

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



Interesses vocacionais dos alunos do 9º ano da Guiné-Bissau

Um estudo de validação do SDS

Severino da Cruz Sampaio

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA
(Secção de Psicologia da Educação e Orientação)

2013

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



Interesses vocacionais dos alunos do 9º ano da Guiné-Bissau

Um estudo de validação do SDS

Severino da Cruz Sampaio

Dissertação orientada pela Professora Doutora Maria Odília Teixeira

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

(Secção de Psicologia da Educação e Orientação)

2013

Agradecimentos

Começo por agradecer à Professora Doutora Maria Odília Teixeira, que sem a sua orientação e confiança não seria possível à elaboração desta tese.

Os meus extensivos agradecimentos, à Professora Doutora Cristina Granado, uma amiga de sociologia que teve a paciência e a amabilidade de ler o meu trabalho e através da análise crítica permitiu que compreendesse mais profundamente a investigação realizada para torná-la clara a uma pessoa de outra área científica.

À Fundação Calouste Gulbenkian pela oportunidade que me deu de realizar o estudo superior em Portugal no curso de Psicologia, área de orientação escolar e profissional, um curso que não existe no meu país e que é de extrema importância para o seu desenvolvimento.

Os meus agradecimentos à Fundação Portugal África, na pessoa do Dr. Helder de Oliveira e ao Dr. Nelson Medina, Director Nacional da SOS Aldeia de Crianças da Guiné-Bissau, por tornarem possível o meu sonho de regressar ao país de origem e de poder efectuar este estudo, na tentativa de implementação prática do lema da minha bênção de finalista: “O saber ao serviço da dignidade Humana”.

Ao senhor Professor Doutor Ferreira Marques, pelos ensinamentos e, sobretudo por ter acreditado que fosse possível, através de mim, proporcionar aos alunos da Guiné-Bissau, um serviço de orientação vocacional com propriedade científica baseada no contexto e na realidade vigente.

Um especial agradecimento à minha mulher, Filomena Júlio Samedo Sampaio, por saber transmitir-me o verdadeiro sentido da palavra amor ao ter permitido a distância que tornou possível a realização do meu sonho de ser útil à sociedade, sobretudo aqueles que mais precisam.

Termino agradecendo as duas direcções, a do Liceu João XXIII e do Liceu Politécnico Herman Gmeiner, pela prontidão em aceitar a aplicação do Inventário de Interesse do Holland aos alunos das respectivas escolas.

A todos os alunos do 9º ano de escolaridade das referidas escolas que com grande empenho responderam ao inventário. Espero que os seus interesses se materializem e que estes se traduzam num real desenvolvimento do nosso País e nas suas satisfações pessoais.

Por tudo, os meus sinceros agradecimentos!

Resumo

A dissertação parte do debate teórico em torno dos interesses vocacionais, interrogando o seu significado para os adolescentes. Discute-se, em particular, a Teoria de Interesses e das escolhas vocacionais de Holland, no âmbito da Orientação da Carreira. Evidencia-se, nesta teoria, a introdução de uma classificação de seis tipos de personalidade vocacionais (RIASEC), que permite agrupar os indivíduos de acordo com a sua auto-análise. Os ambientes como cursos e profissões podem também ser organizados pela mesma tipologia RIASEC.

O estudo empírico foi realizado com os alunos que frequentam o 9º ano de escolaridade em Bissau. A amostra é constituída por 247 participantes de ambos os sexos, com idade mínima de 14 anos, que frequentam dois liceus privados.

Com este estudo, pretende-se analisar as propriedades psicométricas do Inventário de Interesses e Exploração Auto-Dirigida (SDS) e averiguar se a teoria de interesses de Holland (RIASEC) tem aplicabilidade nos adolescentes da Guiné-Bissau.

Os resultados replicam os estudos anteriores e indicam índices de precisão e validade para a medida dos interesses SDS, no contexto cultural da Guiné Bissau.

Palavras-chave: Adolescentes; Carreira, Precisão, SDS; Tipos de Personalidade, Validade, Validade Intercultural

Abstract

The dissertation part of the theoretical debate around the vocational interests, questioning its meaning for teenagers. It discusses in particular the Theory of Interest and the vocational choices of Holland, under the Career Guidance. It is evident, in this theory, the introduction of a classification of six vocational personality types (RIASEC), which allows grouping individuals according to their self-analysis. Environments such as courses and professions can also be organized by the same RIASEC typology.

The empirical study was conducted with students who attend the 9th grade in Bissau. The sample consisted of 247 participants of both sexes, aged 14 years, attending two private high schools.

This study aims to examine the psychometric properties of the Inventory of Interests and Self-Directed Exploration (SDS) and see if the theory of Holland interests (RIASEC) has applicability in adolescent in Guinea-Bissau.

The results replicate previous studies and indicate levels of reliability and validity for the measurement of interests SDS, in the cultural context of Guinea Bissau.

Keywords: Adolescents, Career, Accuracy, SDS, Personality Types, Validity, Validity Intercultural

Índice

INTRODUÇÃO	1
I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO	5
1.1. Interesses vocacionais: debate em torno de um conceito	5
1.1.2. Formação dos Interesses.....	7
1.1.3. Teoria de Interesses de Holland.....	12
1.2. Teoria desenvolvimentista de Super	16
1.2.1. Especificidades da adolescência: estágio de exploração	17
II – METODOLOGIA	20
2.1. Problema, hipóteses e objetivos de investigação	20
2.2. Inventário de interesses e Exploração Auto-Dirigida – SDS	21
2.3. Procedimentos.....	22
2.4. Amostra	24
III – ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	26
3.1. Análise dos resultados dos itens	26
3.1.1. Frequências dos itens	26
3.1.2. Precisão do SDS.....	26
3.2. Análise dos resultados das escalas	27
3.2.1. Distribuição dos resultados das escalas na amostra total	27
3.2.2. Distribuição dos resultados por sexo. Comparação entre os resultados médios	28
3.2.3. Correlação entre os resultados das escalas e dos itens da auto-avaliação das capacidades	29
3.2.4. Análise factorial dos resultados das subescalas	30
CONCLUSÕES	34
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39
Índice de Figuras	43
Índice de Quadros.....	43
Índice de Tabelas	43
Lista de Anexos	44

INTRODUÇÃO

A actividade profissional é uma das áreas mais importantes na vida das pessoas, sendo fundamental que as escolhas rentabilizem as características individuais, nomeadamente as capacidades e os traços de personalidade, que irão contribuir para uma maior adaptação do indivíduo no trabalho e potenciar o seu papel na sociedade.

O final do 9º ano de escolaridade representa a primeira escolha com carácter mais ou menos vinculativo que os adolescentes tomam sobre a área a seguir. Este processo de escolha integra múltiplas dimensões psicológicas e sociológicas, e expressa um dos passos mais significativos na construção da identidade pessoal e social. A definição de um projecto escolar e profissional muito contribui para o processo de identidade psico-social (Erickson, 1968).

Este estudo considera uma amostra dos alunos do 9º ano da Guiné-Bissau e permite analisar interesses, que provavelmente estão subjacentes às escolhas vocacionais.

Pretende-se, igualmente, que os dados da presente investigação sirvam como fonte de inspiração, para que, numa fase posterior, se possam planear intervenções de carreira, cujo o objectivo geral coincida com o de outras intervenções para estes níveis de escolaridade. Por exemplo, o Programa de Orientação da Carreira (POC), que foi elaborado por uma equipe de docentes da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, com coordenação de Ferreira Marques, tem como objectivo geral “ajudar o desenvolvimento vocacional dos jovens pela aquisição de atitudes, conhecimentos e capacidades necessárias à resolução das tarefas de desenvolvimento que lhes são postas nas diversas fases da carreira e em especial na transição do 9º para o 10º ano de escolaridade ou para uma actividade profissional” (Ferreira-Marques, 1998, p. 11).

A motivação para desenvolver a tese sobre a temática dos interesses inventariados, com uma medida construída por Holland, deve-se ao facto de no exercício da minha profissão, enquanto conselheiro de orientação vocacional, sentir a necessidade de utilizar alguns instrumentos de medida, já que as intervenções seguem essencialmente a vertente educativa, sem recorrer a nenhum teste. O estudo de um inventariado de interesses, nesta investigação, é uma derradeira oportunidade de dispor de um instrumento útil, para posteriores intervenções na prática de orientação, em que os estudantes poderão dispor de elementos que lhes permitirão consolidar os seus interesses.

A orientação vocacional torna-se uma necessidade fundamental num país com as características da Guiné-Bissau, onde os jovens têm uma escassa informação sobre as possibilidades de formação profissional e oferta de cursos ao nível do ensino superior. O apoio da família devido ao seu baixo nível de literacia é pouco significativo e o Estado não oferece aos alunos a oportunidade de acesso a um serviço de orientação que lhes possa proporcionar ajuda no que concerne a informação sobre as alternativas de formação.

A ajuda para a tomada da decisão vocacional é fundamentada na Psicologia do Desenvolvimento da Carreira de Super (1994), dirigindo-se o objectivo da intervenção para o desenvolvimento de atitudes e conhecimentos, bem como para o processo de tomada de decisão (Marques, Caeiro e Pinto, 1985).

Como prática na orientação vocacional, utilizam-se testes inventariados, como os de interesses, que servem para ajudar o adolescente na sua tomada de decisão vocacional da forma mais realista possível.

Nesta investigação optou-se pela escolha do Inventário de Holland, por duas razões fundamentais. Em primeiro lugar, o SDS é uma medida de interesses cuja validação demonstra ser uma medida transcultural (Teixeira, Barros & Janeiro, 2010; Santos, 2012).

Estudos anteriores sublinham os indicadores positivos da validação transcultural da medida, cujo significado pode ser generalizado à validade de constructo da própria teoria de personalidade vocacional de Holland, particularmente no que respeita à natureza dos tipos e à organização de personalidade RIASEC (Teixeira, 2011). Em segundo lugar, o Inventário de Interesses de Exploração Auto-Dirigida (SDS) é um dos instrumentos internacionalmente mais usados na investigação e na prática do aconselhamento da carreira, tendo a Forma CE (Career Explorer) do SDS, uma versão adaptada à língua portuguesa.

O presente trabalho estrutura-se em torno de três capítulos. No capítulo I, de natureza teórica, discute-se o conceito de interesses vocacionais no âmbito da orientação da carreira. Na síntese das perspectivas dos vários autores, entende-se como interesses o sentido que cada pessoa dá à sua trajectória de vida no âmbito do trabalho e a escolha profissional como uma expressão da personalidade, resultado de um processo de interacções e experiências do indivíduo com o seu ambiente.

Discute-se, igualmente, a interpretação e os factores que influenciam a formação de diferentes interesses, considerando as contribuições teóricas mais marcantes na orientação profissional, nomeadamente o modelo sócio-cognitivo, o modelo de interesses de Holland e a abordagem psicodinâmica. Assim, interpreta-se a formação e a influência de diferentes interesses como padrões de gostos, aversões e indiferença que são influenciados pelas crenças de auto-eficácia (confiança) e expectativas dos resultados, e consequentemente pelas consequências positivas das acções (modelo sócio-cognitivo). O modelo de interesses de Holland realça a importância da personalidade do indivíduo na formação de interesses, propondo uma tipologia de interesses e interpreta a sua influência pelos factores hereditários e influências ambientais (família, nível socio-económico e cultural). A abordagem psicodinâmica salienta os factores inconscientes associados aos interesses e à escolha, como a motivação, as necessidades, os impulsos e as intenções. Na formação de interesses contam-se

duas orientações: actividades relacionadas com as pessoas e actividades não relacionadas às pessoas, às coisas e aos dados (Bimrose, 2004).

