). Perspectives on continuity. Em O. G. Brim & J. Kagan (Orgs.), *Constancy and change in human development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Kahn, J. H., Nauta, M. N., Gailbreath, R., Tipps, J., & Chartrand, J. M. (2002). The utility of career and personality assessment in predicting academic progress. *Journal of Career Assessment*, 10 (1), 3-23.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kanter, R. M. (1989). *When giants learn to dance*. New York: Simon & Schuster.
- Kennedy, R. B., & Kennedy, D. A. (2004) Using the Myers-Briggs type indicator in career counseling. *Journal of Employment Counseling*, 41(1), 38-45.
- Kirchmeyer, C. (2002). Change and Stability in Managers' Gender Roles. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 929-939.
- Knapp, R. H., & Green, H. B. (1964). Personality correlates of success imagery. *The Journal of Social Psychology*, 62, 93-99.
- Knowdell, R., Branstead, E., & Moravec, M. (1996). *From downsizing to recovery: strategic transition options for organizations and individuals*. Palo Alto, CA: Davies Black.
- Knowles, M. S. Holton III, E. F., & Swanson, R. A. (1998) *The adult learner*. Houston: Gulf.

- Kohlberg, L. (1970). Stages of moral development as a basis for moral education. Em C. Beck & E. Sullivan (Orgs.), *Moral education* (pp. 145-156). Toronto: Universidade de Toronto.
- Korman, A. K. (1988). Career success and personal failure: mid- to -late career feelings and events. Em: M. London & E. Mone (Orgs.), *Career growth and human resource strategies* (pp. 81-94). New York: Quorum.
- Kotre, J. (1984). *Outliving the self: generativity and the interpretation of lives*. Baltimore: The John's Hopkins University Press.
- Krech, D., Crutchfield, R., & Ballachey, E. (1975). *O indivíduo na sociedade: um manual de Psicologia Social*. 3. ed. São Paulo: Pioneira.
- Krumboltz, J. D. (1994). The Career Beliefs Inventory. *Journal of Counseling and Development*, 72, 424-428.
- 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.
- 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.
- Landman, J. & Manis, J. (1992). What might have been: Counterfactual thought concerning personal decisions. *British Journal of Psychology*, 83, 473-477.
- Landman, J., Vandewater, E. A., Stewart, A. J., & Malley, J. E. (1995). Missed opportunities: Psychological ramifications of counterfactual thought in midlife women. *Journal of Adult Development*, 2, 87-97.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Leo-Rhynie, E. (1985). Field independence, academic orientation and achievement. *Current Psychological Research and Reviews*, 4, 22-27.
- Levine, S. (1963). Occupation and personality: Relationship between the social factors of the job and human orientation. *Personnel and Guidance Journal*, 41, 602-605.
- 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.
- Lieberman, M. A. (1975). Adaptive processes in later life. Em N. Datan & L. H. Ginsberg (Orgs.), *Life-span developmental psychology* (pp. 135-159). New York: Academic Press.
- Loevinger, J. (1993). Ego development: questions of method and theory. *Psychological Inquiry*, 4 (1), 56-63.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*,

- 8, 620-630.
- London, M. & Mone, E. M. (1987). *Career management and survival in the workplace*. San Francisco: Jossey – Bass Publishers.
- London, M. & Stumpf, S. A. (1986). Individual and organizational career development in changing times. Em D. T. Hall (Org.), *Career Development in organizations* (pp. 21-49). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Louis, M. R. (1980). Career transitions: varieties and commonalities. *Academy of Management Review*, 5 (3), 329-340.
- Lounsbury, J. W., Tatum, H. E., Chambers, W., Owens, K. S., & Gibson, L. W. (1999). *An investigation of career decidedness in relation to 'Big Five' personality constructs and life satisfaction*, *College Student Journal*, 33(4), 134-143.
- Lounsbury, J. W., Loveland, J. M., Sundstrom, E. D., Gibson, L. W., Drost, A. W., & Hamrick, F. L. (2003). An investigation of personality traits in relation to career satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 11(3), 287-307.
- Lubinski, D. & Benbow, C. P. (2000). States of excellence. *American Psychologist*, 55, 137-150.
- Luzzo, D. A. (2001). Practice and Research in Career Counseling and Development--2000. (Annual Review). *Career Development Quarterly*, 51(2), 102 – 123.
- Lyons, D. (2002). Freer to Be Me: The Development of Executives at Midlife. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 54(1), 15-27
- Magalhães, M., Krieger, D. V., Vivian, A., Stralio, M., & Poeta, M. (2004). Padrões de ajustamento na aposentadoria. *Aletheia*, 19, 57-69.
- Magalhães, M., Teixeira, M., & Martinuzzi, V. (2002). Relação entre estilos cognitivos e interesses vocacionais. *Resumos da XXXI Reunião Anual de Psicologia da Sociedade Brasileira de Psicologia*. Florianópolis, 23 a 26 de outubro de 2002, p. 356.
- Mannheim, K. (1972). The problem of generations. Em P. G. Altbach & R. S. Laufer (Orgs.), *The new pilgrims: Youth protest in transition* (pp. 101-138). New York: David McKay.
- Mansfield, E. & McAdams, D. P. (1996). Generativity and themes of agency and communion in adult autobiography. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 721-731.
- Martins, H. T. (2001). *Gestão de carreiras na era do conhecimento*. Rio de Janeiro: Qualitymark

- Maslow, A. (1980). *Introdução a psicologia do ser* (A. Cabral, Trad.). Rio de Janeiro: Eldorado. (Original publicado em 1962)
- Mayer, K. U., & Schoepflin, U. (1989). The state and the life course. *Annual Review of Sociology*, 15, 187-209.
- McAdams, D. P. (1988). *Power, intimacy and the life story*. New York: Guilford Press.
- McAdams, D. P. (1996). Personality, modernity, and the storied self: A contemporary framework for studying persons. *Psychological Inquiry*, 7, 295-321.
- McAdams, D. P., & De St. Aubin, E. (1998). *Generativity and adult development*. Washington, DC: APA.
- McAdams, D. P., De St. Aubin, E. & Logan, R. L. (1993). Generativity among young, midlife, and older adults. *Psychology and Aging*, 8, 221-230.
- McAdams, D. P., Diamond, A., de St. Aubin, E. & Mansfield, E. (1997). Stories of commitment the psychosocial construction of generative lives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(3), 678-694.
- McAdams, D. P., Hoffman, B. J., Mansfield, E. D., & Day, R. (1996). Themes of agency and communion in significant autobiographical scenes. *Journal of Personality*, 64, 339-378.
- McAdams, D. P., Ruetzel, K., & Foley, J. M. (1986). Complexity and generativity at mid-life: relations among social motives, ego development, and adults' plans for the future. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 800-807.
- McCaulley, M. H., & Martin, C. R. (1995). Career assessment and the Myers-Briggs Type Indicator. *Journal of Career Assessment*, 2, 219-239.
- McCrae, R. R. (1993). Moderated analyses of longitudinal personality stability. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 577-585.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1990). *Personality in adulthood*. Nova York: Guilford.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1999). A five-factor theory of personality. Em L. Pervin & O. P. John (Orgs.), *Handbook of personality* (pp. 139—153). New York: Guilford Press.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (2002) *Personality in adulthood: a five-factor theory perspective*. Nova York: Guilford.
- McCrae, R. R., Costa, P. T, Ostendorf, F., Angleitner, A., Ková, M. , Avia, M., Sanz, J., Sánchez-Bernardos, M.L., Kusdil, M. E., Woodfield, R., Saunders, P. R., & Smith, P. B. (2000). Nature over nurture: temperament, personality, and life span development. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(1), 173-186.

- Mehrabian, A., & Ljunggren, E. (1997). Dimensionality and content of optimism-pessimism analyzed in terms of the PAD Temperament Model. *Personality and Individual Differences, 23*, 729-737.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and applications*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Meyer, J.P., Allen, N. J. & Gellatly, I. R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology, 75*, 710-720.
- Miller, D. C., & Form, W. H. (1951). *Industrial sociology*. New York: Harper.
- Mitchell, V., & Block, J. H. (1983). Assessing personal and social change in two generations. Em M. Horner, C. C. Nadelson, & M. H. Notman (Orgs.), *The challenge of change: Perspectives on family, work, and education* (pp. 223-262). New York: Plenum.
- Morfe, M. Z., Hoker, K., Carpenter, J., Mix, C., & Blakeley, E. (2004). Agentic and communal generative behavior in four areas of adult life: implications for psychological well-being. *Journal of Adult Development, 11* (1), 55-58.
- Morrow, P. (1983). Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment. *Academy of Management Review, 8*, 486-500.
- Morrow, P. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. Greenwich, CT: JAI.
- Mowday, R. T., Porter, L.W. & Steers, R.M. (1982). *Employee-organizations linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R.M. & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*, 224-247.
- Murray, D. .J. (1987). Assessing logotherapeutic constructs: conceptual and psychometric status of the Purpose in Life and seeking of Noetic Goals tests. *Journal of Clinical Psychology, 7*, (1) 201-202.
- Mussen, P. H., Conger, J. J., Kagan, J. & Huston, A.C. (1995). *Desenvolvimento e personalidade da criança*. (M. L. G. Leite Rosa, Trad.) 3.ed. São Paulo: Harbra. (Original publicado em 1990)
- Myers, I. B., & McCaulley, M. H. (1985). *Manual: A Guide to the Development and Use of the Myers-Briggs Type Indicator*. Palo Alto, Ca.: Consulting Psychologists Press.
- Nelson, J.B. (1997). The boundaryless organization: implications for job analysis, recruitment, and selection. *Human Resource Planning, 20*(4), 39-49.

- Neugarten, B. L. (1964). *Personality in middle and late life*. New York: Atherton.
- Neugarten, B. L. (1996). *The Meanings of Age: Selected Papers*. Chicago: University of Chicago Press.
- Neugarten, B. L. & Gutmann, D. L. (1964). Em B. L. Neugarten (Org.), *Personality in middle and late life* (44—89). New York: Atherton Press.
- Neugarten, B., Havighurst, R., & Tobin, S. (1968). Personality and patterns of aging. Em B. Neugarten (Org.), *Middle-age and aging* (pp. 173-177). Chicago: University of Chicago Press.
- Noer, D. M. (1993). *Healing the wounds: overcoming the traumas of layoffs and revitalizing downsized organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Nordvik, H. (1996). Relationships between Holland's vocational typology, Schein's career anchors and Myers-Briggs' types, *Journal of Occupational na Organizational Psychology*, 69, 263-275.
- Nosow, S., & Form, W. (1962). *Man, work and society: a reader in sociology of occupations*. New York: Basic Books.
- Oatley, K. (1990). Role transitions and the emotional structure of everyday life,. Em S. Fisher & C. L. Cooper (Orgs.), *On the move: the psychology of change and transition* (pp. 67-82). New York: Wiley & Sons.
- Oatley, K. & Bolton, W. (1985) A social cognitive theory of depression in reaction to life events. *Psychological Review*, 92, 372-388.
- 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.
- Orden, De La. (1983). Estilo cognitivo y orientacion academica y profissional en la universidad. *Aula Abierta*, 39, 61-89.
- Osherson, S. D. (1980). *Holding on or letting go: mean and career change at midlife*. New York: Free Press.
- Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman, R. D. (2004) *Human Development*. Boston: McGraw-Hill.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 275-300.

- Parkes, C. M. (1971). Psycho-social transitions: a field for study. *Social Science and Medicine*, 5, 105-115. London: Pergamon.
- Patterson, L. E. Sutton, R. E., & Sschuttenberg, E. M. (1987) Plateued careers, productivity, acnd career satisfaction of college education faculty. *Career Development Quarterly*, 35 (3), 197-205.
- Paumonen, S. V., & Ashton, M. C. (2001). Big Five factors and facets and the prediction of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(3), 524-539.
- Raymark, P. H. Schmit, M. J., & Guion, R. M. (1997). Identifying potentially useful personality constructs for employee selection. *Personnel Psychology*, 50 (3), 723-736.
- Pearlin, L. I. (1980). Life-strains and psychological distress among adults. Em N. J. Smelser & E. H. Erickson (Orgs.), *Themes of work and love in adulthood* (pp. 174-192). Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Pearlin, L. I. (1982). Discontinuities in the study of aging. Em T. K. Hareven & K. J. Adams (Orgs.), *Aging and life course transitions: an interdisciplinary perspective* (pp. 55-79). New York: Guilford.
- Pearlin, L. I., & Lieberman, M. A. (1979). Social sources of emotional distress. Em R. Simmons (Org.), *Research in community and mental health* (vol. 1) (pp. 217-248). Greenwich, CT: JAI Press.
- Peck, R. (1968) Psychological developments in the second half of life. Em B. Neugarten (Org.), *Middle-age and aging* (pp. 173-177). Chicago: University of Chicago Press.
- Pelletier, D., Noiseux, G., & Bujold, C. (1982). *Desenvolvimento vocacional e crescimento pessoal: enfoque operatório*. (E. F. Alves, Trad.) Petrópolis: Vozes. (Original publicado em 1974)
- Perosa, S. L., & Perosa, L. M. (1984). The mid-career crisis in relation to Super's career and Erikson's adult development theory. *International Journal of Aging and Human Development*, 20 (1), 53-68.
- Peterson, B. E., & Klohnen, E. C. (1995). Realization of generativity in two samples of women at midlife. *Psychology and Aging*, 10, 20—29.
- Peterson, B. E., Smirles, K.A., & Wentworth, P. A. (1997). Generativity and Authoritarianism: Implications for Personality, Political Involvement, and Parenting. *Journal of Personality and Social Psychology*. 72(5), 1202–1216.

- Philips, S. D. (1982). Career exploration in adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, 20, 129-140.
- Pliner, J. (1990). Staying with or leaving the organization. *Prevention in Human Services*, 8(1).
- Pratzner, F. C., & Ashley, W. L. (1984). Occupational adaptability and transferable skills: Preparing's today's adults for tomorrow's careers. Em C. H. Shulman (Org.), *Adults and the changing workplace: 1985 yearbook of the American Vocational Association* (pp. 13-22). Arlington, VA: American Vocational Association.
- Prediger, D. J. & Hanson, G. R. (1976). Holland's theory of careers applied to men and women: Analysis of implicit assumptions. *Journal of Vocational Behavior*, 8, 167-184.
- Prediger, D. J. , & Vansickle, T. R. (1992). Locating occupations on Holland's hexagon: Beyond RIASEC. *Journal of Vocational Behaviour*, 40, 111-128.
- Reed, M. B., Bruch, M. A. & Haase, R. F. (2004). Five-Factor Model of Personality and Career Exploration. *Journal of Career Assessment*, 12(3), 223-239.
- Robbins, S. P. (2002). *Comportamento organizacional* (R. C. Marcondes, Trad.). São Paulo: Prentice Hall. (Original publicado em 2001)
- Rodrigues, M. V. C. (1995). *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. Petrópolis: Vozes.
- Roe, A. (1956). *The psychology of occupations*. New York: Wiley.
- Roe, A. (1957). Early determinants of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 4, 212-217.
- Rosenbaum, J. E. (1979). Tournament mobility: career patterns in a corporation. *Administrative Science Quarterly*, 24, 220-241.
- Rounds, J. (1990). The comparative and combined utility of work value and interest data in career counseling with adults. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 32-45.
- Rounds, J., & Tracey, T. J. (1993). Prediger's dimensional representation of Holland's RIASEC circumplex. *Journal of Applied Psychology*, 64, 132-143.
- Rosas, P. (1977). *Vocação e Profissão*. Petrópolis: Vozes.
- Ross, D. B. (1984). A cross-cultural comparison of adult development. *Personnel and Guidance Journal*, 62, 418-4212.
- Ruffin, J. E. (1989). Stages of adult development in black professional women. Em R. L. Jones (Org.), *Black adult development and aging* (pp. 31-62). Berkeley, CA: Cobb &

Henry.

- Rupérez, F. L., & Gómez, C. P. (1987). Valor predictivo de algunas variables psicológicas en la elección de optativas en bachillerato. *Bordón*, 268, 387-403.
- Ryff, C. D., & Heincke, S. G. (1983). Subjective organization of personality in adulthood and aging. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 807-816.
- Sagiv, L. (2002). Vocational interests and basic values. *Journal of Career Assessment*, 10 (2), 233-257.
- Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European community. *Journal of Applied Psychology*, 82, 30-43.
- Sanderson, C. A., & Cantor, N. (1999). A life task perspective on personality coherence: Stability versus change in tasks, goals, strategies, and outcomes. Em D. Cervone & Y. Shoda (Orgs.), *The coherence of personality* (pp. 372—394). New York: Guilford Press.
- Santos, E. H. (1996). As transformações no mundo do trabalho e suas implicações na subjetividade do trabalhador. *Anais do IV Congresso da Fenapsi*. Belo Horizonte: Sindicato dos Psicólogos de Minas Gerais.
- Savickas, M (1994). Donald Edwin Super: the career of a planful explorer. *Career Development Quarterly*, 43, 4-24.
- 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.
- Schein, E. (1978). *Career dynamics: matching individuals and organizational needs*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Schein, E. (1990). Career stress in changing times: some final observations. *Prevention In Human Services*, 8(1), 251-261.
- Schein, E. (1993). *Career anchors*. San Diego, CA: Pfeiffer & Company.
- Schlossberg, J., Waters, R., & Goodman, P. (1995) *Counseling adults in transition: linking theory with practice*. New York: Harper & Row.
- 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.
- Schneider, B. (1987). E = f (P,B): The road to a radical approach to person-environment fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 353-361.
- Schuman, H., & Scott, J. (1989). Generations and collective memories. *American Sociological Review*, 54, 359-381.