Por último, aborda-se a teoria desenvolvimentista de Super (1994), nomeadamente no que se refere à adolescência, dado que este autor identifica uma fase de desenvolvimento vocacional específico na adolescência: exploração. Esta fase envolve tarefas de cristalização, especificação e implementação.

O capítulo II, de índole metodológica, inclui a especificação do problema, das hipóteses e dos objectivos da investigação. Apresenta-se o Inventário de Interesses e Exploração Auto-Dirigida – SDS, os procedimentos e a amostra estudada.

A análise e discussão dos resultados são concretizadas no capítulo III, onde se apresenta a análise dos resultados dos itens (frequências e precisão) e a análise dos resultados das escalas (distribuições, análise factorial e correlações).

As conclusões respondem à questão de partida, às hipóteses e aos objectivos traçados para a investigação.

I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.1. Interesses vocacionais: debate em torno de um conceito

“Escolhe um trabalho de que gostes, e não terás de trabalhar nem um dia na tua vida” (Confúcio)

Conforme nos sugere a frase de Confúcio, a atividade profissional deve ser considerada uma importante área na vida do indivíduo. Uma escolha adequada é desejada por todos e acarreta benefícios para as pessoas e para a sociedade (Primi, Moggi, & Casellato, 2004).

Os interesses vocacionais podem ser definidos como a direcção e o sentido individual dado à trajectória de vida, no que concerne ao mundo do trabalho (Sousa, 2008), ou seja, são elementos que determinam as decisões que o indivíduo toma ao longo da vida e que se traduzem nas preferências relativamente às áreas escolares e profissionais.

De facto, o período de escolha inicia-se desde muito cedo na infância, e na adolescência alguns aspectos da identidade adulta já começam a ser definidos, como a sexualidade, a vida afectiva e a escolha de uma profissão (Soares, 2002). A escolha profissional é uma expressão da personalidade, sendo o resultado de um processo de interações e experiências do indivíduo com o seu ambiente (Holland, Frietsche & Powell, 1994).

Assim, escolher é decidir entre as várias opções a que parece melhor naquele momento, a partir de três processos centrais: o auto conceito, ou seja, o conhecimento de si próprio (quem fui, sou ou serei, qual o meu projecto de vida, como vejo o meu futuro no trabalho, expectativas da família e as pessoais e quais os gostos, interesses e valores); conhecimento das profissões (o que são, o que fazem, o mundo do trabalho, o mercado de

trabalho e a entrevista profissional) e a escolha propriamente dita, que implica decisão pessoal, deixando de parte o que não é escolhido e que viabiliza a própria escolha (Lucchiari, 1993).

Na literatura encontram-se várias definições sobre o conceito de interesses. Neste sentido, serão apresentadas algumas definições recolhidas ao longo da revisão bibliográfica sobre esta temática, com o objectivo de ilustrar a sua evolução, e também por contribuírem para uma melhor compreensão deste conceito.

Uma das primeiras abordagens foi realizada por Strong (1927), que define o interesse como uma tendência para prestar atenção a certos objectos, bem como para orientar a acção para certas actividades. Por sua vez, Fryer (1931) coloca a tónica nos sentimentos associados à atenção suscitada pelos objectos no sujeito (agradável/desagradável), e Piéron (1957) enfatiza o interesse como uma correspondência entre as qualidades dos objectos e as tendências do sujeito interessado por esses objectos (Leitão & Miguel, 2001).

Super (1995) propõe uma definição no âmbito do modelo da personalidade e motivação em que os interesses são “as actividades através das quais as pessoas esperam atingir os seus valores e satisfazer as suas necessidades” (Super, 1995, p. 54). Este autor, propõe quatro categorias de interesses que correspondem a diferentes estratégias de avaliação: interesses expressos (aquilo pela qual o sujeito diz ter interesse), interesses manifestos (observações dos comportamentos em actividades da esfera da vida pessoal), interesses inventariados (através de respostas a questões múltiplas e variadas o sujeito exprime a sua atracção/rejeição ou indiferença relativamente a um conjunto diversificado de actividades, convertidas num resultado quantificável) e interesses testados (através de testes de atenção e memória reveladora de actividade onde o sujeito mais se focaliza) (Super, 1964).

Para Holland (1997) os interesses são formas de expressão da personalidade, isto é, os interesses profissionais representam a personalidade do indivíduo expressa no trabalho. Mais recentemente, Savickas, numa tentativa integradora, define interesses como, “um complexo esforço adaptativo de utilização do contexto pessoal para satisfação de necessidades e valores” (Savickas, 1999, p. 50), situando o conceito na matriz motivacional das necessidades, valores e interesses.

Fica claro das várias definições expostas, que os interesses não são idênticos nos indivíduos, colocando-se como interrogação teórica: como interpretar e o que influencia a formação dos diferentes interesses?

1.1.2. Formação dos Interesses

As contribuições teóricas mais marcantes, na orientação profissional, para interpretar os diferentes interesses, compreendem o modelo sócio-cognitivo; o modelo de interesses de Holland e a abordagem psicodinâmica.

As abordagens sócio-cognitivas e o modelo dos interesses de Holland reconhecem a importância de factores pessoais e contextuais na escolha de uma profissão. No entanto, a teoria sócio-cognitiva enfatiza a importância das experiências de aprendizagem, das crenças pessoais (auto-eficácia e expectativa) e da auto-avaliação sobre os resultados e a teoria de Holland enfatiza a importância da congruência entre o tipo de interesses e o tipo de ambiente. A abordagem psicodinâmica, na linha das anteriores, considera que existem factores inconscientes associados à escolha de interesses, como, a motivação; as necessidades; os impulsos e as intenções.

A actualidade da perspectiva sócio-cognitiva assenta no facto de destacar o papel preponderante do sujeito, enquanto actor do seu destino. Como refere Teixeira (2008 p.9) “a

perspectiva sócio-cognitiva é representativa de uma prática, cujos fundamentos se centram na pessoa, com capacidade de decidir sobre o seu destino e bem-estar. A pessoa é abordada relativamente aos contextos em que está inserida, e em que é decisivo o papel da aprendizagem para crescer, mas também para mudar. O trabalho e o estudo são encarados como tarefas de vida, que cada pessoa pode gerir e monitorizar. Esta perspectiva é integradora dos posicionamentos anteriores, quer diferencial quer desenvolvimentista, mas também é inovadora no sentido de que posiciona os problemas vocacionais como processos de auto-regulação, ao longo da vida (Teixeira, 2008).

Na perspectiva sócio-cognitiva, a formação dos interesses deriva dos processos de aprendizagem social, tendo especial influência crenças de auto-eficácia no desenvolvimento dos interesses (Teixeira, 2007).

Na área da Psicologia, Albert Bandura (1977) é o responsável pela introdução do conceito de auto-eficácia, sendo este o conceito fulcral na teoria sócio-cognitiva. Este autor define a auto-eficácia como a confiança que o indivíduo tem acerca das suas capacidades para realizar com sucesso uma determinada tarefa. As crenças de auto-eficácia influenciam as escolhas que fazemos, o esforço que dispndemos, a nossa persistência face ao confronto com as barreiras, a qualidade do nosso desempenho, assim como a forma como nos sentimos face à realização de uma determinada tarefa (Bandura, 1977).

Mais especificamente, o modelo sócio-cognitivo do desenvolvimento de carreira interpreta os interesses como padrões de gostos, aversões e indiferenças a respeito de actividades relacionadas às carreiras, que são determinados pelas crenças pessoais de competência, e conseqüentemente por todas as formas de aprendizagem.

No modelo sócio-cognitivo, a formação de interesses é tendencialmente determinada pela força das crenças de auto-eficácia favoráveis no desempenho das actividades e ainda

relativamente às expectativas que antecipam os resultados positivos. Os interesses, por sua vez, devem influenciar as intenções e o comprometimento dos sujeitos em áreas específicas o que tende a levar a determinadas escolhas de carreira. O envolvimento prático com certas actividades gera resultados (consequências), que possibilitam reavaliações das crenças de auto-eficácia, expectativas de resultado e interesses, provendo um carácter dinâmico no modelo do desenvolvimento de carreira e de retroalimentação entre os diferentes perfis psicológicos (Lent, Hackett & Brown, 1994; Lent, Hackett & Brown, 2004).

Inicialmente, quatro elementos são usados como fontes de auto-eficácia, são eles, as experiências pessoais, a aprendizagem vicária, a persuasão verbal e os indicadores fisiológicos e emocionais. Essas fontes ajudam na formação da auto-eficácia e das expectativas de resultado que, por sua vez, influenciam os interesses. Tanto as consequências positivas como as negativas do desempenho de tarefas específicas podem gerar a revisão das crenças, porém os autores defendem que apenas eventos significativos tendem a alterar de maneira substancial crenças fortemente estabelecidas (Lent & cols., 1994; Lent, Brown, Nota & Soresi, 2003).

Acresce que outros factores externos podem exercer impacto sobre a escolha de uma profissão, como a acessibilidade das profissões ("quais profissões oferecem mais oportunidades no mercado de trabalho?") ou a valorização da mesma em uma dada sociedade ("quais ocupações meus amigos e familiares valorizam mais?"), e, por outro lado, a influência de mecanismos sócio-cognitivos como as expectativas de resultado ("acredito que vou ter bons resultados ao exercer essa profissão?") e as crenças de auto-eficácia ("acredito que posso realizar bem essas actividades?"), que podem ir em direcção oposta aos interesses (Lent & cols., 1994).

Holland (1997), define os interesses por atividades profissionais como uma forma de expressão da personalidade. Assim, os interesses profissionais representariam, basicamente, a personalidade do indivíduo expressa no trabalho.

Nesta teoria, o que influencia a formação de interesses seria a conjunção de factores hereditários e influências ambientais, as quais abrangem família, relacionamentos e nível socio-económico e cultural. As características pessoais e influências ambientais proporcionariam ao indivíduo um enfoque particular no momento da escolha profissional, nos quais seriam seleccionadas ocupações e ambientes pertinentes às suas características pessoais.

Por último, a abordagem psicodinâmica, interpreta os interesses como as motivações, as necessidades, os impulsos, as intenções e outras variáveis de natureza inconsciente ou não evidente na tentativa de compreender e procurar os seus significados. De forma geral, portanto, a perspectiva psicodinâmica da escolha profissional procura compreender a maneira como motivações individuais, intenções e impulsos interferem e auxiliam no desenvolvimento vocacional (Bimrose, 2004).

Desta forma, qualquer tentativa de estabelecer uma concepção de interesses e sua determinação na escolha de uma ocupação deverá incluir a inter-relação entre elementos conscientes e inconscientes. Dentre os autores que abordam os interesses e a escolha profissional na perspectiva psicodinâmica destacam-se as ideias de Roe (1957), Bordin (1963) e Achtnich (1991), cujas concepções teóricas trouxeram relevantes contribuições à área de orientação profissional.

Bordin, um dos principais autores da perspectiva psicodinâmica refere que a preocupação deste modelo teórico é abranger a extensão das etapas do desenvolvimento humano, desde a infância (quando os impulsos começam a ser moldados) passando por

variações individuais em termos de força e possibilidade de resolução, abrangendo todas as vicissitudes da história ocupacional do indivíduo.

Os trabalhos de Roe (1957) centraram-se principalmente nas possíveis relações entre o comportamento ocupacional, que inclui a escolha e o desenvolvimento dos interesses, e a personalidade. Baseando-se inicialmente na teoria de Maslow sobre a hierarquia das necessidades, Roe (1957) defende que a ocupação é, potencialmente, a fonte mais poderosa de satisfação individual em todos os níveis de necessidade. Apresenta diversas propostas sobre a origem dos interesses e das necessidades e as suas pesquisas concentraram-se na proposição de que, em aconselhamento profissional, é necessário examinar as experiências precoces do indivíduo, geralmente dominadas pela situação familiar e, especificamente, pela relação com as figuras parentais (concentração emocional na criança, evitação ou aceitação). A ideia central desta teoria é que há duas orientações básicas na escolha de uma profissão, a saber, a busca do exercício de actividades relacionadas a pessoas ou a preferência por actividades não relacionadas a pessoas. Tais orientações têm suas origens nas experiências infantis precoces e podem interferir na escolha ocupacional (Bimrose, 2004).

Achtnich (1991) afirma que a estrutura básica e inicial de um indivíduo sofre influência das suas experiências (pessoais, familiares, educativas, sociais) e está sujeita aos mecanismos de sublimação e de formação reactiva. Nesta perspectiva, as necessidades e as inclinações manifestam-se como interesses por actividades, instrumentos, objectos, locais e objectivos voltados para as actividades do mundo real. Além disso, nos processos de orientação profissional é necessário considerar tanto as capacidades, quanto as inclinações e os interesses dos orientandos, uma vez que o bom rendimento e o sucesso em determinada profissão possuem relação directa com a satisfação que o indivíduo experimenta e com o interesse que ele dedica ao trabalho.

1.1.3. Teoria de Interesses de Holland

John Holland (1919-2008) foi um psicólogo americano que sobressaiu no âmbito da Orientação Profissional (Anexo I). Em primeiro lugar, a sua teoria de Interesses retoma a noção de interesses profissionais com as técnicas psicométrica, cujos resultados podem ser usados individualmente ou em intervenções sob forma de programas, em conjunto com as demais actividades curriculares. Na intervenção, os interesses podem constituir as pontes entre os objectivos pessoais, as aprendizagens académicas e uma visão de futuro optimista e encorajadora do esforço (Teixeira, 2008).

Para além da definição dos tipos e dos meios, de acordo com a classificação RIASEC (Quadro 1), nas premissas de construção do SDS há ainda a referir alguns dos princípios da teoria de Holland (1997), face aos quais os resultados ganham significado, designadamente (1) as pessoas e os meios podem ser classificados pelas seis categorias ou tipos Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional (RIASEC), (2) as pessoas com as mesmas profissões têm histórias de vida e personalidades semelhantes, (3) as pessoas tendem a procurar meios congruentes, onde sentem que potencializam as suas capacidades e expressar os seus valores (4) o desempenho é o produto da interacção entre a personalidade e as exigências do ambiente. Em complementaridade com estas proposições, a teoria apresenta os conceitos secundários de (1) consistência, (2) diferenciação, (3) congruência, (4) cálculos e (5) identidade, que são especialmente relevantes para a interpretação dos resultados SDS.

Os conceitos anteriormente referidos são usados sob forma de índices que indicam a força da relação entre os tipos ou entre os meios, e entre os tipos e os meios, como é o caso da congruência. O conceito de identidade é abrangente, cujo significado remete para a clareza e a estabilidade da pessoa ou do meio, incluindo, de certo modo, as noções de consistência e de diferenciação (Teixeira, 2010).

QUADRO 1- TIPOLOGIA DOS SEIS TIPOS DE PERSONALIDADE DE HOLLAND

Tipologia	Personalidade	Capacidades	Exemplo Profissões
Realista	Pouco sociável, conformista, franco, honesto, materialista, natural, perseverante prático, modesto e estável.	Mecânicas e resolução de problemas concretos.	- mecânico - bombeiro - electricista - engenheiro.
Intelectual	Análítico, prudente, crítico, curioso, independente, introvertido, metódico, preciso e racional.	Matemáticas e científicas.	- biólogo - químico - antropólogo - geólogo - médico.
Artista	Complicado, emotivo, expressivo, imaginativo, espírito pouco prático, impulsivo, independente, intuitivo, não conformista e original.	Artísticas, musicais e literárias.	- compositor - músico - escritor - decorador de interiores - fotógrafo - poeta - actor.
Social	Convincente, cooperador, amigável, prestável, idealista, amável, responsável, sociável e compreensivo.	Sociais.	- professor - religioso - conselheiro - psicólogo clínico - terapeuta da fala.
Empreendedor	Aventureiro, ambicioso, dominador, enérgico, impulsivo, optimista, amante do prazer, autoconfiante, popular.	Liderança e exprime-se facilmente.	- corrector - manager - gestor - produtor de televisão - comerciante.
Convencional	Conformista, consciencioso, prudente, conservador, organizado, perseverante, com um sentido prático, calmo.	Aritmética e trabalho de escritório.	- empregado de escritório - estenógrafo - analista financeiro - bancário - controlador de gestão.

(Adaptado de Walsh e Holland, 1992, pp. 36-38 citado por Ribeiro; Silva, 2011, p. 71)

Como já se referiu, uma das mais importantes propostas de Holland (1997) ao nível da Orientação da Carreira foi ter introduzido uma tipologia de seis tipos de personalidades vocacionais a que correspondem seis tipos de ambientes sociais, educativos e profissionais (Quadro 1).

Os seis tipos RIASEC de personalidade e de ambientes permitem respectivamente agrupar os indivíduos e os ambientes de acordo com os códigos RIASEC, tendo o próprio Holland constituído uma classificação profissional por conjugação de três tipos.

Segundo esta tipologia, as semelhanças psicológicas entre os tipos de personalidade são proporcionais às distâncias entre os mesmos no hexágono (figura 1) e quanto menor for a distância maior é a semelhança psicológica entre eles, por exemplo, os que são realistas tendem possuir mais semelhanças com o tipo intelectual e convencional, e menos com os dos tipos mais do que social, artístico ou empreendedor (Ribeiro & Silva 2011).



Representação Gráfica do Modelo Hexagonal de Holland e do Modelo Mundo do Trabalho de Prediger.
Retirado de Primi, *et al.* (2004).

Nota-se igualmente que esta tipologia apresenta uma dupla oposição: a das ideias aos factos e outra, sublinhada por Roe, das pessoas às coisas. Os tipos adjacentes no hexágono têm maior conformidade, uma vez que envolvem actividades semelhantes. Em contrapartida, os tipos opostos no hexágono têm menor semelhança pois incluem diferentes interesses, competências e valores (Holland, 1997). Por exemplo, existem semelhanças entre os tipos

realista e investigativo, e, por outro lado, estes dois tipos são bem diferentes dos tipos empreendedor e social. Os dados empíricos tendem a demonstrar estas relações de equidistância entre os tipos (Teixeira et outros, 2010).

A diferenciação estabelece-se quando algumas pessoas ou ambientes são mais definidos do que outros, assemelhando-se a um único tipo e mostrando pouca semelhança com outro tipo (Holland, 1973, 1997). Pode ser também o grau de precisão com que as pessoas ou os ambientes estão definidos: uma pessoa pode ter um tipo dominante e possuir poucas características de outros tipos (Holland, 1997). Assim, baixos níveis de diferenciação podem conduzir a mais dificuldades em fazer escolhas vocacionais (Spokane & Cruza-Guet, 2005, citado por Martins, 2012).

1.2. Teoria desenvolvimentista de Super

“Quanto mais motivos de interesses uma pessoa tem,
mais ocasiões tem de ser feliz e menos está à mercê
do destino, pois se perder um pode recorrer a outro”
(Bertrand Russell)

A frase acima em epígrafe transmite a ideia da importância da diversidade de interesses que uma pessoa deve ter, para que mais do que ficar dependente da estagnação de um destino, possa mudar de interesses ao longo da sua vida, encontrando mais ocasiões para ser feliz pelas novas possibilidades que se poderão abrir.

Pode-se encontrar em Super (1995) uma linha de pensamento idêntica no que se refere aos interesses vocacionais na sua teoria desenvolvimentista, dado que esta assenta na seguinte tese: as escolhas vocacionais deixam de ser vistas como a escolha de uma profissão num determinado momento da vida e passam a ser consideradas um processo contínuo que ocorre ao longo da vida de um indivíduo e em diferentes contextos e que caracteriza a concepção da escolha vocacional como um contínuo de desenvolvimento ao longo de toda a vida.

Neste contexto, a proposta de Super, considera o desenvolvimento vocacional como uma sucessão de etapas ou estádios: Crescimento, Exploração, Estabelecimento, Manutenção e Desenvolvimento. No entanto, essas trajetórias de carreira de um indivíduo deixaram de ser lineares, sendo caracterizadas por inúmeras transições que acontecem ao longo da vida. Segundo Barros (2010), as questões relacionadas com as escolhas vocacionais estão fortemente integradas numa perspectiva holística do indivíduo no sentido de haver uma inter-relação entre as variáveis individuais, relacionais e contextuais.

Super (1990, 1994) apresenta a sua última versão da teoria sob a forma de um arco normativo, onde, de uma forma unificada e desenvolvimentista, integra os seus vários

modelos: o modelo do desenvolvimento da carreira, o modelo do conceito de si, o modelo da estrutura da personalidade e motivação e o modelo do arco-íris da carreira.

Um dos pilares do arco é formado pela personalidade do indivíduo, onde se inserem as necessidades, os valores, as aptidões e os interesses, isto é, os factores pessoais. No outro pilar residem os factores situacionais que representam a sociedade e as suas componentes, tais como a economia, a escola, a família e o mercado de trabalho entre outros, isto é, os aspectos sociais e contextuais onde a pessoa vive, se desenvolve e toma as suas decisões. No centro do arco, temos uma zona de múltiplas interacções bidireccionais, onde o indivíduo desempenha vários papéis e desenvolve conceitos de si próprio em cada um deles. Através deste modelo, Super estabelece uma ligação entre a psicologia vocacional e teorias gerais da personalidade e da motivação, focalizando a unidade do conhecimento de si na interacção entre as características da pessoa e do meio (Teixeira, 2000).

1.2.1. Especificidades da adolescência: estágio de exploração

Sendo o objecto de estudo da presente investigação, os interesses dos jovens adolescentes que frequentam o 9º ano na Guiné-Bissau, considerou-se pertinente reflectir sobre algumas das especificidades da adolescência, antes de se abordar a etapa de desenvolvimento vocacional inerente a este grupo, a fase da exploração nos estágios de Super.