- Schutz, A. (1971). *Collected papers*. Hague: Martinus Nijhoff.
- Schwartz, S.H. (1992). Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical test in 20 countries. Em M. Zanna (Org.), *Advances in Experimental Social Psychology*, (pp.1-65). Orlando: Academic.
- Seibert, S. E., Grant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84 (3), 416-427.
- Seibert, S. E. & Kramer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58 (1), 1-21.
- Sheehy, G. (1976). *Passagens: crises previsíveis da vida adulta* (D. M. Garchagem, Trad.). São Paulo: Círculo do livro. (Original publicado em 1974)
- Simonsen, P. (1997). *Promoting a development culture in your organization: using career development as a change agent*. Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Singer, J. (1994). *Boundaries of the soul*. New York: Doubleday.
- Smart, R., & Peterson, C. (1997). Super's career stages and the decision to change careers. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 358-374.
- Smolak, L. (1992). *Adult development*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Snarey, J. (1993). *How fathers care for the next generation*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- 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.
- Solberg, V. S. Good, G. E. Fisher, A. R. (1995). Career decision-making and career search activities: relative effects of career search self-efficacy and human agency. *Journal of Counseling Psychology*, 42, 448-455.
- Sorj, B. (2000). Sociologia e trabalho: mutações, encontros e desencontros. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 15(43), p. 56-67.
- Staggs, G. D., Larson, L. M., & Borgen, F. H. (2003) Convergence of specific factors in vocational interests and personality. *Journal of Career Assessment*, 11 (3), 243-261.
- Stewart, A. J., & Gold-Steinberg, S. (1990). Midlife women's political consciousness: Case studies of psychosocial development and political commitment. *Psychology of Women Quarterly*, 14, 543-566.
- Stewart, A.J., & Healy, J. .M., Jr.(1989). Linking individual development and social changes. *American Psychologist*, 44, 30-42.

- Stewart, A. J., Franz, C. E., & Layton, L. (1988). The changing self: Using personal documents to study lives. *Journal of Personality*, 56, 41-74.
- Stewart, A. J., & Vandewater, E. A. (1999). "If I had it to do over again...": Midlife review, midcourse corrections, and women's well-being in midlife. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, (2), 270-283.
- Strack, S. (1994). Relating Millon's basic personality styles and Holland's occupational types. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 41-54.
- Strong, E. K. (1943). *Vocational interests of men and women*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- 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.
- Super, D. E. (1942). *The Dynamics of Vocational Adjustment*. New York: Harper and Bros.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8, 185-190.
- Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper and Bros.
- Super, D. E. (1963a). Self concepts in vocational development. Em D. E. Super, R. Starishevsky, & N. Matlin (Orgs.), *Career Development: Self-concept theory* (pp. 1-14). New York: College Entrance Examination Board.
- Super, D. E. (1963b). Toward making self concept theory operational. Em D. E. Super, R. Starishevsky, & N. Matlin (Orgs.), *Career Development: Self-concept theory* (pp. 17-31). New York: College Entrance Examination Board.
- Super, D. E. (1963c). Vocational development in adolescence and early adulthood: tasks and behaviors. Em D. E. Super, R. Starishevsky, & N. Matlin (Orgs.), *Career Development: Self-concept theory* (pp. 79-94). New York: College Entrance Examination Board.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 282-298.
- Super, D. E. (1983) Assessment in career guidance: toward truly developmental counseling. *Personnel and Guidance Journal*, 61(9), 555-562.
- Super, D. E. (1985). *New dimensions in adult vocational and career counseling* (Occasional paper N. 106). Columbus: The National Center for Research in Vocational Education – The Ohio State University.
- Super, D. E. (1990). A life span, life-space approach to career development. Em D. Brown &

- L. Brooks (Orgs.), *Career choice and development* (pp. 145-167). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E. (1992). Toward a comprehensive theory of career development. Em D. H. Montross & C. J. Shinkman (Orgs.), *Career development: Theory and practice* (pp. 35-64). Springfield, IL: Charles C. Thomas Publisher.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counseling*, 9, 194-201.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. (1996). Career choice and development. Em D. Brown & L. Brooks (Orgs.), *The Life-Span, Life-Space Approach to Careers* (pp.121-178). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Super, D. E., Starishevsky, R., Matlin, N., & Jordaan, J. P. (1963). *Career Development: Self-concept theory*. New York: College Entrance Examination Board - Columbia University.
- Super, D. E., Thompson, A.S., & Lindeman, R. H. (1988). *Adult Career Concerns Inventory. Manual for research and exploratory use in counselling*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Tellegen, A. (1982) *Brief Manual for the Multidimensional Personality Questionnaire*. Unpublished manuscript.
- Terkel, S. (1974). *Working*. Nova York: Pantheon.
- Tiedeman, D. V. (1952). Review of Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S. E Herma, J. L.: Occupational choice: an approach to a general theory. *Harvard Educational Review*, 22, 184-190.
- Tiedeman, D. V. (1963). *Career development: choice and adjustment*. Princetown, NJ: College Entrance Examination Board.
- Tinajero, C., & Parano, F. (1998). El estilo cognitivo dependencia - independencia de campo y la trayectoria académico-profissional. Comunicação apresentada no *I Congresso de Orientação e Diversidade*. Santiago de Compostela, 1-3 de maio de 1998.
- Tinsley, H. E., Tinsley, D., & Rushing, J. (2002). Psychological type, decision-making style, and reactions to structured career interventions, *Journal of Career Assessment*, 10 (2), 258-280.
- Tokar, D. M., & Swanson, J. L. (1995). Evaluation of the correspondence between Holland's vocational personality typology and the five-factor model of personality. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 89-108.

- Tokar, D. M., Vaux, A., & Swanson, J. L. (1995). Dimensions relating Holland's personality typology and the five-factor model. *Journal of Career Assessment, 3*, 57-74.
- Tonet, H. (1998). Um novo desafio para a administração. *Revista Brasileira de Administração, 8* (21),22-29.
- Tracey, T. J., & Rounds, J. (1996). The spherical representation of vocational interests. *Journal of Vocational Behavior, 48*, 3-41.
- Turner, J. S., & Helms, D. B. (1991). *Life-span development*. Chicago: Holt, Rinehart & Winston.
- Tziner, A., Meir, E. I., & Segal, H. (2002). Occupational Congruence and Personal Task-Related Attributes: How Do They Relate to Work Performance? *Journal of Career Assessment, 10*(4), 401-413.
- Utton, A. C. (1962). Recalled parent-child relations as determinants of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology, 9*, 49-53.
- Vaillant, G. E. (1977). *Adaptation to life*. Boston: Little Brown.
- Vaillant, G. E., & Milofsky, E. (1980). Natural history of male psychological health: empirical evidence for Erikson's model of the life cycle. *American Journal of Psychiatry, 137*, 1348-1359.
- Van de Water, D. A., & McAdams, D. P. (1989). Generativity and Erikson's "belief in the species." *Journal of Research in Personality, 23*, 435-449.
- Vondracek, F. W. (1998). Career development: a life-span perspective (Introduction to the special section). *International Journal of Behavioral Development, 22*(1), 1-6.
- Wampold, B. E., Ankarlo, G., Mondin, G., Trinida-Cavillo, M., Baumler, B., & Prater, K. (1995). Social skills of and social environments produced by different Holland types: A social perspective on person-environment fit models. *Journal of Counseling Psychology, 42*, 365-379.
- Wanous, J. P. (1980). *Organizational entry*. Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Warr, P. (1992). Age and occupational well-being. *Psychology and aging, 7*, 37-45.
- Waterman, R. H., Waterman, J. A., & Collard, B. A. (1994). Toward a career-resilient workforce. *Harvard Business Review, 72*(4), 87-95.
- Watkins, E., & Subich, L. M. (1995). Career development, reciprocal work/non-work interaction, and women's workforce participation. *Journal of Vocational Behavior, 47*, 109-163.

- Wethington, E. (2000). Expecting stress: Americans and the midlife crisis. *Motivation and Emotion*, 24, 85-103
- Whitbourne, S. K., Zuschlag, M. K., Elliot, L. B., & Waterman, A. S. (1992). Psychosocial development in adulthood: A 22-year sequential study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 260—271.
- Williams, C. P., & Savickas, M. L. (1990). Developmental tasks of career maintainance. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 166-175.
- Witkin, H.A. & Goodenough, D. R. (1985). *Estilos cognitivos: naturaleza y origenes* (P. S. Quiroga, Trad.). Madrid: Ediciones Prámide. (Original publicado em 1981)
- Witkin, H. A., Oltman P., Raskin, E., & Karp, S. (1987). *A Manual for The Embedded Figures Tests* (L. Manning, Trad.). Madrid: TEA Ediciones. (Original publicado em 1971)
- 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.
- Yalom, I. D. (1982). *Existencial Psychotherapy*. New York: Basic Books
- Yankelovich, D. (1974). *The new morality. A profile of American youth in the 1970s*. New York: McGraw-Hill.
- Yankelovich, D. (1981). *New Rules: Searching for self-fulfillment in a world turned upside down*. New York: Random House.
- Zacharias, J. (1995). *Tipos psicológicos Junguianos e escolha profissional: uma investigação com policiais militares da Cidade de São Paulo*. São Paulo: Vetor.
- Zanelli, J. C. (1994). Aposentadoria: percepções dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina. *Anais do XVIII Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração*, Curitiba, pp. 26-45.
- Zanelli, J. C., & Silva, N. (1996). *Programa de Preparação para a aposentadoria*. Florianópolis: Insular, 1996.
- Zunker, V.G. (1994). *Career Counseling: Applied concepts of life planning*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Artigo 1: Personalidades vocacionais e processos de carreira na vida adulta

Resumo

Esta pesquisa abordou a relação entre interesses vocacionais e os processos de comprometimento e entrincheiramento na carreira em diferentes estágios de vida. Uma amostra de 733 profissionais (415 homens e 318 mulheres) respondeu a medidas de comprometimento e de entrincheiramento 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 entrincheiramento na carreira. Na idade adulta média, as personalidades investigativas mostraram maior tendência ao entrincheiramento em comparação com as empreendedoras e realistas. As personalidades empreendedoras mostraram maior planejamento de carreira do que as realistas e sociais. As implicações teóricas e práticas são discutidas.

Palavras-chave: interesses vocacionais, comprometimento de carreira, entrincheiramento na carreira.

Vocational personalities and career processes in adulthood

Abstract

This study investigated the relationship between vocational interests and the processes of career commitment and entrenchment in different life stages. A sample of 733 professionals (415 men and 318 women) answered measures of career commitment and career entrenchment. The subjects were also categorized according to the predominant vocational interest in Holland typology. The analysis revealed interaction between life stage and vocational personality for career entrenchment scores. In middle adulthood the investigative personalities showed higher entrenchment compared to realistic and enterprising. The enterprising personalities showed more career planning than realistic and social types. Theoretical and practical implications are discussed.

Key words: vocational interests, career commitment, career entrenchment.

Introdução

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). O controle da carreira está se transferindo da organização para o trabalhador. Os trabalhadores são levados a adquirir habilidades de colaborar simultaneamente em diferentes contextos profissionais sem vínculos de longo prazo. As novas estratégias para o desenvolvimento de recursos humanos preocupam-se em tornar os profissionais mais autônomos, comprometidos com as suas carreiras e adaptáveis às demandas organizacionais e do mercado (Simonsen, 1997). Por conseguinte, espera-se que saibam focalizar suas preferências e potencialidades na busca da aprendizagem e da inovação contínuas. 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). Carson e Bedeian (1994) propuseram três dimensões do comprometimento com a carreira: identidade, resiliência e planejamento. Identidade quer dizer o 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 para 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. Os 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 as escores totais foi explicada pela correlação entre as dimensões custos emocionais (entrincheiramento) e identidade (comprometimento) 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 para responder às demandas de autonomia, comportamento exploratório, tomada de decisão e planejamento profissional (Lassance, no prelo). Na literatura recente, inúmeras pesquisas têm se dedicado a identificar diferenças individuais que se mostrem relevantes para o comportamento em relação à carreira. Nestas investigações, destacam-se a tipologia de interesses de Holland (1997) e o modelo *Big Five*.

De acordo com Carless (1999), existem duas maneiras básicas de conceitualizar características de personalidade: traços ou tipos. A taxonomia de traços mais aceita é o modelo *Big Five*, que propõe cinco dimensões amplas e ortogonais, rotuladas de extroversão, socialização, escrupulosidade, abertura e neuroticismo (Goldberg, 1990). A extroversão refere-se a quantidade e intensidade das interações interpessoais. Indivíduos com altos escores em extroversão tendem a ser dinâmicos, otimistas e gregários; e aqueles com baixos escores inclinam-se para a quietude, reserva e independência. A socialização situa os sujeitos entre os extremos de compaixão e antagonismo. Indivíduos com altos escores em socialização desejam ajudar os demais, são prestativos e afáveis. E aqueles com baixos escores tendem a ser intransigentes e pouco cooperativos. A escrupulosidade indica aspectos de confiabilidade, perseverança, organização, ambição e disciplina. A abertura significa a disponibilidade para novas experiências, curiosidade e imaginação. Os indivíduos com baixos escores neste fator tendem a ser convencionais, dogmáticos e pouco empáticos. Neuroticismo ou estabilidade emocional refere-se à predisposição para experimentar afetos negativos tais como ansiedade, raiva e depressão (McCrae & Costa, 2002).

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).

Os tipos vocacionais descritos por Holland (1997) se mostraram consistentemente relacionados aos fatores do modelo *Big Five*. Estas associações são coerentes com as descrições tipológicas e reforçam a sua validade. Tal como referido anteriormente, tanto os tipos de Holland quanto os fatores *Big Five* 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 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 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. 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 prefere atividades ambíguas, livres e não sistematizadas, a fim de criar formas de arte; e tem aversão a atividades metódicas. Devido as altas correlações entre interesses artísticos e investigativos e o traço de abertura à experiência (Larson, Rotinghaus &

Borgen, 2002), Holland (1997) sugeriu que estes tipos tendem a perceber mais oportunidades de carreira e mudar de emprego mais frequentemente do que os tipos convencional e realista. De acordo com o autor, indivíduos com altos escores em abertura à experiência seriam mais propensos a experienciar indecisão vocacional e mudar de carreira na meia-idade.

O tipo social busca o contato com outros para informar, treinar, desenvolver, curar ou educar. Em contraste com os interesses I e R, evitam situações muito intelectualizadas, assim como as que supõem o uso da força física. O traço de sociabilidade (do original *agreeableness*, da taxonomia *Big Five*), relacionado ao interesse social, já foi correlacionado negativamente com o sucesso, satisfação e desempenho na carreira (Boudreau, Boswell & Judge, 2001; Salgado, 1997; Seibert & Kraimer, 2001). Por outro lado, foram encontradas associações entre traços de extroversão e 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 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 traços de extroversão e escrupulosidade nos anos universitários, assim como 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 prefere a manipulação ordenada e sistemática de dados e evita situações livres e exploratórias. Tende a conformar-se a normas e valores culturais vigentes. Neste sentido, é descrito como metódico e disciplinado. As pesquisas tem encontrado correlações entre interesse convencional e escrupulosidade (Blake & Sackett, 1999). Em termos de comportamentos de carreira, o traço de escrupulosidade foi associado à capacidade para tomada de decisão (Lounsbury, Tatum, Chambers, Owens & Gibson, 1999) e à disciplina e produtividade no trabalho (Ones & Viswesvaran, 1997). Amabile, Hill, Hennessey e Tighe

(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.

A partir de suas descrições tipológicas, Holland (1997) sugeriu que pessoas com interesses diferentes possuem estilos de carreira diversos, e fez algumas especulações a respeito. O autor sugeriu que os tipos investigativos e artísticos são mais independentes, tolerantes com relação a situações não estruturadas, e dispostos a encontrar alternativas de expressão para seus valores, habilidades e interesses. Neste sentido, teriam mais facilidade ao fazer a transição para a aposentadoria. Em contraste, o autor descreveu tipos realistas e convencionais como mais dependentes de fatores contextuais e, conseqüentemente, teriam maior dificuldade para definir metas com autonomia.

Holland (1997) também sugeriu que a capacidade de *coping* para lidar com o desemprego e a mudança de emprego está relacionada as habilidades sociais e, portanto, segue a seguinte ordem decrescente: social, empreendedor, artístico, investigativo, convencional e realista. O autor pressupôs que tipos sociais e empreendedores têm mais habilidades interpessoais para lidar com estes problemas.

Neste sentido, de acordo com Sorj (2000), as novas necessidades de gerenciamento pessoal da carreira invadiram esferas da vida que, anteriormente, eram vividas como separadas do trabalho. A construção da empregabilidade a longo prazo vem apoiar-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 uma pré-requisito de empregabilidade.

No estudo de Jardim (2002), os valores que foram associados com o comprometimento com a carreira (autodireção, estimulação, hedonismo, poder e realização) caracterizam as personalidades empreendedoras, preocupadas com o sucesso pessoal, com a autopromoção e autodeterminação. E os valores que não revelaram esta associação (universalismo e benevolência, conformidade, tradição e segurança) expressam a preocupação com a coletividade, típica do interesse social. Nos estudos de Soh e Leong (2001) e Sagiv (2002), o interesse empreendedor correlacionou com valores de poder e realização, e negativamente com universalismo. E os interesses sociais correlacionaram com benevolência,

tradição, conformidade e universalismo. A tradição e a conformidade são valores coletivistas que enfatizam a preservação do *status quo*, a aceitação de normas morais e o autocontrole implicado. Estes estudos sugerem diferenças de comprometimento de carreira entre tipos empreendedores e sociais.

As relações entre a tipologia de Holland, o modelo dos cinco grandes fatores e comportamentos de carreira sugerem que diferenças de interesse vocacional influenciam o desenvolvimento da trajetória profissional. No curso deste desenvolvimento, o período da adultez média tem sido referido como especialmente propício à vivência de processos de entrincheiramento na carreira, pois as oportunidades de crescimento profissional restringem-se e há maior incerteza sobre possibilidades futuras (Carson, Carson & Bedeian 1995). Tomando-se os conceitos de comprometimento e entrincheiramento como descritores de reações individuais ao desenvolvimento da carreira, pergunta-se: há uma associação diferenciada entre tais descritores e os tipos vocacionais sugeridos por Holland? E será esta associação influenciada pelo estágio de vida? Tomando-se a dimensão identidade do descritor comprometimento, e a dimensão custos emocionais do descritor entrincheiramento: qual a associação entre tais dimensões em cada tipo vocacional?