A adolescência é uma fase (12 a 18 anos) específica do desenvolvimento de uma pessoa, antes de entrar no mundo adulto, marcada pela aquisição de uma nova imagem corporal e de mais dados para a estruturação da personalidade (Bock, 2002).

Apesar de a adolescência ser uma etapa universal do desenvolvimento humano, a interacção com o meio social, económico e cultural vai influenciar nas características psicológicas do adolescente e na sua tomada de decisão vocacional. Como refere Bock (2002)

não há um critério claro para definir a fase que vai da puberdade até a idade adulta. Essa confusão acontece porque a adolescência não é uma fase natural do desenvolvimento humano, mas um derivado da estrutura socioeconômica. Em outras palavras, nós não temos adolescência mas sim adolescentes.

Nessa fase os adolescentes constroem as suas identidades através de valores e padrões independentes em relação à autoridade dos pais. Para afirmar a sua independência e identidade própria, o adolescente procura nos grupos um novo referencial, diferenciado da família, que confirma e sustente a sua conduta (Blos, 1985)

Na procura de uma identidade pessoal, o adolescente pode ser influenciado a escolher um curso ou profissão por fantasias, imitação de um herói ou ídolo.

Neste sentido, os profissionais ligados à área de aconselhamento vocacional deverão organizar um tipo de intervenção centrada especificamente no processo de tomada de decisão, o mais realista possível, em que os adolescentes sejam capazes de responder às exigências relacionadas com a fase do desenvolvimento em que se encontram tendo em conta as suas características pessoais.

Super (1994) propõe na sua teoria de desenvolvimento vocacional um estágio (Exploração) específico para a adolescência, que envolve tarefas de *cristalização* (ser capaz de formular ideias acerca de campos de trabalho apropriado, relacionando a sua característica pessoal com as das profissões, se necessário, fazer escolhas tentativas, comprometendo-se com programa educacional que o permite escolher áreas profissionais), *especificação* (a escolha de uma área deve ser trocada com a escolha de uma única profissão entre outras) e de *implementação* (espera-se, neste momento, que o jovem converta a preferência especificada numa realidade concreta, ou seja, de converter a sua escolha profissional específica numa realidade).

Estas ideias desenvolvimentistas acerca da adolescência associam as dimensões dos interesses ao conceito de maturidade vocacional, que significa a prontidão com que os jovens lidam com as tarefas da fase em que se inserem, comparativamente com os outros jovens do seu grupo etário (Super, 1994).

As investigações realizadas, com amostras portuguesas, e com diferentes instrumentos, têm evidenciado que os interesses inventariados são bons preditores das escolhas ao níveis do 10º ano (Teixeira, 1995, 2000, 2004). Em amostras do ensino secundário, os dados também indicam a confirmação da relação entre os interesses avaliados com o SDS e as áreas curriculares (Teixeira 2010; Teixeira, Baptista, 2011).

II – METODOLOGIA

2.1. Problema, hipóteses e objectivos de investigação

A problemática da presente investigação inscreve-se no domínio dos interesses vocacionais e da necessidade da utilização dos instrumentos de medida, que possibilitem avaliar de uma forma objectiva os interesses.

Assim, a investigação pretende analisar se o SDS é uma medida precisa e válida na avaliação dos interesses dos jovens Guineenses, bem como também recolher indicadores relativamente à validade da própria teoria de interesses de Holland como explicativa das escolhas vocacionais dos alunos adolescentes na Guiné-Bissau.

Decorrente da questão referida, o estudo presente preconiza quatro objectivos prioritários:

1. Analisar as características psicométricas do SDS numa amostra de alunos do 9º ano na Guiné-Bissau;
2. Caracterizar os interesses vocacionais dos adolescentes Guineenses;
3. Comparar os dados obtidos com outros países de língua portuguesa onde o SDS foi aplicado: Cabo-Verde, Portugal e Brasil;
4. Analisar os indicadores da validade transcultural do SDS.

São hipóteses do estudo:

H1: Os interesses dos alunos do 9º ano na Guiné-Bissau corroboram a teoria dos interesses de Holland, segundo a tipologia RIASEC,

H2: Os interesses realistas são mais elevados nos rapazes do que nas raparigas,

H2: Os interesses sociais são mais elevados nas raparigas do que nos rapazes,

H3: Nos resultados, emergem indicadores consistentes com o contexto cultural.

2.2. Inventário de interesses e Exploração Auto-Dirigida – SDS

Tal como foi dito anteriormente, a escolha do Inventário de Holland deveu-se a três razões fundamentais. Em primeiro lugar, a validação do SDS como medida transcultural tem sido objeto de estudo, por investigadores portugueses (Teixeira et al, 2010). As conclusões dos diferentes estudos, sublinham os indicadores positivos da validação transcultural da medida, cujo significado pode ser generalizado à validade de constructo da própria teoria de personalidade vocacional de Holland, particularmente no que respeita à natureza dos tipos e à organização de personalidade RIASEC (Teixeira, 2011).

Segunda razão, o SDS possui uma versão adaptada à língua-portuguesa, com estudos em amostras portuguesas, brasileiras e cabo verdianas, e nas diferentes investigações há convergência quanto aos aspectos favoráveis relativamente às características métricas da medida.

Terceira razão, o SDS é dos instrumentos mais usados internacionalmente tanto em investigação como na intervenção.

O Inventário de interesses SDS foi desenvolvido, nos primórdios dos anos 70, por Holland (1996), e é dos inventários mais usados na investigação e na prática do aconselhamento da carreira. A sua utilização é adequada a partir dos 14-15 anos. As escalas do SDS estão organizadas com referência aos seis tipos de personalidade e de ambientes: realista, investigativo, artístico, social, empreendedor e convencional (RIASEC). Pode ser auto-corrigido, sendo o resultado final obtido através da soma de todos os “sim” dados a cada tipo de personalidade, nas três subescalas (actividades, competências e carreiras), mais o resultado da auto-avaliação das capacidades referentes a cada um dos diferentes tipos de

personalidade. Deste modo, o resultado pode assumir um valor mínimo de 2 pontos e um máximo de 48 pontos, para cada tipo de personalidade. No final obtém-se um código de três letras, referentes aos três resultados mais elevados alcançados pelo sujeito no teste. A primeira letra representa o tipo de personalidade principal e os segundos e terceiros os tipos secundários. Na relação entre as três letras, que representam os tipos, faz sentido analisar os conceitos de consistência, diferenciação e distância dos tipos.

2.3. Procedimentos

O projecto de investigação iniciou-se com o preenchimento do RAPI (Requerimento de autorização para a investigação), que foi aprovado pela Comissão de Deontologia da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa.

O trabalho empirico começou em Junho de 2012 com o pedido de autorização através de uma reunião com Directores de dois Liceus privados, da Guiné Bissau. A direcção dos dois Liceus obteve o consentimentos informal dos encarregados de educação dos alunos do 9º ano, para responderem ao inventário.

O investigador contactou diretamente os alunos em sala de aula e explicou os objectivos e a importância do estudo, bem como foi dada a possibilidade de conhecerem os seus resultados. Os alunos reagiram positivamente, por acharem importante conhecer os seus interesses vocacionais.

Nos dias 6 e 7 de Junho foi feita a aplicação do inventário e a sessão demorou cerca de 45 minutos.

Não surgiram dúvidas no preenchimento. Isto pode dever-se a algumas modificações introduzidas na linguagem, que decorreram da realização de um pré-teste com 10 alunos (5 do

sexo feminino e 5 do sexo masculino) escolhidos aleatoriamente e que pediram esclarecimentos em algumas questões que estão incluídas no Quadro 2.

Quadro 2: Dúvidas colocadas pelos alunos

Item	Dúvidas
Trabalhar ao ar livre (R) (actividade)	Perguntaram o que é trabalhar ao ar livre
Estudar astronomia (I) (actividade)	Confundiram astronomia com gastronomia
Fazer vários trabalhos burocráticos rapidamente (C) (competência)	Perguntaram o significado do burocrático
Dactilografar a partir de um ditado (C) (competência)	Perguntaram o significado de dactilografar

Posteriormente, estes dados foram discutidos em 3 turmas e decorrente deste processo, foram então alterados os itens em causa, tal como se pode observar no Quadro 3.

Quadro 3: Itens Modificados

Item da versão portuguesa	Item reformulado
Trabalhar ao ar livre (R) (actividade)	Trabalhar fora do gabinete
Estudar astronomia (I) (actividade)	Estudar os astros
Fazer vários trabalhos burocráticos rapidamente (C) (competência)	Fazer vários trabalhos de gabinete rapidamente
Dactilografar a partir de um ditado (C) (competência)	Escrever através do teclado o que alguém está a Ler

Após a aplicação do inventário na totalidade das turmas dos 2 Liceus, os alunos fizeram a auto-correcção e tiveram a explicação dos resultados dos seus interesses inventariados.

2.4. Amostra

No presente estudo, recorreu-se à técnica de amostragem não-probabilística por conveniência. Assim, a participação dos membros da amostra ocorre em virtude do acaso. Não se pretende extrapolar resultados para a população, mas ser utilizada com um carácter exploratório para avaliar as principais características do grupo em estudo (Mann, 1979).

Foi aplicado o SDS a 300 alunos, tendo sido validados 247. Alguns dos questionários possuíam respostas omissas ou duplas escolhas. Assim, a amostra é constituída por 247 participantes de ambos os sexos, com idade mínima de 14 anos, que frequentam o 9º ano de duas escolas privadas de Bissau (Liceu Politécnico, Hermann Gmeiner- SOS e Liceu João XXIII). Apresenta-se de seguida os quadros relativos ao sexo e idade.

Tabela 1 - Sexo

Sexo	N	%
Feminino	136	55
Masculino	111	45
Total	247	100

A percentagem de estudantes que fazem parte da nossa amostra do sexo feminino (55 %) é ligeiramente superior ao sexo masculino (44 %) (Tabela 1), o que se deve ao facto de existir um número superior de alunas do que alunos nas turmas.

Tabela 2 – Idade

Idades	Nº	%
14-15 anos	103	41,7
16-18 anos	130	52,6
19-21 anos	13	5,7
Total	247	100

A idade dos participantes vai desde os 14 aos 21 anos (Tabela 2). Existe um número significativo de alunos com idades superiores ao que seria expetável, que seria 14-15 anos. Este facto deve-se, por um lado, à entrada tardia na escola, e, por parte lado, na Guiné-Bissau existe um elevado índice de insucesso escolar.

III – ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

3.1. Análise dos resultados dos itens

3.1.1. Frequências dos itens

A estimativa da frequência de resposta aos itens permite aferir a sensibilidade do inventário às diferenças individuais. Nesta amostra, verifica-se que grande parte das respostas aos itens se situa no ponto médio teórico (0,5), o que revela variabilidade dos resultados (Anexo II).

3.1.2. Precisão do SDS

O estudo da precisão é uma etapa fundamental na estimativa das qualidades psicométricas de um teste, pois permite verificar o grau com que os resultados do teste flutuam em razão de fatores de erro. Quanto menor for essa flutuação, melhor será a precisão de um teste (Holland; Powell, 1994). A tabela 3 apresenta os índices de precisão obtidos por meio do Coeficiente de Alfa de Cronbach, e estes são comparados com os obtidos em outras três amostras.

Tabela 3 - Coeficientes de Alfa de *Cronbach*. Comparação com os de outras três amostras

Escala	Brasil	Portugal	Cabo Verde	Guiné-Bissau
Realista	0.93	0.93	0.90	0.89
Investigativo	0.92	0.92	0.87	0.90
Artístico	0.93	0.92	0.90	0.94
Social	0.91	0.91	0.82	0.92
Empreendedor	0.93	0.92	0.87	0.91
Convencional	0.94	0.93	0.92	0.93

Os dados da precisão evidenciam elevada precisão de medida, observando-se que a maioria dos coeficientes alfa é superior a 0,90. Desta análise, conclui-se que o valor do

coeficiente alfa de *Cronbach* mais baixo refere-se à escala Realista (0.89) e o mais elevado à escala Artístico (0.94). Ainda na análise da consistência interna, dada pela correlação item-escala (Anexos III, IV, V, VI, VII, VIII), verifica-se que na maioria dos itens as correlações são superiores a .30.

Estes dados replicam os anteriormente observados. Comparando com valores obtidos em estudos de outros investigadores, com amostras do Brasil e de Portugal (Teixeira et al, 2010) e de Cabo-Verde (Santos, 2012), destacam-se igualmente índices positivos quanto à consistência interna da medida.

3.2. Análise dos resultados das escalas

3.2.1. Distribuição dos resultados das escalas na amostra total

De acordo com a análise da tabela 4, a média, os desvios-padrão e as amplitudes revelam variabilidade das distribuições. Na análise da hierarquia das médias, observa-se que a média mais elevada ocorre no tipo Social (M=29,48) e a mais baixa no tipo Realista (M=12,54).

Tabela 4 - Amplitude, média e desvio-padrão (N= 247)

Escalas	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão
Realista	2	43	12,54	7,86
Investigativo	3	48	22,16	9,97
Artístico	2	47	17,92	12,17
Social	2	47	29,48	10,84
Empreendedor	2	45	21,30	9,29
Convencional	2	48	21,33	10,62

Estes dados da tabela 4 corroboram também os obtidos nas investigações anteriores, com amostras de Portugal, Brasil (Teixeira et al, 2010) e de Cabo-Verde (Santos, 2012).

Considerando as características dos tipos de personalidade (Holland, 1997), pode-se concluir que a amostra estudada se caracteriza pela predominância de interesses no domínio social, estando associados aos interesses dos profissionais que lidam com pessoas (eg., professor, conselheiro, psicólogo) e que os estudantes Guineenses, da amostra, revelam interesses menos próximos das preferências profissionais para lidar com as coisas, que caracteriza o tipo realista (eg., mecânico, bombeiro, electricista e engenheiro).

3.2.2. Distribuição dos resultados por sexo. Comparação entre os resultados médios

A tabela 5 apresenta as médias, os desvios-padrão de acordo com o género e a respectiva comparação dos valores médios.

Tabela 5 - Médias e desvios-padrão por sexo. Razão crítica das diferenças entre as médias

Escalas	Sexo	Média	Desvio-Padrão	<i>t</i>	<i>p</i>
Realista	Masculino	14,53	8,09	3,61	, 000
	Feminino	10,91	7,30	3,60	
Investigativo	Masculino	21,61	9,94	-, 76	
	Feminino	22,60	10,01	-, 77	
Artístico	Masculino	15,24	11,21	-3,19	, 002
	Feminino	20,17	12,52	-3,22	
Social	Masculino	28,19	10,68	-1,68	
	Feminino	30,52	10,89	-1,69	
Empreendedor	Masculino	21,14	9,22	-, 24	
	Feminino	21,42	9,38	-, 24	
Convencional	Masculino	21,10	9,76	-, 30	
	Feminino	21,51	11,30	-, 31	

A média da escala Realista é significativamente superior nos rapazes ($p < 0.001$), tal como observado anteriormente nos estudos de Portugal, Brasil (Teixeira et al., 2010) e Cabo-Verde (Santos, 2012). A média da escala Artístico é significativamente superior nas raparigas ($p < 0.01$), como observado na amostra de Portugal (Teixeira et al., 2010).

Relativamente à hierarquia dos resultados, nas duas amostras, a média mais elevada nos rapazes e nas raparigas incide no tipo Social, como no caso da amostra de Cabo-verde (Santos, 2012).

3.2.3. Correlação entre os resultados das escalas e dos itens da auto-avaliação das capacidades

A Tabela 6 apresenta as correlações entre os resultados das seis escalas, obtidos pela soma das três subescalas (parte superior) e entre os resultados das escalas e dos itens da Auto-avaliação das Capacidades (parte inferior).

Tabela 6 – Correlações das escalas e das escalas com a Auto-avaliação das Capacidades em cada um dos tipos RIASEC (N=247)

Escalas	R	I	A	S	E	C
Realista						
Investigativo	,45**					
Artístico	,34**	,38**				
Social	,22**	,50**	,44**			
Empreendedor	,31**	,26**	,40**	,45**		
Convencional	,39**	,40**	,29**	,45**	,66**	
H. mecânica	,41**	,12	-,00	-,01	,15*	,13*
H. científica	,06	,49**	,08	,21**	-,06	,03
H. artística	-,00	,04	,59**	,10	,12	-,06
H. ensino	,12	,23**	,21**	,42**	,26**	,31**
H. vendas	-,02	-,02	,08	,18**	,41**	,30**
H.escriturário	,11	,13*	,11	,27**	,37**	,39**
H. manuais	,33**	,16*	,23**	,16*	,08	,17**
H.matemática	,11	,26**	-,11	,02	,04	,24**
H.musical	,08	,10	,61**	,10	,08	,01
H. relação com outros	,01	,07	,16*	,29**	,19**	,11
H.de gestão	,02	,13*	,20**	,13*	,36**	,39**
CH. Administrativa	,08	,10	,08	,09	,35**	,34**

Na tabela 6 observa-se que os coeficientes entre os resultados das escalas são, na sua maioria, elevados e superiores a $|\cdot 30|$, variando a sua amplitude entre $\cdot 26$ (Empreendedor e Intelectual) e $\cdot 66$ (Empreendedor e Convencional).

Nos resultados das escalas e dos itens de auto-avaliação das capacidades, a escala **tipo Realista** associa-se à auto-avaliação das capacidades Mecânica ($r=0.41$; $p<0.01$) e Manuais ($r=0.33$; $p<0.01$), o **tipo Investigativo** à auto-avaliação da capacidade Científica ($r=0.49$; $p<0.01$) e matemática ($r=0.26$; $p<0.01$); o **tipo Artístico** à auto-avaliação das capacidades Artística ($r=0.59$; $p<0.01$) e Musical ($r=0.61$; $p<0.01$); o **tipo Social** à auto-avaliação das capacidades de ensino ($r=0.42$; $p<0.01$) e de relação com os outros ($r=0.29$; $p<0.01$); o **tipo Empreendedor** à auto-avaliação das capacidades de Vendas ($r=0.41$; $p<0.01$), Escriturário ($r=0.37$; $p<0.01$), Gestão ($r=0.36$; $p<0.01$) e Administrativa ($r=0.35$; $p<0.01$); e, o **tipo Convencional** à auto-avaliação das capacidades de Ensino ($r=0.31$; $p<0.01$), de Escriturário ($r=0.39$; $p<0.01$), Gestão ($r=0.39$; $p<0.01$) e Administrativa ($r=0.34$; $p<0.01$).

Os resultados obtidos estão no geral de acordo com os resultados das amostras Portuguesa e Brasileira (Teixeira *et al.*, 2010), e com o estudo de Santos (2012) sobre os interesses dos estudantes do ensino superior em Cabo Verde.

3.2.4. Análise factorial dos resultados das subescalas

A matriz de correlações foi submetida a procedimentos fatoriais em componentes principais, de que resultam 8 factores (com valor próprio > 1), que explicam cerca de 76% da variância total (Anexo IX). A matriz foi rodada por método varimax (Tabela 7) , cuja síntese é apresentada na Tabela 8.

Tabela 7: Matrix dos factores rodada, por método varimax

	Factores							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Habilidade mecânica	-,164	-,089	,209	-,044	,687	,179	,127	-,122
Habilidade científica	,034	,022	-,034	-,040	,009	,826	,243	-,060
Habilidade artística	-,067	,802	,086	-,095	-,064	,054	,137	-,129
Habilidade ensino	,300	,091	,073	,116	,031	,081	,714	,196
Habilidade vendas	,031	,007	,396	,174	-,076	-,211	,506	,154
Habilidade escriturário	,151	-,083	,454	,267	-,037	,135	,279	-,224
Habilidade manual	-,005	,199	-,094	,097	,466	-,032	,390	,358
Habilidade matemática	-,022	-,213	,146	,057	,083	,199	,109	,745
Habilidade musical	-,063	,810	,063	-,052	,055	,059	,145	-,057
H. relação com os outros	,156	,108	,094	-,048	-,008	,108	,737	-,129
Habilidade gestão	-,035	,131	,690	,095	-,111	,094	,032	,275
Habilidade administrativa	-,043	,032	,759	-,012	,084	,076	,056	,131
Realista 1	,175	-,040	,032	,169	,798	,031	-,135	,073
Investigativo 1	,431	,151	,041	,154	,191	,594	-,128	,262
Artístico 1	,306	,867	,071	,102	,083	,025	-,033	,042
Social 1	,918	,140	,109	,138	,019	,167	,186	,000
Empreendedor 1	,349	,221	,667	,219	,120	-,150	-,006	-,117
Convencional 1	,356	-,036	,379	,426	,102	-,008	-,099	,425
Realista 2	,075	,208	-,018	,143	,786	,061	-,024	,124
Investigativo 2	,332	,116	,140	,020	,232	,617	-,114	,214
Artístico 2	,306	,867	,071	,102	,083	,025	-,033	,042
Social 2	,918	,140	,109	,138	,019	,167	,186	,000
Empreendedor 2	,320	,120	,596	,310	,125	-,087	,193	-,202
Convencional 2	,360	,084	,488	,466	,154	-,053	,100	,014
Realista 3	,040	,147	-,071	,667	,517	,216	-,033	-,071
Investigativo 3	,211	,171	-,044	,541	,110	,637	-,037	,118
Artístico 3	,186	,734	,053	,471	,100	,173	,026	-,066
Social 3	,918	,140	,109	,138	,019	,167	,186	,000
Empreendedor 3	,137	,071	,386	,756	,062	-,023	,133	,020
Convencional 3	,186	-,044	,398	,679	,104	,052	,121	,256

Após rotação Varimax (tabela 7), o factor I é definido pelas 3 sub-escalas do tipo social, com saturações de .92, e o item capacidade de ensino com a saturação .30. O factor II é definido por 3 sub-escalas do tipo artístico (.87, .87 e .73) e pela auto-avaliação das capacidades musicais (.81) e artísticos (.80). O factor III é definido pelas sub-escalas 1

(actividades) (.67) e 2 (.60) do tipo empreendedor e ainda a subescala 2 (competências) do tipo convencional (.49), e pelas capacidades de gestão (.69), administração (.76) e escriturário (.45). O factor IV é definido pelas sub-escalas 3 (carreiras) do tipo realista (.67), investigativo (.54), empreendedor (.76) e convencional (.68). A sub-escala convencional 1 (actividades) tem ainda uma saturação .43 neste fator. O factor V é definido pelos itens de auto-avaliação das capacidades mecânicas (.69) e manuais (.47) e pelas 3 subescalas realista, com saturações de respetivamente .80, .79 e .52. O factor VI é definido pela capacidade de auto-avaliação científica (.83) e pelas 3 subescalas investigativo, com saturações de respetivamente .59, .62 e .64. O factor VII é definido pelos itens de auto-avaliação de capacidades de ensino (.71), vendas (.51) e de relação com os outros (.74). O factor VIII é definido pelo item da auto-avaliação de capacidades de matemática.