De acordo com pesquisas baseadas no modelo de Holland (1997), hipotetizou-se que tipos empreendedores, considerando 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 adultos na adultez média apresentem maior entrincheiramento de carreira.

Método

Participantes

Participaram do estudo 736 profissionais. Entre eles, 371 (198 homens e 173 mulheres) situados no estágio da adultez inicial, com idades entre 25 e 40 anos ($\underline{M}=33,2$) e, no mínimo, 5 anos de atividade formal de trabalho ($\underline{M}=11,2$). E 362 (217 homens e 145 mulheres) situados na adultez média, com idades entre 44 e 60 anos ($\underline{M}=49$) e com mais de 15 anos de carreira ($\underline{M}=22,7$). 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. E na idade 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 entrenchamento 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 .82. Para os fatores identidade, resiliência e planejamento, os índices de consistência interna foram, respectivamente .75, .72 e .76. A escala de entrenchamento 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 .84. Para os fatores investimentos, custos emocionais e falta de alternativas, os índices de consistência interna foram, respectivamente .75, .73 e .72. A escala de personalidades vocacionais corresponde a escala de atividades do Self Directed Search (SDS - 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 o quanto gostam ou não destas atividades. Os sujeitos responderam aos instrumentos no local de trabalho ou estudo. Após esclarecimentos sobre a pesquisa, os sujeitos assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido.

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 entrenchamento de carreira, e as suas respectivas dimensões. Este delineamento se repetiu em duas análises. Na primeira, consideraram-se os seis agrupamentos de personalidade vocacional de acordo com o interesse mais elevado (R, I, A, S, E, C). Na segunda, os sujeitos foram agrupados de acordo com os dois interesses adjacentes e com maiores escores (RI, RC, IA, ES, EC, AS). Os perfis foram definidos a partir dos escores brutos, considerando as

diferenças intrasujeito, de acordo com as recomendações de Holland (1997). Adverte-se que, na verdade, cada indivíduo possui características de todos os seis tipos em maior ou menor grau, ainda que os atributos de um dado tipo possam predominar. A caracterização tipológica de um sujeito particular, portanto, não exige que ele apresente, de modo exclusivo, todos os traços usados para descrever o tipo extremo ou ideal.

Resultados

Relações entre Comprometimento de Carreira e Tipos Vocacionais

A análise de variância revelou que os sujeitos situados na adultez média obtiveram escores mais elevados de comprometimento com a carreira ($\underline{M} = 45.51$, $\underline{DP} = 7.53$) do que os sujeitos situados na adultez inicial ($\underline{M} = 43.35$, $\underline{DP} = 9.03$), $F(1, 729) = 8.76$, $p < .01$. Análises específicas para cada dimensão de comprometimento revelaram que não houve diferenças nas dimensões planejamento, $F(1, 728) = 2.95$, $p = .08$, e resiliência, $F(1, 726) = 1.73$, $p = .18$, mas somente em identidade, $F(1, 729) = 13.01$, $p < .001$.

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		
	<u>N</u>	<u>M</u>	<u>DP</u>	<u>N</u>	<u>M</u>	<u>DP</u>	<u>N</u>	<u>M</u>	<u>DP</u>	<u>N</u>	<u>M</u>	<u>DP</u>
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

O teste de homogeneidade de variâncias de Levene revelou que não houve diferenças significativas entre os grupos para os escores de comprometimento [$F(5, 656) = 1,61$, $p > .05$] e resiliência [$F(5, 659) = 1,65$, $p > .05$]. As variâncias dos grupos se mostraram heterogêneas nos escores de identidade [$F(5, 661) = 2,63$, $p < .05$] e planejamento [$F(5, 660) = 2,95$, $p < .05$]. As análises revelaram diferenças para comprometimento com a carreira, $F(5, 656) = 2,70$, $p < .05$. 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 mostraram que estas diferenças ocorreram na dimensão planejamento, $F(5, 660) = 3,66$, $p < .005$. Porém, tendo em vista a heterogeneidade das variâncias destes escores, este resultado encontra-se prejudicado em sua validade. Não houve diferenças significativas nas dimensões de identidade, $F(5, 661) = 1,38$; $p > 0,05$, e resiliência, $F(5, 659) = 1,35$, $p > .05$. Não houve interações entre tipos vocacionais e estágio de vida para as variáveis de comprometimento de carreira a partir do delineamento fatorial 2X6 (2 níveis de estágio de vida e 6 tipos de interesse vocacional – R, I, A, S, E, C).

A tabela 2 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 pelos dois interesses predominantes (RI, RC, IA, EC, ES).

Em relação aos tipos vocacionais definidos a partir da combinação de dois interesses predominantes (RI, RC, IA, ES, EC, AS), o teste de homogeneidade de variâncias de Levene revelou que não houve diferenças significativas entre os grupos nas variâncias dos escores de comprometimento [$F(5, 670) = 0,97$, $p > .05$], planejamento [$F(5, 673) = 1,63$, $p > .05$] e resiliência [$F(5, 673) = 1,34$, $p > .05$]. As variâncias dos grupos se mostraram heterogêneas nos escores de identidade [$F(5, 670) = 2,27$, $p < .05$].

As análises não revelaram diferenças para o escore total de comprometimento, $F(5, 670) = 1,21$, $p > .05$. As análises em cada dimensão revelaram diferenças em planejamento, $F(5, 673) = 2,50$, $p < .05$. As comparações post hoc (Tukey) indicaram que sujeitos EC apresentaram escores mais elevados em comparação com sujeitos RI. Esta análise corrobora, em parte, os resultados encontrados para os grupos definidos por um interesse predominante, onde tipos empreendedores revelaram escores mais elevados de planejamento do que tipos realistas. Não houve diferenças nas dimensões de resiliência, $F(5, 673) = 0,81$, $p > .05$, e identidade de carreira, $F(5, 670) = 1,21$, $p > .05$.

Não houve interação significativa entre tipos vocacionais, definidos pela combinação dos dois interesses predominantes, e estágio de vida para os escores de comprometimento com a carreira a partir do delineamento fatorial 2X6 (2 níveis de estágio de vida e seis tipos de interesse vocacional – RI, RC, IA, ES, EC, AS).

Tabela 2

Médias e Desvios Padrão das Dimensões de Comprometimento de Carreira e Valores de N para Dois Interesses Predominantes

Tipos	Escala			Subescalas								
	Comprometimento			Identidade			Planejamento			Resiliência		
	<u>N</u>	<u>M</u>	<u>DP</u>	<u>N</u>	<u>M</u>	<u>DP</u>	<u>N</u>	<u>M</u>	<u>DP</u>	<u>N</u>	<u>M</u>	<u>DP</u>
RI	82	43,39	9,07	82	15,80	3,95	82	14,35	4,34	82	13,23	3,47
RC	25	43,08	7,40	25	15,40	3,04	25	14,88	3,57	25	12,80	3,34
IA	46	42,09	8,51	46	15,20	4,26	46	14,78	3,42	46	12,11	3,71
EC	124	44,74	8,00	126	15,98	3,67	126	15,81	3,40	124	12,95	3,62
ES	263	44,78	8,64	264	16,07	3,55	264	15,73	3,56	264	12,97	3,89
AS	136	43,79	8,38	137	15,94	3,86	136	15,32	3,60	138	12,49	4,16
Total	676	44,16	8,48	680	15,91	3,71	679	15,40	3,66	679	12,84	3,82

Relações entre Entrincheiramento de Carreira e Tipos Vocacionais

Os sujeitos situados na adultez média obtiveram escores mais elevados de entrincheiramento ($\underline{M} = 39.77$, $\underline{DP} = 9.06$) do que os sujeitos na adultez inicial ($\underline{M} = 37.47$, $\underline{DP} = 9.53$), $\underline{F} (1, 729) = 8.74$, $\underline{p} < .01$. Análises específicas para cada dimensão de entrincheiramento revelaram que não houve diferenças em falta de alternativas, $\underline{F} (1, 730) = 0.22$, $\underline{p} = .63$), mas sim em investimentos de carreira, $\underline{F} (1, 731) = 18.97$, $\underline{p} < .001$, e custos emocionais, $\underline{F} (1, 728) = 4.46$, $\underline{p} < .05$.

A tabela 3 apresenta os resultados da estatística descritiva dos escores totais de entrincheiramento de carreira e das dimensões de custos emocionais, investimentos de carreira e falta de alternativas em cada tipo vocacional definido pelo interesse predominante (R, I, A, S, E, C).

Em relação aos grupos definidos a partir do interesse vocacional predominante (R, I, A, S, E, C), o teste de homogeneidade de variâncias de Levene revelou que não houve

diferenças significativas entre os grupos nas variâncias dos escores de entrincheiramento [$F(5, 659) = 1.67, p > .05$] e nas suas dimensões de investimentos de carreira [$F(5, 663) = 0.83, p > .05$] custos emocionais [$F(5, 661) = 1.06, p > .05$] e falta de alternativas [$F(5, 662) = 0.98, p > .05$].

As análises de variância indicaram diferenças significativas de entrincheiramento de carreira, $F(5, 659) = 2.84, p < .01$. As análises post hoc (Tukey) revelaram que os tipos investigativos mostraram escores mais elevados de entrincheiramento de carreira em comparação com os empreendedores. Por outro lado, análises específicas para cada dimensão de entrincheiramento revelaram que esta diferença ocorre somente na dimensão de custos emocionais, $F(5, 661) = 2.26, p < .05$. Não houve diferença significativa em falta de alternativas, $F(5, 662) = 1.79, p > .05$, e investimentos de carreira, $F(5, 663) = 2.14, p > .05$.

Tabela 3

Médias e Desvios Padrão das Dimensões de Entincheiramento de Carreira e Valores de N para cada Interesse Predominante

Tipos	Escala			Subescalas								
	Comprometimento de carreira			Investimentos de carreira			Custos Emocionais			Falta de alternativas		
	<u>N</u>	<u>M</u>	<u>DP</u>	<u>N</u>	<u>M</u>	<u>DP</u>	<u>N</u>	<u>M</u>	<u>DP</u>	<u>N</u>	<u>M</u>	<u>DP</u>
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 a partir do delineamento fatorial 2X6 (2 níveis de estágio de vida e 6 tipos de interesse vocacional – R, I, A, S, E, C) (Tabela 4). As comparações em cada estágio revelaram que ocorrem diferenças de entrincheiramento somente na adultez média, $F(5, 326) = 4.33, p < .005$. Os testes post hoc (Tukey) revelaram que tipos investigativos mostraram-se mais entrincheirados do que tipos realistas e empreendedores.

Na adultez média, as comparações em cada dimensão de entrincheiramento mostraram efeito significativo para custos emocionais, $F(5, 326) = 4.56$, $p < .001$, e para investimentos de carreira, $F(5, 326) = 2.72$, $p < .05$. As análises post hoc mostraram que tipos investigativos perceberam maiores custos emocionais do que empreendedores e realistas, e perceberam mais investimentos de carreira do que tipos realistas. Não houve diferenças na dimensão falta de alternativas neste estágio de vida. Portanto, os resultados indicaram que tipos investigativos, em comparação com empreendedores e realistas, percebem maiores custos emocionais no caso de uma transição de carreira na adultez média. O maior entrincheiramento de tipos investigativos está relacionado aos custos emocionais e investimentos de carreira envolvidos, e não à percepção de falta de alternativas de carreira.

Tabela 4

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

Fonte de variação	SQ	gl	MQ	F	<u>P</u>
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		

Houve interação entre tipos vocacionais e estágio de vida para variações em custos emocionais a partir do delineamento fatorial 2X6 (2 níveis de estágio de vida e 6 tipos de interesse vocacional – R, I, A, S, E, C) (Tabela 5). As análises post hoc (Tukey) revelaram que tipos investigativos obtiveram escores mais elevados de custos emocionais na adultez média em comparação com realistas e empreendedores.

Tabela 5

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

Fonte de variação	SQ	Gl	MQ	F	p
A – Tipos vocacionais	171.74	5	34.34	1.79	.11
B – Estágio de vida	59.44	1	59.44	3.11	.07
Interação					
A x B	277.40	5	55.48	2.90	.01
Erro	12465.06	653	19.08		

Em relação aos grupos definidos a partir do dois escores predominantes (RI, RC, IA, ES, EC, AS), as análises de variância não revelaram diferenças de entrincheiramento, $F(5, 672) = 0.85$, $p = .51$. Também não houve interações entre tipos vocacionais e estágio de vida para as variáveis de entrincheiramento de carreira a partir do delineamento fatorial 2X6 (2 níveis de estágio de vida e seis tipos de orientação de personalidade vocacional – RI, RC, IA, ES, EC, AS).

Tabela 6

Correlações entre Custos Emocionais e Dimensões de Comprometimento com a Carreira em cada Tipo Vocacional

<u>Tipos Vocacionais</u>	R	I	A	S	E	C
N	(n=63)	(n=59)	(n=94)	(n=154)	(n=251)	(n=49)
Custos emocionais						
Comprometimento de carreira	.02	.46**	.41**	.49**	.16*	.11
Identidade de carreira	.26*	.63**	.56**	.56**	.32*	.20
Planejamento de carreira	-.03	.22	.25*	.38**	.00	.22
Resiliência	-.16	.22	.08	.21**	.02	-.16

* $p < .05$ ** $p < .01$

As correlações entre identidade de carreira e custos emocionais em cada tipo vocacional seguiram a seguinte ordem, da maior para a menor: investigativo ($r = .63$, $p < .01$), artístico e social ($r = .56$, $p < .01$), empreendedor ($r = .32$, $p < .05$), realista ($r = .26$, $p < .05$) e convencional ($r = .20$, ns). Observa-se que, para tipos investigativos, a identidade de carreira está mais fortemente conectada com a percepção de altos custos emocionais no caso de uma mudança. A tabela 6 mostra estas correlações.

Discussão e Conclusões

As diferenças encontradas entre estágios de vida com relação aos comportamentos de comprometimento e entrincheiramento revelaram que adultos médios alcançaram um grau mais elevado de envolvimento emocional (custos emocionais), mais investimentos de carreira e maior identificação com suas atividades profissionais (identidade de carreira), e que estes seriam os empecilhos para uma mudança na carreira. Por outro lado, contrariamente às expectativas, os profissionais não perceberam restrições de alternativas profissionais na adultez média. Sendo assim, o maior entrincheiramento na adultez média parece estar relacionado ao apego emocional do indivíduo à estrutura de vida que conquistou e/ou a indisposição para assumir os riscos necessários a transições de carreira. Portanto, isto sugere dificuldades mais atitudinais do que cognitivas em termos de adaptabilidade de carreira.

Tipos empreendedores mostraram-se mais comprometidos em comparação com tipos sociais, sendo que esta diferença parece estar associada à dimensão planejamento. 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 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 adultez média, sendo que este entrincheiramento foi relacionado à dimensão custos emocionais. Portanto, os dados sugerem que tipos investigativos desenvolvem um apego emocional mais intenso com a especificidade da sua tarefa profissional, tal como sugerem os estudos de Nordvik (1996) e Amabile e colaboradores (1994). As correlações entre identidade de carreira (dimensão de comprometimento) e custos emocionais (dimensão de entrincheiramento) em cada tipo vocacional apoiam 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 e cols., 1994) e, deste modo, sintam-se menos apegados ao conteúdo específico do trabalho e mais flexíveis no momento de fazer transições de carreira.

Portanto, 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 que a excessiva especialização tende a restringir as possibilidades de mudança. Porém, não houve diferenças entre os tipos vocacionais na dimensão falta de alternativas. E sobre este aspecto, cabe salientar que Holland (1997) supôs 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 especulações 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 ou descomprometidos como foi hipotetizado. Além disto, tipos EC mostraram médias superiores de planejamento em comparação com tipos RI. 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.

As correlações entre comportamentos de carreira para tipos convencionais mostraram que este grupo não faz associação entre a identidade de carreira e os custos emocionais de uma possível transição. Talvez, tipos convencionais, devido a baixos escores em abertura à experiência, 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 de coping para lidar com o desemprego e a mudança de emprego está relacionada às habilidades sociais. Portanto, pressupôs que tipos sociais e empreendedores estão em melhores condições neste sentido. Os resultados deste estudo reforçaram a importância destas habilidades. Porém, 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, que propiciam o assumir 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. Portanto, 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 a efetivamente transferir e aplicar suas habilidades e motivações vocacionais diversificadas numa variedade de contextos de trabalho.

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. Portanto, as intervenções em aconselhamento de carreira devem levar em consideração não somente o conteúdo dos interesses mas também as suas implicações em termos das habilidades para gerenciar e promover realizações profissionais. Acredita-se que o papel de variáveis disposicionais se tornará mais saliente na medida em que as condições do mundo do trabalho tornam-se mais transicionais, fragmentadas e instáveis.

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)
- 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.
- Baiocchi, A. & Magalhães, M. (2004). Relações entre processos de comprometimento, entrenchment 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.
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R., & Judge, T. A. (2001) Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 53 - 81.
- Caldwell, D. F. & Burger, J. M. (1998). Personality characteristics of job applicants and success in screening interviews, *Personnel Psychology*, 51(1), 119-137.
- Carless, S. A. (1999). Career assessment: Holland's vocational interests, personality characteristics and abilities. *Journal of Career Assessment*, 7(2), 125-144.
- 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. Canoas: Universidade Luterana do Brasil.
- 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.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: the Big Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- 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, FL.: 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, MA: Allyn & Bacon.
- Jardim, F. (2002). *Relações entre prioridades axiológicas e comprometimento com a carreira*. Monografia de conclusão de curso de graduação em psicologia. Canoas: Universidade Luterana do Brasil.
- 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. (no prelo). Adultos com dificuldades de ajustamento ao trabalho: ampliando o enquadre da orientação vocacional de abordagem evolutiva, *Revista Brasileira de Orientação Profissional*.
- Lounsbury, J. W., Tatum, H. E., Chambers, W., Owens, K. S. & Gibson, L. W. (1999). *An investigation of career decidedness in relation to 'Big Five' personality constructs and life satisfaction*, *College Student Journal*, 33(4), 134-143.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (2002) *Personality in adulthood: a five-factor theory perspective*. Nova York: Guilford.