Tal como nos estudos anteriores (Teixeira *et al.*, 2010; Santos, 2012), respectivamente com amostras Portuguesas, Brasileiras e Cabo-verdianas, os seis primeiros factores apresentam estruturas equivalentes aos 6 tipos RIASEC, com diferenças na ordem de extração. Nesta amostra, encontraram-se 8 factores, associando os factores 7 e 8 itens da auto-avaliação das habilidades, o que encontra semelhanças com os dados dos estudos anteriores. O factor 7, neste estudo, corrobora o estudo de Santos (2012), associando as habilidades de ensino (.71), vendas (.51) e de relação com outros (.73), enquanto o factor 8 é constituído pela auto-avaliação da habilidade de matemática (.75), tal como observado no estudo com amostras Portuguesas (Teixeira *et al.*, 2010).

Tabela 8 – Síntese da análise factorial dos resultados das subescalas, com rotação varimax e saturações superiores a |.50|.

Amostra Total			
Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
Social A1	Artístico A	Empreendedor A	Realista C3
Social C2	Artístico C1	Empreendedor C1	Investigativo C3
Social C3	Artístico C2	H. Gestão	Empreendedor C3
	H. Artística	H. Administrativa	Convencional C3
	H. Musical		
Factor 5	Factor 6	Factor 7	Factor 8
Realista A1	Investigativo A1	C. Ensino	H. Matemática
Realista C2	Investigativo C1	C. vendas	
Realista C3	Investigativo C2	H. Relação com outros	
H. Mecânica	H. Científica		

Nota: A-Actividades, C1- Competências, C2- Carreiras, H- Habilidades

CONCLUSÕES

A questão de partida da presente investigação pretende responder à seguinte interrogação: Em que medida o SDS é adequado para avaliar os interesses dos estudantes da Guiné-Bissau?

Para responder a esta questão do ponto de vista conceptual, a pesquisa interrogou o significado dos interesses vocacionais para os adolescentes, como interpretar e o que influência a formação dos diferentes interesses, medidos através de um instrumento (SDS) que privilegia a personalidade do indivíduo e a auto-análise que este faz. De acordo com Holland (1997), o tipo de personalidade das pessoas se manifesta através da escolha de uma profissão e uma relação congruente entre profissão e personalidade tende a originar motivação e satisfação no trabalho.

Apesar das opções vocacionais poderem ser revistas ao longo da vida é na adolescência que se inicia o processo da primeira escolha vocacional associada às incertezas e insegurança desta etapa. Acresce para a além da imaturidade associada à idade, a influência do meio social, económico e cultural pesa nas características psicológicas do adolescente e na sua tomada de decisão vocacional. Nesta etapa de procura de uma identidade pessoal, o jovem pode ser influenciado a escolher um curso ou profissão por fantasia, imitação de um herói ou ídolo. Pelo que a orientação vocacional tem uma importância acrescida nesta fase da vida à qual se deve dar a maior importância, em particular num país com as características de grande precaridade económica e desigualdade social como a Guiné-Bissau.

Também para Super (1995), a etapa da adolescência é crucial para o desenvolvimento vocacional, especificando a fase de exploração, em que os adolescentes devem ser capazes de formular ideias acerca de campos de trabalho, relacionando as suas características pessoais com as das profissões.

Foi com estes pressupostos que se visou medir os interesses vocacionais dos alunos adolescentes da Guiné-Bissau, tendo ainda como objectivo analisar as características psicométricas do SDS, numa amostra de alunos do 9º ano da Guiné Bissau.

Respondendo a este objectivo, pode-se concluir em relação à precisão da medida SDS, que os coeficiente de alfa de Cronbach são elevados, situando-se entre 0.89 no total da Escala Realista e 0.94 no total da escala Artística. As correlações entre itens e entre itens e escalas também são, na sua generalidade, relativamente elevadas. Este conjunto de indicadores são reveladores da consistência do SDS como medida dos interesses, na população em estudo.

Complementando com a análise da frequência dos itens, estes dados permitem confirmar a sensibilidade da medida às diferenças individuais; para a maioria dos itens há variabilidade dos resultados.

Ainda em relação aos indicadores da validade de construto da medida, o estudo da correlação entre os subtotais das escalas RIASEC e a auto-avaliação das habilidades mostra correlações elevadas e positivas das escalas de auto-avaliação das habilidades com os subtotais dos tipos a que teoricamente pertencem. Especificando, as correlações são mais elevadas entre a escala Realista e as habilidades Mecânicas e Manuais, a escala Investigativa e as habilidades Científica e Matemática, a escala Artística e as habilidades Artística e Musical, a escala social e as habilidades de Ensino e de Relação com os outros, a escala Empreendedor e as habilidades de Vendas, Escritório e Administrativa, a escala Convencional e as habilidades de Escritório, Gestão e Administrativa.

Também a análise factorial, em componentes principais e com rotação varimax, tende a confirmar a estrutura interna da medida SDS. Nos oito factores, com valor próprio maior que 1, identifica-se um primeiro factor que reúne as escalas de natureza social, um segundo factor que associa as subescalas artísticas e as habilidades Artística e Musical, um terceiro

factor que reúne as sub-escalas de actividades e competências do tipo Empreendedor e ainda as habilidades Escriturário, Gestão e Administrativa. O quarto factor associa as subescalas de carreiras dos tipos Realista, Intelectual, Empreendedor e Convencional. Neste factor, as subescalas Convencional actividades e competências possuem ainda saturações superiores a .40. O factor V é definido pelas subescalas do tipo Realista e as habilidades correspondentes (Mecânica e Manual), o factor VI pelas subescalas Intelectual e a habilidade Científica, sendo o factor VII definido pelas habilidades Ensino, Vendas e Relação com os outros, e o oitavo factor pela habilidade Matemática.

Relativamente à caracterização dos interesses vocacionais dos adolescentes Guineenses, a análise dos índices de tendência central e de variabilidade das distribuições da amostra estudada, revela a tendência da média mais elevada ocorrer no tipo Social, que corresponde aos interesses associados a profissões que lidam com pessoas, como professor, conselheiro, psicólogo. A média mais baixa observa-se no tipo Realista, que está associado aos ambientes profissionais como mecânico, engenheiro, informático.

Em relação aos interesses vocacionais por género, estimados através do teste t student, verifica-se que a média da escala Realista é significativamente mais elevada nos rapazes, sendo na escala Artística superior nas raparigas. Considerando a hierarquia dos resultados, a média mais elevada dos rapazes e das raparigas incide no tipo Social, tal como foi comentado para a amostra total.

Num propósito de comparação intercultural dos resultados, procede-se à comparação dos dados obtidos com os de outros países da língua portuguesa, onde o SDS foi aplicado, especificamente Portugal, Brasil e Cabo-Verde. Relativamente à precisão, pode-se concluir que os valores obtidos são similares aos de outros estudos de (Teixeira et al, 2010; Santos, 2012). Destaca-se que os coeficientes são superiores a .82, sendo a maioria superior a .90, em

todas as amostras. Os dados das correlações e da análise fatorial também convergem, na sua generalidade, nas diferentes amostras, atestando consistência na estrutura interna da medida.

Por último, os interesses vocacionais relacionados com o género estão no geral de acordo com os resultados de Teixeira, Barros e Janeiro (2010), da amostra de alunos do 12º ano do Brasil e de Portugal e com o estudo de Santos (2012) sobre os interesses dos estudantes do ensino superior em Cabo Verde. Conclui-se que estes resultados têm semelhança com os obtidos em diferentes amostras, considerando o SDS (Teixeira et al, 2010; Teixeira & Baptista, 2011).

Podem-se confirmar as hipóteses que orientaram o presente estudo. Assim, os interesses dos alunos do 9º ano na Guiné-Bissau corroboram a teoria dos interesses de Holland, segundo a tipologia RIASEC, nomeadamente, os interesses realistas são mais elevados nos rapazes do que nas raparigas; os interesses sociais são mais elevados nas raparigas do que nos rapazes. Nos resultados, podem existir diferenças atribuídas ao contexto cultural, nomeadamente o predomínio dos interesses sociais.

Como conclusão final, este estudo corrobora a validade intercultural da medida SDS e tal como Teixeira, Barros e Janeiro (2010) afirmam, os dados também suportam a validade da teoria de Holland, na Guiné-Bissau.

Este trabalho permitiu validar o carácter transcultural do SDS em mais um país de expressão portuguesa, Guiné-Bissau. Este instrumento reveste-se de uma mais-valia em orientação da carreira, pelas potencialidades que contém na ajuda aos jovens, no processo de construção do seu auto-conhecimento.

Como em qualquer investigação, os resultados ficam sujeitos à crítica. Serão necessários mais estudos em que se usem outras amostras e diferentes variáveis no estudo dos

interesses. Seria interessante relacionar os dados com as escolhas dos alunos e mesmo com as suas posteriores trajectórias escolares e profissionais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achtnich, M. (1991). *BBT - Teste de Fotos de Profissões: método projectivo para a clarificação da inclinação profissional*. São Paulo: CETEPP. Associates.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Barros, A. (2010). *Desafios da psicologia vocacional: Modelos e intervenção na era da incerteza*. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11 (2), 165-175.
- Bimrose, J. (2004). 'Lifelong Learning for Guidance', in *Constructing the Future III: Reflection on Practice*, 1- 11, Editors: H. Reid & J. Bimrose (0 9030 76268) Stourbridge: Institute for Careers Guidance.
- Bimrose, J., Barnes, S.A. & Orton, M. (2004). 'Sector Skills Council Information Advice and Guidance Role Development: Report on Pathfinders CITB-ConstructionSkills, e-skills UK, SEMTA and Skillset', London/Coventry: Skills for Business/Warwick Institute for Employment Research, Report.
- Blos, P. (1985). *Adolescência*. São Paulo: Martins Fontes.
- Bock, S.D. (2002). *Orientação Profissional – a abordagem sócio-histórica*. São Paulo: Editora Cortez.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity Youth and crisis*. New York: W.W. Norton & Company.
- Ferreira-Marques, J., Caeiro, L., Alves, J. H., Pinto, H. R., Duarte, M. E., Afonso, M. J., Teixeira, M. O., & Lima, M. R. (1998). *Programa de orientação da carreira - 9º ano de escolaridade* (9a ed.). Lisboa: Núcleo de Orientação Escolar e Profissional, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa.
- Fryer, D. (1931). *The measurement of interests*. New York: Henry Holt.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L., Fritzsche, B. A., & Powell, A. B. (1994). *Technical manual for the Self-Directed Search*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). *Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance*. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122
- Levenfus, R. S. & Soares, D. H. P. (2002). *Orientação vocacional ocupacional. Novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa*. Porto Alegre: Artmed.
- Lucchiari, D. H. P. S. (1993). *Pensando e vivendo a orientação vocacional*. São Paulo: Summus Editorial.
- Martins, M. (2012). *Os tipos de personalidade do modelo de Holland e as escolhas vocacionais em alunos de cursos profissionais*. Dissertação de Mestrado não publicada. Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Piéron, H. (1957). *Vocabulaire de la Psychologie*. Paris: PUF.
- Primi, R., Moggi, M. A., & Casellato, E. O. (2004). *Estudo correlacional do inventário de busca autodirigida (Self – Directed Search) com o IFP*. *Psicologia Escolar e Educacional*, 8 (1) 47-54. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa.
- Quivy, R., Campenhoudt, L. (1998). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.
- Ribeiro, M.; Silva, A. ; Melo, S. (2011). *Compêndio de Orientação Profissional e de carreira*, Volume I – 1. Ed. – São Paulo: Vetor.
- Roe, A. (1957) *Early Determinants of Vocational Choice*. *Journal of Counseling Psychology*, 4 (3), 212-217.
- Santos, I. (2012). *Os interesses e as escolhas profissionais de acordo com os 6 tipos de personalidades propostos por Holland (RIASEC) numa amostra de estudantes do ensino superior em Cabo Verde*. Dissertação de mestrado não publicada apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa.
- Savickas, M. L. (1999). The psychology of interest. In M. L. Savickas & A. R. Spokane (Eds.), *Vocational interests. Meaning, measurement and counseling use* (pp. 19-56). Palo Alto, CA: Davies-Black.

- Soares, D. H. P. (2002). *A escolha profissional do jovem ao adulto* (2ª Ed.). São Paulo: Summus & editorial.
- Sobral, O. (2009). *O adolescente e o dilema vocacional: uma abordagem gestáltica*. Revista de Educação, Linguagem e Literatura da UEG-Inhumas v. 1, n. 1.
- Strong, E. K. (1927). *Vocational Interest Blank*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Super, D. E. (1994). *A life span, life space perspective on convergence*. In M. L. Savickas & R.W. Lents (Eds.), *Convergence in career development theories. Implications for science and practice* (pp. 63-74). Consulting Psychologists Press.
- Super, D. E. (1995). *Models of Career Development*. In J. Ferreira Marques & M. Rafael (Eds.), *Career Guidance Service for the 90's. Proceeding* (pp.47-66). Lisboa, Portugal.
- Teixeira, M.O. (1995). Os valores e os interesses no desenvolvimento da carreira. Um estudo com alunos do 11º ano de escolaridade. *Revista Portuguesa de Psicologia* (30), 153-171
- Teixeira, M. O. (2000). *Personalidade e motivação no desenvolvimento vocacional. As necessidades, os valores, os interesses e as auto-percepções no conhecimento de si vocacional*. Dissertação de doutoramento não publicada apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa.
- Teixeira, M. O. (2004). Motivos de vida e projectos de carreira. *Psychologica, extra-série*, 235-247.
- Teixeira, M. O. (2007). As crenças de eficácia académica na formação dos interesses e das escolhas vocacionais. *Psychologica*, 44, 11-23
- Teixeira, M. O. (2008). *A abordagem sócio-cognitiva no aconselhamento vocacional: Uma reflexão sobre a evolução dos conceitos e da prática da orientação*. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(2), 9-16.
- Teixeira, M. O. (2010). As dimensões motivacionais dos interesses e as trajectórias em contexto escolar. [CD-ROM]. In *Resumos do VII Congresso Iberoamericano de Psicologia*. Oviedo.

- Teixeira, M. O., & Baptista, J. (2011). Validade das medidas SDS e escolhas da carreira. [Validity of the SDS measures and career choices]. *Proceedings, VIII Congresso Iberoamericano de Avaliação Psicológica*, (pp. 225-232). Lisbon: SPP.
- Teixeira, M. O., Barros, A., & Janeiro, I. (2010). Análise transcultural dos interesses. Resultados do SDS em amostras de Portugal e do Brasil. *Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia*, Universidade do Minho, 3796-3805.

Índice de Figuras

Figura 1 – Modelo hexagonal de Holland

Índice de Quadros

Quadro 1 – Tipologia dos 6 tipos de personalidade de Holland

Quadro 2 - Dúvidas colocadas pelos alunos

Quadro 3: Itens modificados

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Sexo

Tabela 2 – Idade

Tabela 3 - Coeficientes de Alfa de *Cronbach*. Comparação com os obtidos em outras três amostras

Tabela 4 - Amplitude, média e desvio-padrão (N= 247)

Tabela 5 - Médias e desvios-padrão por sexo. Razão crítica das diferenças entre as médias

Tabela 6 – Correlações das escalas e das escalas com a Auto-avaliação das Capacidades em cada um dos tipos RIASEC (N=247)

Tabela 7: Matrix dos factores rodada, por método varimax

Tabela 8 – Síntese da análise factorial dos resultados das subescalas, com rotação varimax e saturações superiores a $|.50|$.

Lista de Anexos

Anexo I – Biografia de Holland

Anexo II . Frequências de resposta aos itens

Anexo III. Análise de itens dos itens referentes ao tipo Realista

Anexo IV. Análise de itens dos itens referentes ao tipo Investigativo

Anexo V. Análise de itens dos itens referentes ao tipo Artístico

Anexo VI. Análise de itens dos itens referentes ao tipo Social

Anexo VII. Análise de itens dos itens referentes ao tipo Empreendedor

Anexo VIII. Análise de itens dos itens referentes ao tipo Convencional

Anexo IX – Análise Factorial

ANEXOS

ANEXO I-Biografia de Holland



John L. Holland, PhD

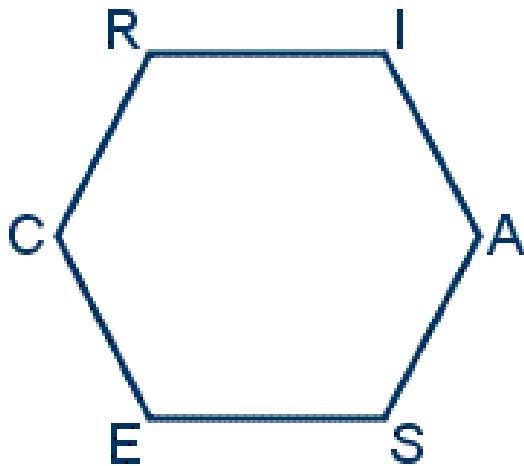


John Lewis Holland^[1] (October 21, 1919 – November 27, 2008) was Professor Emeritus of Sociology at [Johns Hopkins University](#)^[2] and an [American psychologist](#). He died on November 27, 2008, at [Union Memorial Hospital](#).^[2] Holland is best known as the creator of the career development model, *Holland Occupational Themes*.

Holland was born on October 21, 1919 in [Omaha, Nebraska](#), one of four children.^[1] His father emigrated from England to the U.S. when he was 20 and worked as a laborer until night school at the YMCA led him to become an advertising executive. His mother was an elementary school teacher.^[1] Holland eventually studied psychology, French, and math at the Municipal University of Omaha (now the [University of Nebraska at Omaha](#)) and graduated in 1942.

Early days

After graduation, Holland served in the army for three years where as a private he "worked as a classification interviewer, test proctor, paralegal clerk, laborer, squadron clerk, psychological assistant, and Wechsler test administrator [... this experience] led to his belief that many people exemplify common psychological types, although his training had fostered the belief that people are infinitely complex. He was also able to work with and get training from social workers, psychologists, and physicians—experiences that stimulated his desire to become a psychologist."^[1] He next entered a doctoral program in counseling psychology at the [University of Minnesota](#) where he "was an average student and had trouble finding an interesting thesis topic, but he finally settled on a validation of some speculations about art and personality [...]. This topic did not set well with fellow students or faculty despite its straightforward empirical design. Holland eventually got the doctorate and 10 sets of used painting materials



The Holland hexagon referring to the [Holland Codes](#)

The origins of *Holland's Occupational Themes* or the [Holland Codes](#): "can be traced to an article in the *Journal of Applied Psychology* in 1958 and a subsequent article in 1959 that set out his theory of vocational choices [...]. The basic premise was that one's occupational preferences were in a sense a veiled expression of underlying character."^[4] Holland's typology provides an interpretative structure for a number of different vocational interest surveys, including the two measures he developed: *The Vocational Preference Inventory* in 1953^[1] and the *Self Directed Search (SDS)* in 1970 (revised in 1977, 1985, and 1994).^[1] Holland continued to work on his theory after his retirement from Johns Hopkins in 1980, finally revising it once again in 1997.^[1] He also worked with Gary Gottfredson on a few new inventories. In 1991, they developed the *Position Classification Inventory (PCI)* which was an outgrowth of their attempt to extend the system to all occupations in 1982, 1989, and 1996.^[1] Later in 1994, they developed the *The Career Attitudes and Strategies Inventory*.

Publications

- *The Psychology of Vocational Choice* (1966)
- *The Vocational Preference Inventory* (1953)
- *The Self Directed Search* (1970, 1977, 1985 & 1994)
- *Making Vocational Choices: A Theory of Careers* (1973, 1985 & 1997)
- *The Dictionary of Holland Occupational Codes* (1982, 1989 & 1996, with Gottfredson)
- *The Position Classification Inventory* (1991, with Gottfredson)
- *The Career Attitudes and Strategies Inventory* (1994, with Gottfredson).¹

ANEXO II. Frequências das respostas aos itens

item1r					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	177	71,7	71,7	71,7
	Sim	70	28,3	28,3	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item2r					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	209	84,6	85,0	85,0
	Sim	37	15,0	15,0	100,0
	Total	246	99,6	100,0	
Missing	System	1	,4		
Total		247	100,0		
item3r					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	196	79,4	79,4	79,4
	1	51	20,6	20,6	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item4r					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	209	84,6	84,6	84,6
	1	38	15,4	15,4	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item5r					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	188	76,1	76,1	76,1
	1	59	23,9	23,9	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item6r					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	195	78,9	78,9	78,9
	1	52	21,1	21,1	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item7r					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	223	90,3	90,3	90,3
	1	24	9,7	9,7	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item8r					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	123	49,8	49,8	49,8
	1	124	50,2	50,2	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

item9r					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	205	83,0	83,0	83,0
	1	42	17,0	17,0	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item10r					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	155	62,8	62,8	62,8
	1	92	37,2	37,2	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item11r					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	85	34,4	34,4	34,4
	1	162	65,6	65,6	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item12i					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	163	66,0	66,0	66,0
	1	84	34,0	34,0	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item13i					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	108	43,7	43,7	43,7
	1	139	56,3	56,3	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item14i					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	125	50,6	50,6	50,6
	1	122	49,4	49,4	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item15i					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	136	55,1	55,1	55,1
	1	111	44,9	44,9	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
tem16i					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	105	42,5	42,5	42,5
	1	142	57,5	57,5	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item17i					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	141	57,1	57,3	57,3
	1	105	42,5	42,7	100,0