- 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.
- Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European community. *Journal of Applied Psychology*, 82, 30-43.
- 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.
- Seibert, S. E. & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58 (1), 1-21.
- Simonsen, P. (1997). *Promoting a development culture in your organization: using career development as a change agent*. Palo Alto, CA: Davies-Black.
- 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), p. 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.

Artigo 2: Personalidades vocacionais e generatividade na vida adulta

Resumo

O interesse vocacional é uma expressão da personalidade que pode revelar maior ou menor predisposição para a criatividade e para o envolvimento na comunidade. Generatividade refere-se à preocupação com o bem estar das próximas gerações. A pesquisa investigou as relações entre tipos de interesse vocacional e generatividade em dois estágios da vida adulta. Os sujeitos foram 415 homens e 321 mulheres, divididos em adultez inicial e adultez média, com idades entre 25 e 40, e 45 e 63 anos, respectivamente. Os interesses vocacionais foram categorizados de acordo com a tipologia de Holland. A generatividade foi medida pela *Loyola Generativity Scale*. Os elevados escores de generatividade de tipos empreendedores e sociais corroboram a proposição de que o traço de extroversão é fundamental para caracterizar o funcionamento generativo como uma orientação vigorosa e positiva do indivíduo para o mundo exterior. Já a combinação entre interesses realistas e convencionais caracteriza pessoas com limitações em criatividade e competência social, resultando em menor generatividade.

Palavras-chave: generatividade, interesses vocacionais, desenvolvimento adulto

Vocational personalities and generativity in adulthood

Abstract

Vocational interests are an expression of personality that can reveal more or less predisposition to creativity and pro-social behaviors. Generativity is the concern with the welfare of the next generations. This research investigated the relations between vocational interests and generativity in two stages of adult life. The subjects were 415 men and 321 women, divided in early and middle adulthood, with ages ranging between 25 and 45 years, and 45 and 63 years, respectively. The vocational interests were classified through Holland typology. Generativity was measured by Loyola Generativity Scale. The higher generativity scores of social and enterprising types confirm the proposition that extroversion is fundamental to characterize generativity functioning as a strong and positive orientation to the external world. The combination between conventional and realistic interests characterize people with limitations in creativity and social competence, resulting in lower generativity.

Key-words: generativity, vocational interests, adult development.

Introdução

Em meados do século passado, Erik Erikson dedicou-se ao tema da preocupação humana com o futuro e bem-estar das próximas gerações, a qual denominou de generatividade (Erikson, 1950; Erikson & Erikson, 1998). De acordo com o autor, as questões da generatividade emergem mais intensamente nos anos da adultez média. Neste período, a necessidade de cuidar expande-se a partir do núcleo das relações de intimidade e caminha no sentido de uma preocupação com o futuro da espécie humana. Esta preocupação pode ser expressa na criação e produção de bens culturais duradouros ou no cuidado de outras pessoas. Neste sentido, na fase média da vida, o indivíduo atinge o topo das realizações profissionais em termos de criatividade e produtividade, freqüentemente assumindo papéis de liderança e destaque na sua área profissional e também na comunidade (Smolak, 1992). Além do trabalho, a educação dos filhos é a expressão mais comum de generatividade. Por outro lado, Erikson (1950, 1968) esclareceu que ter filhos não é uma garantia de que se está sendo generativo, pois é necessário um interesse genuinamente altruísta no cuidado com as próximas gerações, sejam estas representadas pelos próprios filhos ou pelos filhos de outrem.

Segundo McAdams e de St. Aubin (1998), o significado da generatividade revela dois aspectos interligados: (a) a criação, produção ou geração de algo; e (b) a doação deste algo como uma dádiva pessoal para a posteridade. Ora, a criação perde o sentido generativo se o que foi criado não é ofertado à comunidade. E a doação de algo é vazia quando o indivíduo não identifica a sua singularidade naquilo que doa. Os autores elaboraram a Escala de Preocupações Generativas ou Loyola Generativity Scale a fim de mensurar a generatividade (McAdams & de St. Aubin, 1998).

As pesquisas tem apontado diferenças individuais relacionadas a critérios de maturidade psicossocial, entre estes a generatividade. Bradley e Marcia (1998) e Helson e Strivastava (2001) sugeriram diferentes estilos de generatividade e descreveram padrões de maturidade na vida adulta. Estas pesquisas serão apresentadas no tópico a seguir.

Diferenças individuais e generatividade

Bradley e Marcia (1998) propuseram um modelo de 5 categorias de estados de generatividade, com base em dois critérios: envolvimento e inclusividade. Envolvimento significa a capacidade de comprometer-se com projetos de desenvolvimento pessoal e/ou da

coletividade. E a inclusividade refere-se a quem vai ser incluído ou excluído das preocupações generativas. Baixos níveis de inclusividade refletem a característica de rejeição, tanto em termos de uma autorejeição, quanto da indisposição para incluir determinadas pessoas ou grupos em suas preocupações generativas. A ausência de inclusividade está relacionada ao autoritarismo e a intolerância às diferenças culturais.

As categorias de estado generativo descritas por Bradley e Marcia (1998) foram as seguintes: generativo, convencional, agência e comunal. A tabela 1 apresenta estas categorias de acordo com os critérios de envolvimento e inclusividade. A categoria generativo caracteriza o resultado mais positivo, pois apresenta níveis elevados de envolvimento e inclusividade. Estas pessoas são altamente envolvidas no trabalho e preocupadas com questões sociais. São tolerantes às diferenças culturais e, portanto, suas preocupações sociais são mais abrangentes. Por outro lado, são capazes de encontrar o equilíbrio entre o cuidado de si mesmos e dos demais. A categoria convencional significa que o indivíduo tende a apresentar alto grau de envolvimento generativo, porém baixo grau de inclusividade para si mesmo e para os outros. Isto significa que está focado no atendimento das normas e demandas sociais de uma coletividade específica, mostrando dificuldade de ampliar seus interesses para incluir outros aspectos de si mesmo e outros grupos sociais. O estado convencional tem uma visão de mundo restrita, considera que a juventude precisa de uma orientação firme e tem dificuldade para aceitar valores e culturas diversas. O estado de agência significa alto envolvimento com interesses pessoais e exclusão das pessoas não envolvidas nestes projetos. O estilo comunal tem um alto investimento nos outros, deixando suas ambições e desejos pessoais num plano secundário. E, por fim, o tipo estagnado revela o pior resultado possível. Neste caso, as interações com o mundo são mínimas e a satisfação pessoal também.

Bradley e Marcia (1998) encontraram correlações entre a sua Medida de Estados Generativos (Generativity Status Measure - GSM) e outros instrumentos e critérios tais como a Loyola Generativity Scale (McAdams & de St. Aubin, 1998) e o modelo dos cinco grandes fatores de personalidade, também denominado de Big Five (McCrae & Costa, 2002). Este modelo propõe que a personalidade pode ser sumariada através de cinco dimensões amplas e ortogonais, rotuladas de neuroticismo, extroversão, abertura à experiência, socialização e escrupulosidade (Goldberg, 1990). Em linhas gerais, neuroticismo é a predisposição para experimentar afetos negativos. Extroversão significa espírito gregário e assertividade. O traço de abertura quer dizer uma disposição para novas experiências, sensibilidade estética e

flexibilidade. A sociabilidade engloba aspectos de altruísmo, cuidado, confiança e cooperação. E por fim, escrupulosidade inclui persistência, disciplina, responsabilidade e necessidade de realização (McCrae & Costa, 2002).

Tabela 1

Modelo de Estados de Generatividade nas Dimensões de Envolvimento e Inclusividade

Estado de generatividade	Envolvimento		Inclusividade	
	<u>Self</u>	<u>Outros</u>	<u>Self</u>	<u>Outros</u>
Generativo	Alto	Alto	Alto	Alto
Agência	Alto	Baixo	Alto	Baixo
Comunal	Baixo	Alto	Baixo	Alto
Convencional	Alto	Alto	Baixo	Baixo
	(ou moderado)		(ou moderado)	
Estagnado	Baixo	Baixo	Baixo	Baixo
			(ou laissez-faire)	

No estudo de Bradley e Marcia (1998), o estado generativo correlacionou positivamente com os fatores extroversão ($r = .24$) e abertura à experiência ($r = .46$). O estado de agência correlacionou negativamente com sociabilidade (do original agreeableness) ($r = -.23$) e o estado comunal correlacionou positivamente ($r = .28$) com o mesmo fator. O estado convencional mostrou associação positiva com escrupulosidade ($r = .23$) e negativa com abertura ($r = -.47$). E o estado estagnado correlacionou negativamente com extroversão e escrupulosidade ($r = -.30$). Os estados de agência e generativo obtiveram os escores mais elevados nas medidas de generatividade, e os estados convencional e estagnado obtiveram os mais baixos. O traço de abertura à experiência se mostrou positivamente associado com a dimensão de inclusividade e, portanto, discriminou os estados generativo e convencional.

Nas pesquisas de Auge (1996) e de St. Aubin e McAdams (1995) a generatividade correlacionou positivamente com os traços de sociabilidade, extroversão e abertura à experiência, e negativamente com neuroticismo.

Helson e Strivastava (2001) propuseram uma tipologia de padrões de maturidade psicossocial na vida adulta. Esta tipologia está baseada na combinação de dois critérios de maturidade: domínio ambiental e crescimento pessoal. Domínio ambiental (DA) significa a

capacidade de alcançar adequação no ambiente, fazendo uso das oportunidades disponíveis e lidando de modo competente com as demandas da vida prática. Crescimento pessoal (CP) significa a capacidade de aprendizagem e mudanças no âmbito intrapsíquico. Os autores acreditam que, no curso do desenvolvimento, a ênfase numa destas orientações tende a obstar a outra. Os indivíduos podem ser categorizados em quatro tipos: realizadores (DA e CP elevados), conservadores (DA elevado, CP baixo), investigadores (DA baixo, CP elevado) e debilitados (DA e CP baixos). A pesquisa longitudinal de Helson e Strivastava (2001) comparou estes tipos em várias medidas de personalidade e maturidade psicossocial, entre estas a generatividade. Os conservadores apresentaram menor abertura à experiência, sabedoria e desenvolvimento do ego; por outro lado, revelaram maior competência social e escores elevados em autocontrole. Os investigadores mostraram maior abertura à experiência, sabedoria e desenvolvimento do ego; e os menores escores em autocontrole. A categoria dos realizadores se mostrou a mais competente e generativa, mas não se destacou em termos de sabedoria e desenvolvimento do ego. Os debilitados apresentaram o pior desempenho nestas variáveis. Os conservadores apresentaram mais evidências de que aceitaram a identidade que lhes foi atribuída, enquanto investigadores buscaram a resolução de conflitos de identidade. Os conservadores revelaram inibição de respostas emocionais tanto positivas quanto negativas, em contraste com a abertura para a vida emocional demonstrada pelos investigadores. Os autores argumentaram que alguns indivíduos restringem suas emoções para se conformarem a normas que consideram importantes e certas; e outros dão livre expressão a sentimentos e inclinações. Sendo assim, sugeriram que realizadores e conservadores investiram para realizar metas como promoções no trabalho e estabilidade no casamento, que são mais facilmente alcançadas pela aderência às normas sociais; enquanto investigadores buscaram desenfaturar estas normas e aprender a confiar na intuição em busca do crescimento pessoal.

Personalidades vocacionais e generatividade

As realizações profissionais tem grande importância para a generatividade, pois, de um modo geral, é através do trabalho que as pessoas tem a oportunidade de apresentar uma contribuição pessoal e singular para a coletividade. Na concepção de McAdams e de St. Aubin (1998), o trabalho terá sentido generativo na medida em que resultar num legado a ser ofertado às próximas gerações. A construção deste legado implica em criar algo original,

identificado com o self, e orientado para o bem-estar da coletividade. Neste sentido, pode-se dizer que as atividades de trabalho que não propiciam o exercício da criatividade não são favoráveis à experiência da generatividade. E, por outro lado, quando o trabalho é desprovido de conteúdo social, também pode-se dizer que dificultará a experiência da generatividade. Enfim, será possível identificar contextos de trabalho mais ou menos favoráveis à generatividade? E qual será o papel das diferenças de personalidade neste processo? A teoria de Holland (1997) oferece uma tipologia de personalidades e ambientes vocacionais que pode ser útil na busca destas respostas.

Holland (1997) considera que a escolha de uma carreira reflete a personalidade do sujeito. Ele propõe que os membros de uma profissão têm personalidades similares e histórias similares de desenvolvimento pessoal. O autor postula que as pessoas e os ambientes de nossa cultura podem ser caracterizados de acordo com seis tipos pessoais e ambientais, a saber: realista, investigativo, artístico, social, empreendedor e convencional. As personalidades vocacionais são definidas pelo maior ou menor interesse que o sujeito possui por cada um dos ambientes ocupacionais. O interesse predominante caracteriza o tipo de personalidade. O tipo realista é avesso à interação social, preferindo manipular máquinas e lidar com problemas concretos. O tipo investigativo prefere atividades de reflexão e criatividade no plano das idéias. O tipo artístico está focado na criação de formas estéticas usando idéias e emoções. O tipo social está voltado para o cuidado de outras pessoas. O indivíduo empreendedor usa a persuasão para liderar grupos e iniciar empreendimentos. E o tipo convencional prefere situações estruturadas, estáveis e metódicas. Note-se que estas breves descrições apresentadas tratam de tipos extremos. Na verdade, cada indivíduo possui características de todos os seis tipos em maior ou menor grau, ainda que os atributos de um dado tipo possam predominar. Um escore é calculado para cada interesse vocacional, e o escore mais elevado define a classificação tipológica de um sujeito particular.

As pesquisas geradas pelo modelo de Holland (1997) corroboraram as suas idéias e, de acordo com Isaacson e Brown (1999), fazem-no o mais influente no campo da psicologia vocacional. O modelo de Holland tem mostrado relações consistentes com outros modelos de personalidade, notadamente com os cinco grandes fatores (Larson, Rottinghaus & Borgen, 2002). E a generatividade também tem sido relacionada ao modelo dos cinco grandes fatores (eg., Auye, 1996).

As pesquisas encontraram relações entre os traços de abertura à experiência,

extroversão, sociabilidade e preocupações generativas (Auge, 1996; Bradley & Marcia, 1998; de St. Aubin & McAdams, 1995). Ora, considerando a generatividade como o desejo de trazer contribuições únicas e criativas para a comunidade, isto implica na combinação de criatividade (abertura à experiência) e interesse social (extroversão/sociabilidade). Sendo assim, os tipos de personalidade vocacional associados à generatividade devem apresentar estas características. No modelo de Holland (1997), estes traços são encontrados nas personalidades social, empreendedora, artística e investigativa. Na pesquisa de Larson, Rotinghaus e Borgen (2002), o fator abertura foi associado a interesses artísticos e investigativos, o fator extroversão a interesses sociais e empreendedores, e o fator sociabilidade a interesses sociais. Por outro lado, as inclinações realista e convencional possuem características que não sugerem generatividade; pois, de acordo com Holland (1997), a primeira possui limitações em competências sociais (tendência à introversão) e a segunda mostra restrições em criatividade (baixos escores em abertura à experiência).

O envolvimento na comunidade é um indicativo de generatividade (McAdams & de St. Aubin, 1998). Sendo assim, a generatividade requer habilidades interpessoais. Para Holland (1997), tipos convencionais e realistas estão entre os menos habilidosos socialmente. O tipo realista é o menos competente neste aspecto, pois considera estressantes e rejeita tarefas que impliquem em interação social, tais como ensinar, ajudar ou supervisionar pessoas. O tipo convencional carece de espontaneidade e abertura para interagir socialmente, e o faz de uma forma rígida e estereotipada.

O interesse vocacional convencional se mostrou correlacionado com o traço de escrupulosidade, indicando que tipos convencionais tendem a ser organizados, disciplinados, confiáveis, persistentes e competentes (Hogan & Ones, 1997; Costa & McRae, 1985). Por outro lado, a escrupulosidade foi associada à preferência pelas gratificações extrínsecas do trabalho, tais como salários e promoções (Amabile, Hill, Hennessey & Tighe, 1994). E, no estudo de Boudreau, Boswell e Judge (2001), correlacionou negativamente com sucesso intrínseco na carreira (um construto relacionado à satisfação no emprego, na carreira e na vida). Portanto, a associação entre interesse convencional e escrupulosidade pode significar que tipos convencionais sejam excessivamente dedicados ao cumprimento de expectativas relacionadas ao contexto formal do trabalho, em detrimento de realizações intrapessoais. Além disto, considerando que tipos convencionais têm escores baixos em abertura à experiência e são pessoas restritas em seus interesses, podem ter dificuldades para encontrar

atividades alternativas e gratificantes fora do contexto de trabalho. Este conjunto de tendências da personalidade vocacional convencional pode resultar em generatividade reduzida, considerando a falta de recompensas intrínsecas no trabalho e a relativa incapacidade de encontrar estas compensações em outros contextos.

Entre as categorias de estado generativo propostas por Bradley e Marcia (1998) (generativo, agêntico, comunal, convencional e estagnado), o estado convencional mostrou associação positiva com escrupulosidade e negativa com abertura, correspondendo às características da personalidade vocacional batizada com o mesmo nome por Holland (1997). Além disto, nos achados de Bradley e Marcia (1998), o estado convencional de generatividade caracterizou indivíduos de valores rígidos, que rejeitam a diversidade cultural e, portanto, restringem as suas preocupações generativas a grupos determinados. De acordo com os achados de Blake, Davison e Sackett (1997), estas características também correspondem ao interesse convencional de Holland (1997). No estudo de Blake e cols. (1997), o interesse convencional correlacionou com tendências à rigidez de valores, aversão à permissividade e pouca abertura para mudanças pessoais. Enfim, estes dados sugerem que a personalidade vocacional convencional, tal como o estado generativo convencional, apresente escores inferiores em generatividade em comparação com tipos vocacionais caracterizados pela abertura à experiência e tolerância à complexidade, quais sejam, os tipos artísticos e investigativos.

Na tipologia de maturidade psicossocial de Helson e Strivastava (2001), o contraste entre conservadores e investigadores sugere, de modo análogo, a contraposição entre tipos convencionais e investigativos na tipologia de interesses de Holland (1997). Assim como o tipo vocacional convencional, o padrão de maturidade conservador caracterizou-se por autocontrole, conformidade a normas sociais e baixos escores em abertura à experiência. De forma oposta, tipos investigadores (Helson & Strivastava, 2001) e investigativos (Holland, 1997) se mostraram abertos à experiência, intuitivos, originais e voltados para a exploração intrapessoal. O padrão de maturidade conservador não foi associado com generatividade, sugerindo que o interesse convencional também possua limitações neste sentido.

Dollinger, Ross e Preston (2002) observaram que o interesse investigativo, associado com abertura à experiência, também está ligado ao construto individualidade, definido como a construção e apresentação do self de modo a ser diferente dos demais. Em contraste, a tendência à rigidez de tipos convencionais sugere um afastamento de reflexões sobre a sua

identidade ou propósito de vida. Estes indivíduos tenderiam a assumir os estereótipos culturais sem questionamento e, deste modo, reduzem os seus potenciais criativos de oferecer novas e melhores alternativas de vida às próximas gerações.

As atividades profissionais preferidas pelo tipo convencional são metódicas, estruturadas e previsíveis, tais como tarefas de classificação, inspeção, contabilidade e conferência. Entre as profissões enquadradas nesta categoria estão os bancários, bibliotecários, contadores, analistas de crédito, arquivistas, entre outros. Algumas destas atividades têm sido alvo de pesquisas sobre estresse e sofrimento no trabalho (Codo, Sampaio, Hitomi, & Bauer, 1993).

Fernandes (1999) utilizou uma medida de propósito vital, o PIL-Test (Purpose in life-test) (Crumbaugh, 1968), para comparar uma amostra de trabalhadores bancários com profissionais de outras áreas. O PIL-Test é uma medida indireta da depressão relacionada ao vazio existencial (Murray, 1987). Os bancários se mostraram mais propensos a este vazio existencial. Na pesquisa de Grossbaum e Bates (2002), a generatividade correlacionou com propósito vital ($r = .52$). Estes estudos sugerem que trabalhadores bancários apresentam escores inferiores em generatividade em comparação a outros profissionais.

Codo, Sampaio, Hitomi, e Bauer (1993) descreveram o mal-estar do trabalho vazio em bancários. De acordo com os autores, as características e a organização da atividade do bancário impede que o indivíduo se identifique com o produto do seu trabalho, resultando num processo de alienação. Porém, esta pesquisa e a de Fernandes (1999) não verificaram se os sujeitos investigados estavam vocacionalmente interessados na sua tarefa profissional, e atribuíram os seus resultados às características do contexto do trabalho bancário.

Por outro lado, numa perspectiva disposicional, Graham (1999) utilizou o MMPI e descreveu os bancários como egocêntricos, em conflito com necessidades de dependência, carentes de atenção e afeto, e socialmente superficiais. E, para Holland (1997), o indivíduo do tipo convencional, que revela interesse pela ocupação de bancário, é pouco assertivo, tende à obediência, tem baixa auto-estima e quer alcançar status sendo um bom subordinado. Estas descrições sugerem predisposições desfavoráveis à criatividade e a uma identificação com os aspectos intrínsecos da tarefa profissional.

Além dos fatores contextuais e disposicionais citados, a insatisfação e o sofrimento no trabalho também podem decorrer da incompatibilidade entre personalidade e tarefa (Holland, 1997). Portanto, torna-se relevante verificar em que medida a síndrome do trabalho vazio,

associada às ocupações preferidas pelo tipo convencional, está relacionada a fatores contextuais, disposicionais, ou à incompatibilidade destes.

Numa abordagem disposicional, esta pesquisa investigou as relações entre personalidades vocacionais e generatividade. Estas relações foram verificadas em dois estágios da vida adulta: adultez inicial e adultez média (Levinson, 1985). Hipotetizou-se que personalidades convencionais e realistas mostrem escores inferiores em generatividade, comparados com sociais, empreendedores, investigativos e artísticos; e que os sujeitos na meia-idade apresentem escores mais elevados de generatividade.

Método

Sujeitos

Participaram do estudo 736 profissionais, sendo 371 (198 homens e 173 mulheres) situados na adultez inicial, com idades entre 25 e 40 anos ($M=33,2$) e 362 (217 homens e 145 mulheres) situados na adultez média, com idades entre 45 e 63 anos ($M=49$).

Instrumentos e Procedimentos

Os sujeitos responderam a medidas de generatividade e interesses vocacionais. A generatividade foi mensurada pela Loyola Generativity Scale (McAdams & de St. Aubin, 1998). Este instrumento é composto de 20 itens com chave de respostas no formato Likert de 5 pontos. A versão brasileira obteve índice de consistência interna (alpha de Cronbach) de .83. Os interesses vocacionais foram mensurados pela escala de atividades do Self Directed Search (SDS - Holland, 1997), que lista seis conjuntos de 11 atividades, correspondentes aos seis tipos de interesse vocacional (R, I, A, S, E, C). Os sujeitos informaram a preferência por estas atividades numa escala Likert de 5 pontos. Esta escala mostrou qualidades psicométricas satisfatórias em amostras brasileiras (Balbinotti, Magalhães, Callegari & Fonini, 2004). Os sujeitos responderam aos instrumentos no seu local de trabalho ou estudo. Após esclarecimento sobre os objetivos da pesquisa, os sujeitos assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido.

Delineamento

Foram analisadas as diferenças de generatividade relacionadas ao estágio de vida e aos tipos de interesse vocacional. Também foi utilizado um delineamento fatorial 2X6 (2 níveis de estágio de vida e seis tipos de orientação de personalidade vocacional) tendo como variável dependente a generatividade. Este delineamento se repetiu em duas análises. Na primeira,

consideraram-se os seis agrupamentos de personalidade vocacional de acordo com o interesse mais elevado (R, I, A, S, E, C). Na segunda, os sujeitos foram agrupados de acordo com os dois interesses adjacentes e com maiores escores (RI, RC, IA, ES, EC, AS). Os perfis foram definidos a partir dos escores brutos, considerando as diferenças intrasujeito, de acordo com as recomendações de Holland (1997). Um nível alfa de 0.05 foi utilizado como critério de significância em todos os testes estatísticos.

Resultados

Os sujeitos situados no estágio da adultez média obtiveram escores mais elevados de generatividade ($\underline{M} = 74,97$; $\underline{DP} = 10,80$) do que os sujeitos situados na adultez inicial ($\underline{M} = 72,78$; $\underline{DP} = 11,89$), $F(1, 721) = 5.30$, $p < .05$.

A análise de variância indicou diferenças de generatividade entre os tipos vocacionais definidos pelo interesse predominante, $F(5, 655) = 2.72$, $p < .05$. A tabela 2 apresenta a estatística descritiva dos escores de generatividade em cada tipo vocacional. Os testes post hoc (Tukey) revelaram que os tipos sociais, empreendedores e artísticos apresentaram escores mais elevados de generatividade em comparação com os convencionais. Não houve interação entre tipo vocacional e estágio de vida para variação em generatividade no delineamento fatorial 2X6 (2 níveis de estágio de vida e seis tipos de orientação de personalidade vocacional – R, I, A, S, E, C).

Tabela 2

Médias e Desvios Padrão de Generatividade e Valores de N em cada Categoria Vocacional Definida pelo Interesse Predominante

Tipos Vocacionais	N	Média	Desvio-padrão
Realista	64	72.39	14.04
Investigativo	57	72.47	11.51
Artístico	94	74.77	10.65
Social	153	75.37	12.89
Empreendedor	246	74.87	10.79
Convencional	47	68.79	12.30
Total	661	73.79	11.87

A tabela 3 mostra os valores de N, médias e desvios-padrão de generatividade para os tipos vocacionais definidos a partir da combinação dos dois interesses predominantes (RI, RC, IA, ES, EC, AS). A análise de variância indicou diferenças significativas de generatividade entre estes tipos vocacionais, $F(5, 706) = 5.06$, $p < .01$. Os testes *post hoc* (Tukey) revelaram que as combinações de interesses empreendedores e sociais (ES) e sociais e artísticos (AS) obtiveram escores significativamente mais elevados do que a combinação de interesses realistas e convencionais (RC) e empreendedores e convencionais (EC). Não houve interação entre tipos vocacionais e estágio de vida para variação em generatividade no delineamento fatorial 2X6 (2 níveis de estágio de vida e seis tipos de orientação de personalidade vocacional – RI, RC, IA, ES, EC, AS).

Tabela 3

Médias e Desvios Padrão de Generatividade e Valores de N em cada Categoria Vocacional Definida pelos Dois Interesses Predominantes

Tipos vocacionais	N	Média	Desvio-padrão
RI	115	72,37	12,04
RC	111	71,73	10,59
IA	81	73,69	12,74
EC	145	72,19	12,16
ES	98	76,65	11,69
SA	162	76,13	11,28
Total	712	73,79	11,86

Discussão e Conclusões

De acordo com as expectativas teóricas, os escores de generatividade foram superiores no estágio da adultez média (Erikson & Erikson, 1998). Nesta etapa da vida, geralmente atinge-se o topo das realizações profissionais em produtividade, status e criatividade; e é mais frequente o papel de tutor das próximas gerações (Smolak, 1992).

Os escores inferiores de generatividade do tipo convencional em comparação com tipos empreendedores, sociais e artísticos corresponderam às expectativas teóricas. A diferença encontrada entre os tipos ES e SA e os tipos RC confirmaram expectativas relacionadas a combinação entre tipos realistas e convencionais. A concepção da generatividade como a articulação de motivações comunais e de agência (McAdams & de St. Aubin, 1998), ou a combinação de comportamento pró-social e criatividade/produktividade (Erikson & Erikson, 1998), caracteriza, por ângulos diversos, os tipos sociais (motivação comunal, traço de sociabilidade), empreendedores (agência, traço de extroversão), e artísticos e investigativos (traço de abertura à experiência e criatividade). Portanto, as limitações em competência social do tipo realista e as limitações em criatividade do tipo convencional revelaram ter um impacto negativo na generatividade destes sujeitos. Embora o escore predominante R não tenha se revelado menos generativo do que os demais, a associação RC obteve os escores mais baixos. A combinação entre interesses realistas e convencionais caracteriza pessoas com limitações em criatividade e competência social, resultando em menor generatividade.

Os elevados escores de generatividade de tipos empreendedores e sociais corroboram a proposição de Bradley e Marcia (1998) de que o traço de extroversão é fundamental para caracterizar o funcionamento generativo como uma orientação vigorosa e positiva do indivíduo para o mundo exterior. A combinação de interesses empreendedores e sociais (ES), que apresentam correlações positivas com este traço de personalidade (Larson, Rotinghaus e Borgen, 2002), parece resultar numa orientação de personalidade altamente favorável à generatividade.

No estudo de Bradley e Marcia (1998), a categoria de estado generativo denominada convencional também mostrou escores inferiores de generatividade, além de outras características similares à personalidade convencional descrita por Holland (1997). A tendência conservadora e de rigidez moral relacionada ao interesse convencional (Blake e cols., 1997) é comum à carência de inclusividade do estado generativo convencional (Bradley & Marcia, 1998), e pode ser interpretada como a ausência do que Erikson (1950, 1968) referiu como uma crença básica e geral na validade e bondade da espécie humana. Indivíduos que falham em adquirir e/ou fortalecer esta crença provavelmente restringem o âmbito das suas preocupações generativas. Sendo assim, os resultados deste estudo reforçam a similaridade

entre estas categorias de indivíduos, e sugerem que o interesse convencional esteja relacionado a um padrão característico de desenvolvimento psicossocial na vida adulta.

Nesta perspectiva de entendimento, o interesse convencional também mostrou similaridade à descrição feita por Helson e Srivastava (2001) do padrão de maturidade psicossocial conservador. Os indivíduos conservadores, caracterizados por baixos escores em abertura à experiência, revelaram uma tendência a restringir emoções e indagações existenciais a fim de atender expectativas sociais de estabilidade e competência no trabalho e na vida pessoal. Se, por um lado, esta postura resultou em elevada competência social, trouxe efeitos negativos em termos de sabedoria e desenvolvimento do ego.

De acordo com Levinson (1985), uma estrutura de vida pode ser avaliada sob dois aspectos: viabilidade e adequação. O primeiro é a sua capacidade funcional objetiva de satisfazer necessidades na relação do self com o meio externo. O segundo significa o quanto permite a expressão livre do self. As características do interesse convencional Holland (1997), do estado generativo convencional (Bradley & Marcia, 1998) e do padrão de maturidade conservador (Helson & Srivastava, 2001) sugerem a capacidade de construir uma estrutura de vida viável e funcional na relação com o meio externo ao self. Por outro lado, parecem obstar a construção de canais adequados para a expressão autêntica e singular da individualidade. Especula-se que tipos convencionais tendem a apresentar uma vida organizada e materialmente confortável, porém carente de engajamento ou propósito; ou seja, com um alto grau de viabilidade, mas pouca adequação às aspirações do self. Neste contexto, as atividades de trabalho cumpririam demandas estritas de subsistência, segurança e inserção social; além de proverem um sentido de utilidade e produtividade. Porém, teriam menor importância como fonte de identidade e significado vital. Em contraste, outros tipos vocacionais, caracterizados por maior abertura à experiência (investigativos e artísticos) e orientação pró-social (sociais e empreendedores), estariam mais dispostos a buscar e encontrar gratificações intrínsecas na tarefa profissional.

No presente estudo, os sujeitos classificados como tipos convencionais responderam a um inventário de preferências vocacionais para serem situados nesta categoria. Portanto, sugere-se que a carência de preocupações generativas neste grupo de profissionais também está relacionada a fatores disposicionais e não somente aos aspectos contextuais citados pela literatura sobre o sofrimento no trabalho (Codo, Sampaio & Hitomi, 1993).

Esta pesquisa confirmou a hipótese de que variações em generatividade estão associadas a tipos de interesse vocacional e corroborou a importância de fatores de personalidade, ou disposicionais, para o entendimento do desenvolvimento na vida adulta. Os escores inferiores de generatividade de tipos convencionais reforçaram a correspondência teórica e empírica com padrões de desenvolvimento e maturidade psicossocial anteriormente descritos, a saber: padrão de desenvolvimento conservador (Helson e Srivastava, 2001) e estado de generatividade convencional (Bradley & Marcia, 1998). Portanto, os resultados recomendam novos estudos que explorem as relações entre estilos de maturidade psicossocial e interesses vocacionais.

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.
- Auge, S. (1996). *The Big Five as they relate to generativity*. Tese de Doutorado não publicada, Northwestern University, Evanston, IL.
- 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.
- Blake, R. J., Davison, M. & Sackett, S. A. (1997). Interest profile parameters derived from multidimensional scaling. Em S. A. Sackett (Chair), *Interpreting Vocational Interest Patterns: Research, Innovations, and Emerging Directions*. Symposium conducted at the annual meeting of American Psychological Association, Chicago, Illinois.
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R., & Judge, T. A. (2001) Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*, 58 (1), 53-81.
- Bradley, C. J. & Marcia, J. E. (1998). Generativity-stagnation: a five-category model. *Journal of Personality*, 66(1), 39-64.
- Codo, W., Sampaio, J. J. C. & Hitomi, A. H. (1993). *Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar*. Petrópolis/RJ: Vozes.
- Codo, W., Sampaio, J. J. C., Hitomi, A. H. & Bauer, M. (1993). O mal-estar do trabalho vazio em bancários. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, 42(1), 23-28.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Crumbaugh, J. C. (1968). Cross validation of the Purpose in Life test based on Frankl's concepts. *Journal of Individual Psychology*, 24, 74-81.
- de St. Aubin, E. & McAdams, D. P. (1995). The relations of generative concern and generative action to personality traits, satisfaction/happiness with life, and ego development. *Journal of Adult Development*, 2, 99-112.
- Dollinger, S. J., Ross, V. & Preston, L. A. (2002). Intellect and individuality. *Creativity Research Journal*, 14(2), 213-226.

- Erikson, E. & Erikson, J. M. (1998). *Life cycle completed: extended version*. New York: Norton.
- Fernandes, F. S. D. (1999). *Motivação vital em bancários: um estudo comparativo*. Monografia de conclusão de curso de graduação em psicologia. Canoas: Universidade Luterana do Brasil.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: the Big Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- Graham, J. R. (1999). *MMPI-2: Assessing Personality and Psychopathology*. London: Oxford University Press.
- Grossbaum, M. F., Bates, G. W. (2002). Correlates of psychological well-being at midlife: The role of generativity and agency and communion, and narrative themes. *International Journal of Behavioral Development*, 26 (2), 120-128.
- Helson, R. & Srivastava, S. (2001). Three paths of adult development: conservers, seekers and achievers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(6), 995-1010.
- Hogan, J., & Ones, D. S. (1997). Conscientiousness and integrity at work. Em R. Hogan, J. Johnson, & S. Briggs (Org.), *Handbook of personality psychology* (849-870). San Diego: Academic Press.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments*. Odessa, FL.: PAR.
- Isaacson, L. E., & Brown, D. (1999). *Career information, career counseling, and career development*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- 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.
- Levinson, D. (1985). *The seasons of a man's life*. New York: Alfred Knopf.
- McAdams, D. P. & de St. Aubin, E. (1998). *Generativity and adult development*. Washington, DC: APA.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (2002) *Personality in adulthood: a five-factor theory perspective*. Nova York: Guilford.
- Murray, D.J. (1987). Assessing logotherapeutic constructs: conceptual and psychometric status of the Purpose in Life and seeking of Noetic Goals tests. *Journal of Clinical Psychology*, 7, (1) 201-202.
- Smolak, L. (1992). *Adult development*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Artigo 3: Generatividade, interesses vocacionais e carreira na vida adulta

Resumo

A generatividade foi descrita por Erikson como a preocupação com o desenvolvimento da comunidade humana e o bem-estar das próximas gerações. Em nossa cultura, a atividade profissional é percebida como a forma mais significativa de contribuição individual na sociedade. Esta pesquisa investigou relações entre generatividade e comportamentos relacionados à carreira profissional. Esta relação foi examinada em grupos definidos pelo tipo de interesse vocacional. Os sujeitos foram 733 profissionais (415 homens e 318 mulheres) com idades entre 25 e 65 anos e com, no mínimo, 5 anos de carreira profissional. Os sujeitos responderam a medidas de interesses vocacionais, generatividade, comprometimento com a carreira e entrincheiramento na carreira. A generatividade correlacionou positivamente com o comprometimento e negativamente com o entrincheiramento. Estas correlações se mostraram diferentes na dependência do tipo de interesse vocacional, revelando que fatores de personalidade podem mediar a relação entre generatividade e carreira.

Palavras-chave: generatividade, carreira, interesses vocacionais.

Generativity, vocational interests and career in adult life

Abstract

Erikson described generativity as the concern with the development of human community and the welfare of next generations. In our culture the professional activity is the main source of identity, social inclusion and individual contribution. This research investigated the relations between generativity and career behavior. This relationship was examined across groups defined by vocational interest type. The subjects were 733 professionals (415 men and 318 women) with ages ranging from 25 to 65 years and with a minimum of 5 years of professional career. The subjects answered measures of vocational interests, generativity, career commitment and career entrenchment. Generativity showed positive correlation with career commitment and negative relation with career entrenchment. There were differences related to vocational interests. The results suggested that personality variables may mediate the relationship between generativity and career.

Key words: generativity, career, vocational interests.

Introdução

No modelo de estágios de vida de Erikson (1950, 1968), a generatividade é a questão crucial do desenvolvimento humano na adultez média. Na sua concepção, uma vez que o indivíduo tenha consolidado sua identidade pessoal e estabelecido laços duradouros de intimidade através do casamento e/ou amizades, ele estará pronto para comprometer-se com o mundo social mais amplo, preocupando-se com a continuidade e aperfeiçoamento deste. Ou seja, o sentimento de generatividade leva o sujeito a cuidar, ensinar, liderar e promover o bem-estar da próxima geração. De acordo com McAdams e de St. Aubin (1998), a generatividade é um processo que vincula o desejo do indivíduo por uma imortalidade simbólica com a demanda cultural de preocupação com as próximas gerações. Esta preocupação, reforçada pela crença na bondade ou validade do empreendimento humano, levará o sujeito a ações generativas na busca da construção de um legado para a posteridade. A resolução satisfatória das preocupações generativas advém, em grande parte, da definição de qual legado será oferecido às próximas gerações. A generatividade inclui todos os produtos e realizações que beneficiam o sistema social e promovem sua continuidade e melhoria. Portanto, as produções resultantes da vida profissional podem ser fundamentais para a experiência da generatividade (Erikson, 1950, 1968; Erikson & Erikson, 1998).

O trabalho é um dos aspectos mais relevantes da identidade individual, tal como o próprio nome, o sexo e a nacionalidade (Erikson, 1968). O sucesso e a satisfação no trabalho e na família reafirmam o senso de identidade individual e trazem o reconhecimento social da mesma. Embora esta estreita ligação entre identidade e ocupação possa ser mais verdadeira para indivíduos situados em profissões de nível universitário (“Eu sou um advogado... médico... psicólogo”), as características ocupacionais normalmente se refletem em atitudes, valores e posições políticas, associadas a fatores como classe social e nível de instrução. O tipo de trabalho exercido influencia as metas definidas para a vida e as recompensas que o sujeito espera alcançar com as mesmas (Havighurst, 1982). A identidade individual depende e é alterada pelos relacionamentos sociais. Por outro lado, a participação em atividades sociais fora do âmbito profissional geralmente não é tão importante para o estabelecimento da identidade e do status social quanto as atividades de trabalho (Vondracek, 1998). Neste sentido, o estabelecimento e a consolidação do sujeito nos papéis profissionais são de grande importância para a vivência da generatividade, que pode ser entendida como a experiência

adulta da identidade (McAdams & de St. Aubin, 1998).

Por outro lado, não são todas as pessoas que experienciam o trabalho como algo central na vida. Carter e Cook (1995) descreveram três níveis de apego ao papel de trabalho. De acordo com os autores, existem indivíduos que não experienciam o trabalho com uma fonte importante de identidade. Nestas pessoas, o interesse no trabalho pode advir de motivos financeiros ou de interação social, mais do que da necessidade de viver o papel de trabalhador. Este nível foi denominado de “baixo apego ao papel de trabalho”. (Carter & Cook, 1995, p.72) Há pessoas que necessitam ocupar um papel formal de trabalho para se sentirem produtivas, não importando o conteúdo específico da tarefa. Este nível de apego foi denominado de “indivíduo produtivo”, também descrito como aquele que atende à ética protestante do trabalho. (Carter & Cook, 1995, p.73) E por fim, existem indivíduos fortemente identificados com um emprego ou profissão específica, e acreditam que estes oferecem uma fonte de identidade insubstituível. Este nível de apego foi denominado de “trabalho como o *self*”. (Carter & Cook, 1995, p.73)

Sabe-se que as tendências contemporâneas do mundo do trabalho - contratos temporários, insegurança no emprego, mudanças tecnológicas aceleradas - apresentam obstáculos importantes a uma vivência de estabilidade ou consolidação de carreira. Estes processos têm gerado reflexões sobre o projeto e estilo de vida das pessoas na atualidade, pois significam novos imperativos para o comportamento dos indivíduos com relação as suas carreiras profissionais. Se a estrutura ocupacional estável do passado não demandava a iniciativa e a criatividade em alto grau, o cenário emergente requer o planejamento independente da vida e da carreira. Os conhecimentos, tecnologias e práticas profissionais renovam-se em ritmo acelerado, exigindo que os sujeitos mobilizem-se continuamente para manter suas posições de trabalho através da atualização de suas credenciais (Zunker, 1994). As pesquisas sobre o comportamento vocacional têm utilizado o construto comprometimento de carreira para caracterizar a qualidade e a intensidade do envolvimento do sujeito na sua vida de trabalho. O comprometimento de carreira é composto de três dimensões: identidade, planejamento e resiliência. A identidade é a importância da atividade profissional para o autoconceito do indivíduo. O planejamento significa a definição de estratégias e metas para o desenvolvimento da carreira. E a resiliência significa a percepção de que os desgastes associados à atividade profissional não são demasiados ou prejudiciais à vida pessoal. A resiliência refere-se, portanto, à capacidade para tolerar aspectos desagradáveis da atividade

profissional e perceber os aspectos positivos como compensadores destas dificuldades. (Carson & Bedeian, 1994).

Em resposta à insegurança e à turbulência do mercado atual, muitos trabalhadores têm decidido criar novas alternativas de vida e carreira. Entre estas possibilidades estão a abertura de um empreendimento próprio, a diversificação da capacitação profissional e a mudança de emprego. Porém, há aqueles profissionais que ficam imobilizados em suas posições de trabalho, incapazes ou desinteressados pela busca de novos desafios de carreira (Carson & Carson & Bedeian, 1995). Este comportamento foi denominado de entrincheiramento e definido como um processo de estagnação da carreira no qual o sujeito não apresenta aspectos de adaptabilidade ou motivação para encontrar alternativas de desenvolvimento profissional (Carson, Carson & Bedeian, 1995). O entrincheiramento é composto de três dimensões: custos emocionais, investimentos de carreira e falta de alternativas. Estas três dimensões expressam tipos diferentes de empecilhos percebidos pelo sujeito para fazer uma transição na carreira. Os custos emocionais significam a magnitude percebida do dano emocional implicado no caso de uma mudança na carreira, revelando o grau de apego do sujeito à sua área de trabalho. Os investimentos de carreira incluem as estimativas de perda de investimentos em educação para a área de trabalho atual, a perda do tempo de dedicação à mesma, e os prejuízos financeiros decorrentes de uma mudança. A falta de alternativas quer dizer a percepção da disponibilidade e da diversidade de opções de carreira no caso de uma transição.

Os comportamentos de carreira (comprometimento e entrincheiramento) e a generatividade referem-se aos dois âmbitos básicos da experiência humana em nossa cultura: o âmbito do trabalho e da realização profissional, e o âmbito da vida social e das motivações comunais. As pesquisas de McAdams e Azarow (1996) e de St. Aubin e McAdams (1995) encontraram relações entre generatividade e medidas de satisfação na vida/felicidade e bem-estar. E a meta-análise conduzida por Tseng (2004) revelou que o comprometimento com a carreira é um correlato importante da satisfação no emprego. Deste modo, a relação entre generatividade e comportamentos de carreira encontra paralelo nas pesquisas sobre a relação entre satisfação na vida e satisfação no emprego. A literatura aponta três hipóteses sobre esta relação: transbordamento, compensação e segmentação (Murphy & Zelenski, 2005). A hipótese de transbordamento supõe uma associação positiva entre satisfação no emprego e satisfação na vida, onde as vivências de satisfação num contexto afetariam o outro no mesmo

sentido. A idéia da compensação sugere que quando ocorre insatisfação em um domínio, o indivíduo irá procurar compensar este déficit no outro. Portanto, uma correlação negativa entre estas variáveis seria esperada. E a hipótese da segmentação sugere que não há correlação significativa entre construtos relativos a satisfação na vida e satisfação no trabalho. As pesquisas, em sua maioria, apóiam a concepção de transbordamento. Porém, em menor escala, também apresentam evidências favoráveis às demais hipóteses (Judge & Watanabe, 1994). Judge e Watanabe (1994) encontraram que a relação entre satisfação na vida e no emprego é positiva para a maioria das pessoas, mas não para todas, e argumentaram que diferenças individuais são mediadores importantes deste processo. De acordo com Murphy e Zelenski (2005), a pesquisa de traços de personalidade mediadores das relações entre satisfação na vida e no emprego, embora recomendável, ainda é incipiente. Os autores sugeriram que esta abordagem pode ser útil no entendimento destas variáveis e suas relações.

Deste modo, considerando uma analogia entre a relação entre generatividade e comprometimento de carreira e a relação entre satisfação na vida e no emprego, algumas sugestões podem ser feitas. No caso de uma associação positiva entre generatividade e comprometimento de carreira, esta corroboraria uma hipótese que, ao invés do termo transbordamento, poderia ser denominada de sinergia ou complementaridade entre as atividades generativas dentro e fora do contexto formal de trabalho. Uma correlação negativa poderia ser interpretada como a compensação de frustrações generativas no trabalho através de outras atividades na comunidade, e vice-versa. E a ausência de correlação apoiaria uma hipótese de independência entre generatividade e carreira profissional.

Inúmeras pesquisas trouxeram evidências de relações entre personalidade e comportamentos de carreira (e.g., Holland, 1997), e entre personalidade e generatividade (e.g., Bradley & Marcia, 1998), sugerindo que as relações entre generatividade e comportamentos de carreira também sejam mediadas por diferenças individuais. Os níveis de apego ao papel de trabalho, descritos por Carter e Cook (1995), parecem atuar neste sentido. Ora, considerando variações na importância da atividade profissional para a identidade do indivíduo, quanto maior o grau de apego e identificação com a mesma tanto mais positiva será a relação entre comportamentos de carreira e generatividade. Sobre este aspecto, Magalhães e Gomes (2005) encontraram relações entre o tipo de interesse vocacional e a magnitude do apego emocional do indivíduo a sua atividade de trabalho.

A tipologia de interesses vocacionais de Holland (1997) apresenta um modelo de personalidade associado ao contexto do trabalho. O autor propõe que os membros de uma profissão têm personalidades similares e também histórias similares de desenvolvimento pessoal. As pesquisas geradas pelo modelo corroboram estas idéias e, de acordo com Isaacson e Brown (1999), fazem-no o mais influente no campo da psicologia das carreiras. Para Holland (1997), em nossa cultura, as pessoas podem ser classificadas de acordo com seis tipos de interesse ou personalidade vocacional: realista, investigativo, artístico, social, empreendedor e convencional. O tipo realista prefere tarefas que exijam habilidades técnicas e destreza física, através da manipulação de objetos, ferramentas e máquinas. O investigativo tem preferência por aspectos teóricos e abstratos, preferindo atividades que envolvam raciocínio e entendimento. O artístico prefere usar a intuição e a criatividade, e tende a ser desordenado e apaixonado. A inclinação social preocupa-se com o bem-estar de pessoas dependentes e confia mais nos sentimentos do que em recursos intelectuais. O empreendedor quer realizar suas ambições de sucesso e busca as pessoas para dirigi-las, influenciá-las e persuadi-las na busca de seus objetivos. O tipo convencional caracteriza-se por ser metódico e conservador. Nas últimas décadas, os tipos de Holland têm se mostrado consistentemente relacionados com fatores de personalidade. As inclinações realistas e investigativas apresentaram traços de introversão e carência de habilidades sociais. As tendências artísticas e investigativas correlacionaram com a abertura à experiência. O tipo social está associado com traços de amabilidade e extroversão. O interesse empreendedor se caracterizou por traços de extroversão e assertividade. E o interesse convencional mostrou inclinação para a disciplina, responsabilidade e necessidade de realização (Larson, Rottinghaus & Borgen, 2002).

Magalhães e Gomes (2005) examinaram as correlações entre identidade de carreira (dimensão de comprometimento) e custos emocionais (dimensão de entrenchamento) em cada tipo vocacional. Sugere-se que esta análise possa indicar o grau de apego do indivíduo à sua atividade profissional, considerando o custo emocional que este percebe no caso de uma transição de carreira. As magnitudes destas correlações em cada tipo vocacional, da maior para a menor, foram as seguintes: investigativo ($r = .63$, $p < .01$), artístico e social ($r = .56$, $p < .01$), empreendedor ($r = .32$, $p < .05$), realista ($r = .26$, $p < .05$) e convencional ($r = .20$, ns). De acordo com os autores, estes achados indicam que indivíduos com interesses predominantemente investigativos, artísticos e sociais apresentem um apego mais elevado a sua atividade específica de trabalho, pois os custos emocionais de uma transição de carreira

seriam maiores em comparação com indivíduos caracterizados pelos interesses realistas, empreendedores e convencionais.

Portanto, considerando as preocupações generativas como a questão central da identidade na vida adulta (McAdams & De St. Aubin, 1998), e a importância do trabalho para o autoconceito e a identidade em nossa cultura, esta pesquisa investigou relações entre comportamentos de carreira (comprometimento e entrincheiramento) e generatividade. O estudo partiu da hipótese de uma associação positiva entre comprometimento com a carreira e generatividade, e de uma relação inversa entre entrincheiramento e generatividade. E, a fim de explorar mediadores disposicionais desta relação, foi examinada a influência do tipo de interesse vocacional.

Método

Sujeitos

Participaram do estudo 733 profissionais (415 homens e 318 mulheres) com idades entre 25 e 65 anos (média=41,1) e com, no mínimo, 5 anos de carreira profissional.

Instrumentos e procedimentos

Os sujeitos responderam a quatro instrumentos: escala de generatividade, escala de comprometimento de carreira, escala de entrincheiramento de carreira e escala de personalidades vocacionais. Todos os instrumentos foram respondidos numa escala Likert de 5 pontos. A escala de generatividade (McAdams e de St. Aubin, 1992), composta de 20 itens, obteve índice de consistência interna (alpha de Cronbach) de .83. A escala de comprometimento de carreira (Carson & Bedeian, 1994) possui 12 itens e 3 fatores, a saber: identidade, resiliência e planejamento. A escala apresentou consistência interna de .82. Para os fatores identidade, resiliência e planejamento, os índices de consistência interna foram, respectivamente .75, .72 e .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 .84. Para os fatores investimentos, custos emocionais e falta de alternativas, os índices de consistência interna foram, respectivamente .75, .73 e .72. A escala de personalidades vocacionais corresponde a escala de atividades do Self Directed Search (SDS - Holland, 1997). É constituída de seis conjuntos de 11 itens 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 o quanto gostam ou não destas atividades. Os sujeitos responderam aos instrumentos no local de trabalho ou estudo. Após esclarecimentos sobre a pesquisa, os sujeitos assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido.

Delineamento

Foram realizadas provas de correlação de Pearson entre as medidas de generatividade, comprometimento e entrincheiramento na carreira na amostra total e em cada categoria de tipo vocacional. Foram criados os seis agrupamentos de personalidade vocacional de acordo com o interesse mais elevado (R, I, A, S, E, C). O interesse predominante foi definido a partir dos escores brutos, considerando as diferenças intrasujeito, de acordo com as recomendações de Holland (1997).

Resultados

Na amostra total, as correlações mostraram associação positiva entre generatividade e comprometimento de carreira em seus três fatores (identidade, planejamento e resiliência); e associação negativa entre generatividade e entrincheiramento de carreira nos escores totais e na dimensão falta de alternativas. Não ocorreu associação entre generatividade e os fatores custos emocionais e investimentos de carreira. As correlações encontram-se na Tabela 1.

Tabela 1

Correlações entre Generatividade e Dimensões de Comprometimento e Entincheiramento de Carreira (N = 733)

Variáveis de carreira	Generatividade
Comprometimento com a carreira	.43**
Identidade de carreira	.41**
Planejamento de carreira	.45**
Resiliência	.11*
Entincheiramento de carreira	-.14**
Investimento de carreira	-.02
Custo emocional	.02
Falta de alternativas	-.36**

*p < .05 **p < .01

As correlações entre generatividade e comportamentos de carreira para cada tipo vocacional (Tabela 2) mostram que a correlação negativa obtida entre entrincheiramento e generatividade na amostra total não é homogênea através das categorias de personalidades vocacionais. Tipos investigativos, artísticos, sociais e convencionais não revelaram associação entre a medida de entrincheiramento e generatividade, enquanto tipos realistas e empreendedores apresentam correlações negativas. Por outro lado, todos os tipos vocacionais mostram uma relação inversa entre generatividade e falta de alternativas de carreira. A dimensão custos emocionais correlacionou positivamente com generatividade no grupo de interesse social ($r = .20, p < .05$); e inversamente no grupo de tipos empreendedores ($r = -.12, p < .05$). E a dimensão investimentos de carreira foi associada com generatividade somente no grupo de interesse realista, indicando uma relação negativa ($r = -.30, p < .05$).

As correlações entre comprometimento de carreira e generatividade foram positivas e significativas em todas as categorias de interesse vocacional. Em relação às dimensões do comprometimento, a dimensão resiliência de carreira correlacionou significativamente com generatividade somente para indivíduos do tipo social ($r = .17, p < .01$). E as dimensões de identidade e planejamento mantiveram-se correlacionadas positivamente com generatividade em todos os tipos vocacionais.

Tabela 2

Correlações entre Generatividade e Comportamentos de Carreira para cada Tipo Vocacional

<u>Tipos Vocacionais</u>	Generatividade					
	R	I	A	S	E	C
N	(n=63)	(n=59)	(n=94)	(n=154)	(n=251)	(n=49)
Comprometimento de carreira	.57**	.50**	.26*	.53**	.35**	.49**
Identidade de carreira	.53**	.46**	.30**	.51**	.30**	.55**
Planejamento de carreira	.59**	.47**	.31**	.57**	.41**	.43**
Resiliência	.11	.10	-.05	.17**	.09	.11
Entrincheiramento de carreira	-.33**	-.09	-.14	.01	-.21**	-.14
Investimento de carreira	-.30*	-.03	-.00	.04	-.03	.00
Custo emocional	-.07	.14	.01	.20*	-.12*	.04
Falta de alternativa	-.47**	-.38**	-.39**	-.31**	-.38**	-.38**

* $p < .05$ ** $p < .01$

Discussão e Conclusões

A relação positiva entre generatividade e comprometimento com a carreira é coerente com a importância do trabalho para a vivência de aspectos como identidade, auto-estima, reconhecimento e inclusão social. O comprometimento com a carreira também pode significar a preocupação com o reconhecimento da própria contribuição para o desenvolvimento da comunidade e da espécie humana, ou seja, uma preocupação generativa. As correlações entre generatividade e comprometimento de carreira sugerem a sinergia ou complementaridade entre as atividades generativas situadas no contexto da vida profissional e as demais atividades significativas do indivíduo na comunidade, tais como a participação em movimentos sociais, trabalho voluntário, associações civis, clubes, etc.

Entre as dimensões do comprometimento, a identidade e o planejamento mostraram-se mais importantes para a generatividade do que a resiliência de carreira. Portanto, a importância do trabalho para a identidade do indivíduo tende a fortalecer a relação entre generatividade e comprometimento de carreira. Por outro lado, o planejamento da carreira é o aspecto dinâmico do comprometimento, pois embora a identidade seja uma variável relevante para a escolha de uma ocupação e para a permanência do sujeito na mesma, o planejamento refere-se à disposição para fazer algo com respeito a esta escolha, isto é, em relação ao efetivo desenvolvimento da carreira. Neste sentido, o planejamento parece revelar aspectos atitudinais importantes em termos generativos, indicando a disposição do indivíduo para a realização generativa através do trabalho.

A resiliência de carreira (dimensão de comprometimento) se mostrou associada à generatividade somente no grupo de sujeitos de interesse social. Considerando a preocupação generativa como um movimento espontâneo do indivíduo na direção do bem comum, este processo não implica, necessariamente, na percepção de menor ou maior sacrifício em prol da comunidade. Porém, nos sujeitos de personalidade tipicamente social a generatividade parece significar a capacidade de tolerar e superar os desgastes inerentes ao trabalho. Além disto, somente no tipo social, a generatividade correlacionou positivamente com os custos emocionais de uma transição de carreira (dimensão de entrincheiramento). Estas correlações sugerem que, para o tipo social, a generatividade implica num envolvimento emocional significativo no trabalho e na capacidade de superar experiências desagradáveis relacionadas ao mesmo. Talvez esta seja a razão de altos índices de burn-out em profissões de ajuda (Gabassi, Cervai, Rozbowsky, Semeraro & Gregori, 2002).

A falta de alternativas de carreira correlacionou negativamente com generatividade em todos os tipos vocacionais. Ora, a generatividade está ligada à capacidade de criar e mudar o estabelecido na busca de novas realizações que contribuam para o melhoramento da vida humana. E a falta de alternativas de carreira expressa a dificuldade do indivíduo para contribuir profissionalmente num espectro mais amplo de atuação, revelando sua incapacidade de gerar alternativas e/ou encontrar novos canais de realização profissional e, conseqüentemente, obter novas possibilidades de generatividade. Sendo assim, a relação inversa entre generatividade e entrincheiramento revela as polaridades opostas de uma dimensão comum a estes construtos, que pode ser descrita como uma maior ou menor disposição para a criatividade e a inovação.

Tipos realistas e empreendedores foram os únicos a apresentar correlações negativas entre escores de entrincheiramento e generatividade. Isto sugere que indivíduos de personalidade predominantemente realista ou empreendedora sentem-se particularmente desconfortáveis e estagnados em suas vidas quando entrincheirados na carreira, pois, além da falta de alternativas, também tendem a perceber os investimentos na sua área profissional (tipos R) e os custos emocionais de uma transição (tipos E) como fatores opostos à generatividade. Ou seja, as correlações encontradas sugerem que o apego à posições ou áreas de carreira tem impacto negativo na generatividade de tipos realistas e empreendedores. Eles tenderiam a perceber este tipo de vínculo como uma restrição indesejável. Uma possibilidade de entendimento destes dados refere-se à consideração do significado do papel de trabalho para estas pessoas. Ora, para alguns indivíduos, o conteúdo da atividade de trabalho pode não ser a fonte principal do sentimento de identidade (Carter & Cook, 1995). O tipo empreendedor pode perceber a sua identidade mais conectada com a capacidade de iniciar e implementar empreendimentos que abandonará num curto ou médio prazo a fim de se dedicar a outro desafio. Portanto, ele pode participar de empreendimentos variados ao longo de sua carreira sem obter o seu senso de identidade a partir do conteúdo intrínseco dos mesmos. De acordo com Nordvik (1996), o interesse empreendedor está associado com a necessidade de estimulação e a preferência pelo trabalho administrativo em contraposição ao desenvolvimento de habilidades técnicas específicas. Enfim, a identificação com uma área de especialidade técnica não é característica do tipo empreendedor, mas sim de tipos investigativos. Estes últimos apresentaram uma correlação positiva entre custos emocionais e generatividade, que, embora baixa e não significativa, sugere uma contraposição à tendência

empreendedora e indica que tipos investigativos não percebem o entrincheiramento como um empecilho à generatividade. Sobre este aspecto, no estudo de Magalhães e Gomes (2005), os tipos investigativos se mostraram mais entrincheirados na carreira em comparação com tipos empreendedores e realistas, devido à percepção de maiores custos emocionais no caso de uma transição de carreira. No mesmo estudo, tipos investigativos mostraram-se os mais apegados ao conteúdo específico da sua tarefa profissional, em contraste com tipos convencionais, realistas e empreendedores.

Outras pesquisas também sugeriram que tipos realistas e empreendedores se preocupam mais com os aspectos extrínsecos da tarefa (salário, status, promoções) e, portanto, sentem-se menos apegados afetivamente à áreas específicas de trabalho, adotando uma postura mais generalista (e.g., Amabile, Hill, Hennessey & Tighe, 1994). Neste sentido, as correlações encontradas no presente estudo indicam que alguns indivíduos experienciam o apego emocional a uma tarefa, emprego ou área específica como particularmente problemático em termos da sua realização generativa. Em contraste, para outros trabalhadores a generatividade parece implicar num grau mais elevado de apego emocional as suas atividades de trabalho.

Esta pesquisa corroborou uma hipótese de complementaridade entre as atividades generativas empreendidas dentro e fora dos papéis profissionais. As relações entre generatividade e comportamentos de carreira foram influenciadas pelo tipo de interesse vocacional. Estas diferenças individuais mostraram-se mais influentes nas relações entre generatividade e entrincheiramento na carreira. O entrincheiramento associado com a intensidade dos custos emocionais de uma transição se revelou favorável para a generatividade em tipos sociais. De modo semelhante, tipos investigativos não perceberam o apego a uma área de trabalho como desfavorável à generatividade. Em contraste, tipos empreendedores experienciaram este envolvimento como prejudicial para a sua experiência de generatividade. Ora, as atividades profissionais do tipo social requerem mais investimento emocional, e tipos investigativos valorizam o aperfeiçoamento de competências específicas, enquanto as atividades empreendedoras requerem comportamentos de desapego e abertura para transições. Enfim, as preferências vocacionais parecem ter implicações no modo como os indivíduos conduzem as suas carreiras no sentido de contribuir socialmente e deixar o seu legado para a posteridade.

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.
- 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.
- Bradley, C. J. & Marcia, J. E. (1998). Generativity-stagnation: a five-category model. *Journal of Personality*, 66(1), 39-64.
- Carter, M. A. & Cook, K. (1995) Adaptation to retirement: role changes and psychological resources. *Career Development Quarterly*, 44(1), 67-82.
- 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.
- De St. Aubin, E. & McAdams, D. P. (1995). The relations of generative concern and generative action to personality traits, satisfaction/happiness with life, and ego development. *Journal of Adult Development*, 2, 99-112.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity, youth and crisis*. New York: Norton & Company.
- Erikson, E. & Erikson, J. M. (1998). *Life cycle completed: extended version*. New York: Norton.
- Gabassi, P. G., Cervai, S., Rozbowsky, P., Semeraro A., & Gregori, D. (2002). Burnout syndrome in the helping professions. *Psychological Reports*, 90(1), 309-314.
- Havighurst, R. J. (1982). The world of work. Em B. B. Wolman (Ed.) *Handbook of developmental psychology* (pp. 771-787). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments*. Odessa, FL.: PAR.
- Isaacson, L. E., & Brown, D. (1999). *Career information, career counseling, and career development*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.

- Judge, T. A. & Watanabe, S. (1994). Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 101-107.
- 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.
- Magalhães, M. & Gomes, W. B. (2005). *Personalidades vocacionais e processos de carreira na vida adulta*. Manuscrito submetido para publicação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- McAdams, D. P. & Azarow, J. (1996). *Generativity in black and white: relations among generativity, race and well-being*. Paper presented at the convention of the American Psychological Association, Toronto, Canadá.
- McAdams, D. P. & De St. Aubin, E. (1998). *Generativity and adult development*. Washington, DC: APA.
- Murphy, S. A. & Zelenski, J. M. (2005). *A dispositional approach to the job-life satisfaction relationship*. Poster accepted for presentation at the annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Los Angeles, CA.
- 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.
- Rode, J. C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57 (9), 1205-1230.
- Tseng, W. (2004). Meta-analysis of student affairs professional's job satisfaction. *Journal of Taiwan Normal University: Education*, 49 (2), 161-182.
- Vondracek, F. W. (1998). Career development: a lifespan perspective (Introduction to the special section). *International Journal of Behavioral Development*, 22(1), 1-6.
- Zunker, V.G. (1994). *Career Counseling: Applied concepts of life planning*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Considerações finais

Os resultados dos estudos trouxeram mais evidências da robustez do modelo de personalidades vocacionais de Holland (1997). As categorias de interesses se mostraram associadas com variações em maturidade psicossocial e adaptabilidade de carreira. No contexto da prática de orientação de carreira de adultos, os resultados indicaram que a avaliação do tipo de interesse vocacional pode oferecer pistas importantes para a identificação e o entendimento de forças e fraquezas específicas a serem apresentadas pelos indivíduos no âmbito da adaptabilidade de carreira. E considerando aspectos de satisfação na vida, as tendências de personalidade vocacional podem elucidar sentimentos de carência de propósito associados a dificuldades de encontrar o sentido generativo no trabalho. A seguir será apresentado um breve perfil de cada tipo vocacional, propondo uma síntese interpretativa dos achados empíricos dos três estudos.

O tipo realista pode ser caracterizado como um indivíduo preocupado com os aspectos tangíveis da vida, sendo avesso ao exercício da imaginação. A sua relação com o trabalho parece ser predominantemente prática e desprovida de uma identificação pessoal mais intensa. Ele prefere recompensas materiais por conquistas práticas e realizações concretas, e tende a não valorizar aspectos de cuidado comunitário e criatividade no trabalho. Em vista disto, tende a não se apegar ao conteúdo intrínseco da sua tarefa, atendo-se aos aspectos mais operacionais. Deste modo, torna-se mais aberto a transições de carreira, pois não percebe custos emocionais significativos neste processo. Esta aparente flexibilidade, por outro lado, pode revelar dificuldades para encontrar a realização generativa no trabalho, pois considera sua ocupação mais como um meio de vida do que um fim em si mesma. A evitação de atividades sociais e imaginativas traz dificuldades para o planejamento da carreira. O planejamento implica no uso da imaginação, e a viabilidade de planos de carreira requer a participação de uma rede de relacionamentos sociais que estes indivíduos tem dificuldades para estabelecer.

Sugere-se que tipos realistas apresentem maiores dificuldades na transição para aposentadoria. Estas dificuldades poderão surgir em decorrência de vários aspectos, a saber: o envelhecimento limita o uso das destrezas físicas frequentemente associadas as suas atividades preferidas; estas pessoas geralmente têm um leque restrito de interesses, resultando difícil encontrar atividades substitutas ao trabalho formal; a evitação de relações interpessoais

dificulta sentimentos de pertença social fora do ambiente profissional.

Em vista do que foi dito acima, recomenda-se que a assessoria ao desenvolvimento de carreira de tipos realistas enfatize o uso da criatividade para exploração e enriquecimento do autoconceito profissional e ampliação do seu leque de interesses, e promova a consciência das implicações sociais das atividades de trabalho.

Assim como os tipos realistas, tipos investigativos são introvertidos e avessos à interação social. Por outro lado, são altamente envolvidos com o conteúdo da sua tarefa profissional. Estão interessados no aperfeiçoamento de competências e no aprofundamento de conhecimentos em áreas específicas. Deste modo, tendem a desenvolver um apego especial às suas atividades profissionais e, em contraste com tipos realistas e empreendedores, perceber custos emocionais mais elevados quando cogitam mudanças de carreira, tornando-se mais propensos ao entrincheiramento.

A dedicação à pesquisa e à construção teórica parece ser acompanhada por uma inclinação destes indivíduos a envolverem-se em questionamentos sobre sua identidade e individualidade. Nesta perspectiva, o traço de abertura à experiência é associado não somente a investigações sobre o ambiente, mas também à busca do crescimento pessoal. Este estilo investigativo pode resultar na redução da capacidade para lidar com os aspectos práticos da vida. Isto é, este movimento introspectivo, associado à introversão, parecer ser acompanhado por dificuldades para mostrar assertividade e assumir riscos no ambiente social. A tendência ao retraimento, característica destes indivíduos, pode trazer empecilhos à formação de uma rede de relacionamentos efetiva para fins de viabilização de projetos profissionais, o que favorece o entrincheiramento de carreira. Sendo assim, embora seja tolerante à diversidade cultural e capaz de conceber projetos de impacto social, o tipo investigativo dificilmente assumirá a frente de empreendimentos conducentes à implementação de suas idéias.

A generatividade do tipo investigativo encontra expressão nas suas criações originais no plano das idéias, mas, por outro lado, sua característica pouco sociável pode trazer limitações na capacidade de oferecer ou conectar suas produções aos interesses da comunidade, reduzindo, assim, o seu sentimento de realização generativa. Para tipos investigativos, o entrincheiramento na carreira não implica em limitações de generatividade. Isto pode ser entendido considerando que as suas criações geralmente dependem da dedicação exclusiva a uma área de carreira específica e, deste modo, requerem a evitação de transições de carreira.

Enfim, programas para o desenvolvimento de carreira destes indivíduos devem acentuar o treinamento em habilidades sociais e atitudes pró-ativas a fim de estimular comportamentos mais empreendedores no sentido da implementação de suas idéias e diversificação de suas áreas de atuação profissional.

Tipos artísticos não se diferenciaram dos demais tipos vocacionais nas medidas de comportamentos de carreira. No âmbito da generatividade, o contraste entre tipos artísticos e convencionais se confirmou, corroborando que o traço de abertura à experiência e a criatividade são fatores favoráveis à generatividade.

Tipos sociais têm valores coletivistas e estão preocupados em assistir pessoas em dificuldades. Portanto, são pessoas amigáveis e apresentam habilidades interpessoais. Por outro lado, o desejo de servir pode estar associado a dependência e a preocupação com aceitação social. E essas características podem resultar em dificuldades de auto-afirmação em termos da autonomia necessária para a adaptabilidade de carreira. Sobre este aspecto, mostraram limitações em planejamento da carreira.

Estes indivíduos parecem desenvolver uma identificação intensa com a sua tarefa profissional, e o seu elevado sentimento de generatividade parece vir acompanhado por um envolvimento emocional significativo no trabalho e pela capacidade de superar adversidades inerentes ao mesmo. Neste sentido, o entrincheiramento não é percebido como empecilho à generatividade, pois sua atividade profissional favorece vínculos afetivos mais intensos no contexto do trabalho, o que tende a fixar o indivíduo em posições ocupacionais. Por outro lado, embora apresentem altos escores de generatividade, a sua disposição altruísta para a doação pessoal pode ser o fundamento dos altos índices de burn-out em profissões de ajuda.

A descrição de tipos empreendedores como ambiciosos, entusiásticos, extrovertidos, persuasivos e dinâmicos foi corroborada nos escores elevados de comprometimento e planejamento de carreira. Estas características levam ao desenvolvimento de uma rede de relacionamentos oportunos para a viabilização de projetos de carreira. O traço de assertividade parece cumprir um papel relevante neste sentido, favorecendo a inserção social e comportamentos pró-ativos. Estes aspectos, associados ao culto de valores individualistas e a preferência por recompensas extrínsecas à tarefa profissional, parecem resultar em maior flexibilidade e adaptabilidade para transições de carreira. Indivíduos de personalidades empreendedoras revelaram altos escores em generatividade, corroborando que a extroversão e a disposição para assumir riscos e liderar empreendimentos caracterizam o funcionamento

generativo como uma orientação vigorosa e positiva do indivíduo para o mundo exterior.

De modo semelhante aos tipos realistas, indivíduos de interesse convencional parecem ter um vínculo mais superficial com a sua tarefa de trabalho, ou seja, uma relação mais pragmática do que centrada no conteúdo intrínseco da tarefa. Neste sentido, foram os únicos a não revelarem correlação entre custos emocionais e identidade de carreira. Os escores inferiores de generatividade dos tipos convencionais em comparação com artísticos, sociais e empreendedores reforçam a descrição destes como carentes da criatividade necessária à experiência generativa. Além disto, sugerem o risco de que a acentuação das características de disciplina, apego a rotinas e métodos, além da forte aderência às normas sociais, possa significar o empobrecimento do envolvimento pessoal no trabalho, vivido como uma demanda social importante mas carente de propósito ou significado pessoal.

Na perspectiva de teorias de estágios de desenvolvimento (Erikson, 1950, 1968; Kohlberg, 1970; Loevinger, 1993), o acirramento de traços convencionais ao longo da vida pode significar problemas de ajustamento, uma vez que estes modelos concebem o movimento para estágios mais avançados como o abandono de uma orientação externa (o indivíduo é dependente do julgamento de outros) para uma orientação mais interna (o indivíduo é responsável pelos seus atos). E, de um modo geral, a evolução do ser humano é descrita como uma transição do dogmatismo para uma crescente tolerância à diversidade, de uma postura preconceituosa para uma abertura às diferenças individuais, da conformidade para a interdependência madura (Erikson, 1950, 1968; Kohlberg, 1970; Loevinger, 1993). As tendências de personalidade associadas ao interesse convencional, quando acentuadas, podem levar ao dogmatismo, intolerância e conformidade, com prejuízos ao sentimento de generatividade e ao desenvolvimento psicossocial como um todo.

Por outro lado, a presença do interesse convencional está relacionada a responsabilidade, disciplina e confiabilidade, ou seja, relacionada a características de maturidade e competência social. No contexto da orientação de carreiras, estas tendências devem ser avaliadas em termos do seu impacto na capacidade do indivíduo para explorar e atender demandas do seu desenvolvimento pessoal, pois a excessiva preocupação com expectativas sociais pode trazer empecilhos ao pleno desenvolvimento da individualidade e afetar negativamente a motivação vital.

Esta pesquisa confirmou a hipótese de que variações em adaptabilidade de carreira e generatividade estão associadas a tipos de interesse vocacional, corroborando a importância

de fatores de personalidade para o entendimento do desenvolvimento na vida adulta. Portanto, sobre este aspecto, reforçou uma concepção não-normativa do desenvolvimento humano, valorizando diferenças individuais ao invés de estágios de vida generalizáveis. Não obstante, o comprometimento com a carreira, o entrincheiramento de carreira, e a generatividade foram mais elevados em adultos médios, confirmando previsões derivadas de modelos de estágios de desenvolvimento (Erikson, 1968, 1998; Levinson, 1985, 1996; Super, 1983). Sendo assim, as variáveis estudadas também parecem ser influenciadas por estágios. Enfim, os resultados indicam que comportamentos de carreira e generatividade estão relacionados a etapas normativas do desenvolvimento adulto e também interagem com fatores de personalidade vocacional. Esta pesquisa apresenta as limitações inerentes a um estudo transversal. Estudos longitudinais são recomendados a fim de explorar padrões mais complexos de interação entre fatores de personalidade vocacional e estágios de vida e suas influências na conformação de trajetórias de desenvolvimento de carreira e comportamentos generativos.

Referências

- Erikson, E. H. (1968). *Identity, youth and crisis*. New York: Norton & Company.
- Erikson, E. (1979). *Life history and the historical moment*. New York: Norton & Company.
- Erikson, E. & Erikson, J. M. (1998). *Life cycle completed: extended version*. New York: Norton & Company.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments*. Odessa, FL.: PAR.
- Kohlberg, L. (1970). Stages of moral development s a basis for moral education. Em C. Beck & E. Sullivan (Orgs.), *Moral education*. Toronto: University of Toronto.
- 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.
- Loevinger, J. (1993). Ego development: questions of method and theory. *Psychological*
- Super, D. E. (1983) Assessment in career guidance: toward truly developmental counseling. *Personel and Guidance Journal*, 61(9), 555-562.

ANEXO A
DADOS DEMOGRÁFICOS

A pesquisa que estamos fazendo procura compreender relações entre aspectos da vida pessoal e profissional. Esta é uma pesquisa realizada pelo Programa de Doutorado em Psicologia do Desenvolvimento da UFRGS. Este questionário será respondido por centenas de trabalhadores de diferentes empresas. Portanto, não é uma pesquisa da sua empresa, e os resultados serão analisados estatisticamente somente pelos pesquisadores, com objetivos científicos. Não é preciso se identificar. Os questionários serão depositados diretamente em uma urna, garantindo o anonimato das respostas. A sua participação é valiosa, e desde já expressamos a nossa gratidão por sua gentileza em colaborar conosco.

INFORMAÇÕES DEMOGRÁFICAS:

1. Sexo: Masculino Feminino
2. Idade: _____ anos.
3. Estado civil: Solteiro (a) Casado (a)
 Separado (a) / Divorciado (a) Viúvo (a)
4. N° de filhos: _____. Idade do filho caçula: _____
5. N° de dependentes (diretos e indiretos): _____.
6. Qual é o seu grau de escolaridade? (informe todos os cursos realizados)
 2° grau completo. Superior incompleto. Qual? _____
 Superior completo. Qual? _____ Pós-graduação Qual? _____
7. Cargo atual que você ocupa:
 Gerente Supervisor Cargo Técnico. Qual?: _____
 Outro. Qual? _____
 Profissional Autônomo. Qual atividade? _____
8. Tempo de serviço nesta organização: _____ anos e _____ meses.
9. Tipo de organização: iniciativa privada serviço público
10. Número de funcionários na organização:
 até 19 funcionários (micro empresa) 20 a 99 funcionários (pequena empresa)
 100 a 499 funcionários (média empresa) 500 ou mais funcionários
11. Tempo de carreira profissional: _____ anos.
12. Qual é sua faixa salarial (salário + benefícios)?
 até R\$900,00 De R\$ 900,00 a R\$1.800,00 De R\$1.800,00 a R\$2.700,00
 De R\$2.700,00 a R\$3.600,00 De R\$3.600,00 a R\$5.400,00 Acima de R\$5.400,00

ANEXO B
CARREIRA PROFISSIONAL

A seguir você encontrará uma série de frases que abordam aspectos da sua vida profissional . Você encontrará a expressão “linha de trabalho/campo de carreira”. Esta expressão refere-se à área profissional em que você está situado ou se dedica atualmente. Use a chave de respostas abaixo para informar o seu grau de concordância com o significado da frase. Os números 1, 2, 3, 4 e 5 indicam o quanto a frase se aplica a você. Quanto maior o número, mais você concorda com a frase. Não esqueça de usar os números intermediários (4, 3 e 2) para expressar níveis intermediários de concordância, e não apenas as opções extremas representadas pelos números 5 e 1. Assinale apenas uma resposta por frase, e, por favor, não deixe nenhum item sem resposta, pois isto invalidaria a análise estatística dos dados.

Chave de respostas: 1 ----- 2 ----- 3 ----- 4 ----- 5

↓

**A frase é
totalmente
falsa a seu
respeito**

↓

**A frase é
totalmente
verdadeira a
seu respeito**

(ESCALA DE ENTRINCHEIRAMENTO DE CARREIRA)

INVESTIMENTOS DE CARREIRA					
CP20. Eu tenho muito tempo investido em minha linha de trabalho/campo de carreira, ficando difícil mudar agora.	1	2	3	4	5
CP23. Mudar de linha de trabalho/campo de carreira seria muito dispendioso para mim.	1	2	3	4	5
CP25. Eu já tenho muito dinheiro investido em minha linha de trabalho/campo de carreira atual, ficando difícil mudar agora.	1	2	3	4	5
CP16. Se eu ingressar em outra linha de trabalho/campo de carreira, iria perder muito investimento em educação e treinamento.	1	2	3	4	5
<u>CUSTOS EMOCIONAIS</u>					
CP04. Haveria um custo emocional muito grande envolvido em mudar de linha de trabalho/campo de carreira.	1	2	3	4	5

CP27. Mudar de linha de trabalho/campo de carreira seria fácil do ponto de vista emocional.	1	2	3	4	5
CP10. Seria emocionalmente difícil mudar minha linha de trabalho/campo de carreira.	1	2	3	4	5
CP06. Deixar a minha linha de trabalho/campo de carreira causaria pouco trauma emocional em minha vida.	1	2	3	4	5
PERCEPÇÃO DE ALTERNATIVAS					
CP12. Com a minha experiência e histórico profissional, existem alternativas atraentes e disponíveis para mim em outras linhas de trabalho/campos de carreira.	1	2	3	4	5
CP02. Eu teria várias opções se decidisse por mudar de linha de trabalho/campo de carreira.	1	2	3	4	5
CP17. Eu percebo alternativas para o meu desenvolvimento profissional se eu quiser fazer mudanças na minha carreira.	1	2	3	4	5
CP14. Se eu deixar esta linha de trabalho/campo de carreira, eu me sentiria sem opções razoáveis para a minha vida profissional.	1	2	3	4	5

(ESCALA DE COMPROMETIMENTO DE CARREIRA)

<u>IDENTIDADE</u>					
CP18. Minha linha de trabalho/campo de carreira é uma parte importante de quem eu sou.	1	2	3	4	5
CP05. Minha linha de trabalho/campo de carreira tem um grande significado pessoal para mim.	1	2	3	4	5
CP03. Eu não me sinto emocionalmente apegado a esta linha de trabalho/campo de carreira.	1	2	3	4	5
CP24. Eu estou fortemente identificado com a linha de trabalho/campo de carreira que escolhi.	1	2	3	4	5
<u>PLANEJAMENTO</u>					
CP07. Eu tenho uma estratégia para alcançar meus objetivos nesta linha de trabalho/campo de carreira.	1	2	3	4	5
CP11. Eu criei um plano para meu desenvolvimento nessa linha de trabalho/campo de carreira.	1	2	3	4	5
CP08. Eu tenho metas específicas para meu desenvolvimento nesta linha de trabalho/campo de carreira.	1	2	3	4	5
CP01. Eu não costumo pensar sobre o meu desenvolvimento profissional nesta	1	2	3	4	5

linha de trabalho/campo de carreira.					
<u>RESILIÊNCIA</u>					
CP26. Os desgastes associados a minha linha de trabalho/campo de carreira as vezes me parecem grandes demais.	1	2	3	4	5
CP22. Os problemas que eu encontro nesta linha de trabalho/campo de carreira as vezes me fazem questionar se os ganhos estão sendo compensadores.	1	2	3	4	5
CP13. Os problemas desta linha de trabalho/campo de carreira me fazem questionar se o fardo pessoal está valendo a pena.	1	2	3	4	5
CP09. O desconforto associado a minha linha de trabalho/campo de carreira as vezes me parece muito grande.	1	2	3	4	5

ANEXO C

(ESCALA DE GENERATIVIDADE)

Use a mesma chave de respostas para dizer o quanto estas frases se aplicam a sua vida como um todo:

GEN01. Eu tento passar adiante o conhecimento que eu adquiri através das minhas experiências.	1	2	3	4	5
GEN02. Eu não sinto que as outras pessoas precisam de mim.	1	2	3	4	5
GEN01. Eu penso que eu gostaria de trabalhar como professor	1	2	3	4	5
GEN03. Eu sinto que tenho tido influencia significativa na vida de muitas pessoas.	1	2	3	4	5
GEN04. Eu não faria trabalho comunitário voluntário.	1	2	3	4	5
GEN01. Eu tenho feito e criado coisas que tem tido impacto na vida de outras pessoas.	1	2	3	4	5
GEN05. Eu tento ser criativo na maioria das coisas que eu faço.	1	2	3	4	5
GEN06. Eu acho que serei lembrado por muito tempo após a minha morte.	1	2	3	4	5
GEN07. Eu acredito que a sociedade não pode ser responsável pela provisão de comida e abrigo para todos os sem-teto.	1	2	3	4	5
GEN08. Outras pessoas diriam que eu tenho feito contribuições únicas para a sociedade.	1	2	3	4	5
GEN09. Se eu não pudesse ter os meus próprios filhos, eu os adotaria.	1	2	3	4	5
GEN10. Eu tenho habilidades importantes que eu tento ensinar aos outros.	1	2	3	4	5
GEN11. Eu sinto que não tenho feito nada que permanecerá após a minha morte.	1	2	3	4	5
GEN12. De um modo geral as minhas ações não tem um efeito positivo sobre os outros.	1	2	3	4	5
GEN13. Eu sinto como se eu não tivesse feito nada de válido como contribuição para outras pessoas.	1	2	3	4	5
GEN14. Eu tenho me comprometido com diferentes tipos de pessoas, grupos e atividades na minha vida.	1	2	3	4	5
GEN15. Outras pessoas dizem que eu sou uma pessoa muito produtiva.	1	2	3	4	5
GEN16. Eu tenho responsabilidade de melhorar a qualidade de vida na comunidade (ou bairro) em que resido.	1	2	3	4	5
GEN17. As pessoas me procuram para receber conselhos.	1	2	3	4	5
GEN18. Eu sinto como se as minhas contribuições irão permanecer após a minha morte.	1	2	3	4	5

19) PI	Fazer um curso de Química	1	2	3	4	5
20) PI	Fazer um curso de Matemática	1	2	3	4	5
21) PI	Fazer um curso de Biologia	1	2	3	4	5
22) PI	Estudar problemas filosóficos ou técnicos	1	2	3	4	5
23) PA	Esboçar, desenhar ou pintar	1	2	3	4	5
24) PA	Projetar móveis, roupas ou cartazes	1	2	3	4	5
25) PA	Tocar numa banda, grupo ou orquestra	1	2	3	4	5
26) PA	Tocar um instrumento musical	1	2	3	4	5
27) PA	Criar retratos ou fotografias	1	2	3	4	5
28) PA	Escrever novelas ou peças teatrais	1	2	3	4	5
29) PA	Fazer um curso de arte	1	2	3	4	5
30) PA	Arranjar ou compor músicas de qualquer tipo	1	2	3	4	5
31) PA	Trabalhar com um grande artista, escritor ou escultor	1	2	3	4	5
32) PA	Apresentar-se para outras pessoas (dança, teatro, canto, etc.)	1	2	3	4	5
33) PA	Ler artigos sobre arte, literatura ou música	1	2	3	4	5
34) PS	Conhecer educadores ou terapeutas importantes	1	2	3	4	5
35) PS	Ler artigos ou livros sobre sociologia	1	2	3	4	5
36) PS	Fazer trabalho social de caridade	1	2	3	4	5
37) PS	Ajudar outros a resolver seus problemas pessoais	1	2	3	4	5
38) PS	Estudar a delinquência juvenil	1	2	3	4	5
39) PS	Ler artigos ou livros sobre psicologia	1	2	3	4	5
40) PS	Fazer um curso sobre Relações Humanas	1	2	3	4	5
41) PS	Ensinar numa escola de ensino médio (2º grau)	1	2	3	4	5
42) PS	Supervisionar atividades de pacientes com doença mental	1	2	3	4	5
43) PS	Ensinar adultos	1	2	3	4	5
44) PS	Trabalhar como voluntário	1	2	3	4	5
45) PE	Aprender estratégias para sucesso nos negócios	1	2	3	4	5
46) PE	Trabalhar em seu próprio negócio ou serviço	1	2	3	4	5
47) PE	Assistir conferências sobre vendas	1	2	3	4	5
48) PE	Fazer um curso rápido em Administração ou liderança	1	2	3	4	5
49) PE	Ser executivo de uma grande empresa	1	2	3	4	5
50) PE	Supervisionar o trabalho de outros	1	2	3	4	5
51) PE	Conhecer executivos e líderes importantes	1	2	3	4	5
52) PE	Liderar um grupo na conquista de um objetivo	1	2	3	4	5

53) PE	Participar de um campanha política	1	2	3	4	5
54) PE	Atuar como consultor organizacional ou de negócios	1	2	3	4	5
55) PE	Ler artigos ou revistas de negócios	1	2	3	4	5
56) PC	Preencher formulários de imposto de renda	1	2	3	4	5
57) PC	Adicionar, subtrair ,multiplicar e dividir números em negócios ou contabilidade	1	2	3	4	5
58) PC	Operar máquinas de escritório	1	2	3	4	5
59) PC	Guardar registros detalhados de despesas	1	2	3	4	5
60) PC	Estabelecer um sistema de arquivamento	1	2	3	4	5
61) PC	Fazer um curso de Contabilidade	1	2	3	4	5
62) PC	Fazer um curso de Matemática Financeira	1	2	3	4	5
63) PC	Fazer um inventário de suprimentos e produtos	1	2	3	4	5
64) PC	Verificar erros ou falhas em papéis ou produtos	1	2	3	4	5
65) PC	Atualizar registros ou arquivos	1	2	3	4	5
66) PC	Trabalhar num escritório	1	2	3	4	5

ANEXO E

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – 1ª VIA

Título da Pesquisa: _____

Pesquisador: _____

Eu, _____, carteira de identidade RG: _____ declaro ter sido informado(a) sobre os objetivos da pesquisa acima citada, aceitando livremente participar da mesma. Tenho conhecimento que minha identidade será preservada, bem como qualquer dado que possa revelá-la, assim como a qualquer momento poderei retirar esta autorização sem nenhum constrangimento. Sou sabedor que posso entrar em contato com o pesquisador, tendo sido informado(a) de seu telefone (98410034).

Assinaturas

Pesquisador: _____ Participante: _____

Porto Alegre, ____ de _____ de 2003

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – 2ª VIA

Título da Pesquisa: _____

Pesquisador: _____

Eu, _____, carteira de identidade RG: _____ declaro ter sido informado(a) sobre os objetivos da pesquisa acima citada, aceitando livremente participar da mesma. Tenho conhecimento que minha identidade será preservada, bem como qualquer dado que possa revelá-la, assim como a qualquer momento poderei retirar esta autorização sem nenhum constrangimento. Sou sabedor que posso entrar em contato com o pesquisador, tendo sido informado(a) de seu telefone (98410034).

Assinaturas

Pesquisador: _____ Participante: _____

Porto Alegre, ____ de _____ de 2003