	Total	246	99,6	100,0	
Missing	System	1	,4		
Total		247	100,0		

item18i

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	128	51,8	51,8	51,8
	1	119	48,2	48,2	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

item19i

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	121	49,0	49,0	49,0
	1	126	51,0	51,0	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

item20i

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	186	75,3	75,3	75,3
	1	61	24,7	24,7	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

item21i

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	130	52,6	52,6	52,6
	1	117	47,4	47,4	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

item22i

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	157	63,6	63,6	63,6
	1	90	36,4	36,4	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

item23a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	179	72,5	72,5	72,5
	1	68	27,5	27,5	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

item24a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	164	66,4	66,4	66,4
	1	83	33,6	33,6	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

item25a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	190	76,9	76,9	76,9
	1	57	23,1	23,1	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

--	--	--	--	--	--

item26a					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	191	77,3	77,3	77,3
	1	56	22,7	22,7	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item27a					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	132	53,4	53,4	53,4
	1	115	46,6	46,6	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item28a					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	160	64,8	65,0	65,0
	1	86	34,8	35,0	100,0
	Total	246	99,6	100,0	
Missing	System	1	,4		
Total		247	100,0		
item29a					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	147	59,5	59,5	59,5
	1	100	40,5	40,5	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item30a					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	149	60,3	60,3	60,3
	1	98	39,7	39,7	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item31a					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	177	71,7	71,7	71,7
	1	70	28,3	28,3	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item32a					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	158	64,0	64,0	64,0
	1	89	36,0	36,0	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item33a					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	132	53,4	53,4	53,4
	1	115	46,6	46,6	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

item34s					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	164	66,4	66,4	66,4
	1	83	33,6	33,6	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item35s					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	45	18,2	18,2	18,2
	1	202	81,8	81,8	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item36s					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	111	44,9	44,9	44,9
	1	136	55,1	55,1	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item37s					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	115	46,6	46,6	46,6
	Sim	132	53,4	53,4	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item38s					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	106	42,9	42,9	42,9
	1	141	57,1	57,1	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item39s					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	93	37,7	37,7	37,7
	1	154	62,3	62,3	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item40s					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	83	33,6	33,6	33,6
	1	164	66,4	66,4	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item41s					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	77	31,2	31,2	31,2
	1	170	68,8	68,8	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item42s					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	63	25,5	25,5	25,5
	1	184	74,5	74,5	100,0

	Total	247	100,0	100,0	
item43s					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	152	61,5	61,5	61,5
	1	95	38,5	38,5	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item44s					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	56	22,7	22,7	22,7
	1	191	77,3	77,3	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item45e					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	75	30,4	30,4	30,4
	1	172	69,6	69,6	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item46e					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	90	36,4	36,4	36,4
	1	157	63,6	63,6	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item47e					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	86	34,8	34,8	34,8
	1	161	65,2	65,2	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item48e					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	119	48,2	48,2	48,2
	1	128	51,8	51,8	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item49e					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	150	60,7	60,7	60,7
	1	97	39,3	39,3	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item50e					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	76	30,8	30,8	30,8
	1	171	69,2	69,2	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

item51e					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	77	31,2	31,2	31,2
	1	170	68,8	68,8	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item52e					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	210	85,0	85,0	85,0
	1	37	15,0	15,0	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item53e					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	167	67,6	67,6	67,6
	1	80	32,4	32,4	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item54e					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	61	24,7	24,7	24,7
	1	186	75,3	75,3	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item55e					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	216	87,4	87,4	87,4
	1	31	12,6	12,6	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item56c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	165	66,8	66,8	66,8
	1	82	33,2	33,2	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item57c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	150	60,7	60,7	60,7
	1	97	39,3	39,3	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item58c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	156	63,2	63,2	63,2
	1	91	36,8	36,8	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item59c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	145	58,7	58,7	58,7
	1	102	41,3	41,3	100,0

	Total	247	100,0	100,0	
item60c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	144	58,3	58,3	58,3
	1	103	41,7	41,7	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item61c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	157	63,6	63,6	63,6
	1	90	36,4	36,4	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item62c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	169	68,4	68,4	68,4
	1	78	31,6	31,6	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item63c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	188	76,1	76,1	76,1
	1	59	23,9	23,9	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item64c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	177	71,7	71,7	71,7
	1	70	28,3	28,3	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item65c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	169	68,4	68,4	68,4
	1	78	31,6	31,6	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item66c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	176	71,3	71,3	71,3
	1	71	28,7	28,7	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item67r					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	214	86,6	86,6	86,6
	1	33	13,4	13,4	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item68r					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	210	85,0	85,0	85,0

	1	37	15,0	15,0	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item69r					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	176	71,3	71,3	71,3
	1	71	28,7	28,7	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item70r					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	171	69,2	69,2	69,2
	Sim	76	30,8	30,8	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item71r					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	191	77,3	77,3	77,3
	1	56	22,7	22,7	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item72r					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	232	93,9	94,3	94,3
	1	14	5,7	5,7	100,0
	Total	246	99,6	100,0	
Missing	System	1	,4		
Total		247	100,0		
item73r					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	238	96,4	96,4	96,4
	1	9	3,6	3,6	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item74r					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	221	89,5	89,5	89,5
	1	26	10,5	10,5	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item75r					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	181	73,3	73,3	73,3
	1	66	26,7	26,7	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item76r					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	211	85,4	85,4	85,4
	1	36	14,6	14,6	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item77r					

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	228	92,3	92,3	92,3
	1	19	7,7	7,7	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

item78i

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	190	76,9	76,9	76,9
	1	57	23,1	23,1	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

item79i

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	177	71,7	71,7	71,7
	1	70	28,3	28,3	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

item80i

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	130	52,6	52,6	52,6
	1	117	47,4	47,4	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

item81i

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	128	51,8	51,8	51,8
	1	119	48,2	48,2	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

item82i

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	57	23,1	23,1	23,1
	1	190	76,9	76,9	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

item83i

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	137	55,5	55,7	55,7
	1	109	44,1	44,3	100,0
	Total	246	99,6	100,0	
Missing	System	1	,4		
Total		247	100,0		

item84i

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	120	48,6	48,6	48,6
	1	127	51,4	51,4	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

item85i

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	0	100	40,5	40,5	40,5
	1	147	59,5	59,5	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

item86i

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	140	56,7	56,7	56,7
	1	107	43,3	43,3	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

item87i

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	133	53,8	53,8	53,8
	1	114	46,2	46,2	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

item88i

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	165	66,8	66,8	66,8
	1	82	33,2	33,2	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

item89a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	140	56,7	56,7	56,7
	1	107	43,3	43,3	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

item90a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	169	68,4	68,4	68,4
	1	78	31,6	31,6	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

item91a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	194	78,5	78,5	78,5
	1	53	21,5	21,5	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

item92a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	164	66,4	66,4	66,4
	1	83	33,6	33,6	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

item93a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	180	72,9	72,9	72,9
	1	67	27,1	27,1	100,0

	Total	247	100,0	100,0	
item94a					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	179	72,5	72,5	72,5
	1	68	27,5	27,5	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item95a					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	130	52,6	52,6	52,6
	1	117	47,4	47,4	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item96a					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	167	67,6	67,6	67,6
	1	80	32,4	32,4	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item97a					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	181	73,3	73,3	73,3
	1	66	26,7	26,7	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item98a					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	145	58,7	58,7	58,7
	1	102	41,3	41,3	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
item99a					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	175	70,9	70,9	70,9
	1	72	29,1	29,1	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i100s					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	50	20,2	20,2	20,2
	1	197	79,8	79,8	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i101s					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	73	29,6	29,6	29,6
	1	174	70,4	70,4	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i102s					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	38	15,4	15,4	15,4

	1	209	84,6	84,6	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i103s					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	68	27,5	27,5	27,5
	1	179	72,5	72,5	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i104s					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	60	24,3	24,3	24,3
	1	187	75,7	75,7	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i105s					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	80	32,4	32,4	32,4
	1	167	67,6	67,6	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i106s					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	43	17,4	17,4	17,4
	1	204	82,6	82,6	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i107s					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	61	24,7	24,9	24,9
	Sim	184	74,5	75,1	100,0
	Total	245	99,2	100,0	
Missing	System	2	,8		
Total		247	100,0		
i108s					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	77	31,2	31,2	31,2
	1	170	68,8	68,8	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i109s					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	45	18,2	18,2	18,2
	1	202	81,8	81,8	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i110s					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	106	42,9	42,9	42,9
	1	141	57,1	57,1	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i111e					

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	198	80,2	80,2	80,2
	1	49	19,8	19,8	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i112e					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	103	41,7	41,7	41,7
	1	144	58,3	58,3	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i113e					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	79	32,0	32,0	32,0
	1	168	68,0	68,0	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i114e					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	122	49,4	49,4	49,4
	1	125	50,6	50,6	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i115e					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	203	82,2	82,2	82,2
	1	44	17,8	17,8	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i116e					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	130	52,6	52,6	52,6
	1	117	47,4	47,4	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i117e					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	63	25,5	25,5	25,5
	1	184	74,5	74,5	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i118e					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	132	53,4	53,4	53,4
	1	115	46,6	46,6	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i119e					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	65	26,3	26,3	26,3
	1	182	73,7	73,7	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i120e					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	64	25,9	25,9	25,9
	1	183	74,1	74,1	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i121e					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	190	76,9	76,9	76,9
	1	57	23,1	23,1	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i122c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	187	75,7	75,7	75,7
	1	60	24,3	24,3	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i123c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	136	55,1	55,1	55,1
	1	111	44,9	44,9	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i124c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	82	33,2	33,2	33,2
	1	165	66,8	66,8	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i125c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	165	66,8	66,8	66,8
	1	82	33,2	33,2	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i126c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	111	44,9	44,9	44,9
	1	136	55,1	55,1	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i127c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	143	57,9	57,9	57,9
	1	104	42,1	42,1	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i128c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	161	65,2	65,2	65,2
	1	86	34,8	34,8	100,0

	Total	247	100,0	100,0	
i129c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	117	47,4	47,4	47,4
	1	130	52,6	52,6	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i130c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	69	27,9	27,9	27,9
	1	178	72,1	72,1	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i131c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	83	33,6	33,6	33,6
	1	164	66,4	66,4	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i132c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	91	36,8	36,8	36,8
	1	156	63,2	63,2	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i133r					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	227	91,9	91,9	91,9
	1	20	8,1	8,1	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i134r					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	225	91,1	91,1	91,1
	1	22	8,9	8,9	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i135r					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	200	81,0	81,0	81,0
	1	47	19,0	19,0	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i136r					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumuPercent
Valid	0	210	85,0	85,0	85,0
	Sim	37	15,0	15,0	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i137r					
--------------	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumul.Percent
Valid	0	216	87,4	87,8	87,8
	1	30	12,1	12,2	100,0
	Total	246	99,6	100,0	
Missing	System	1	,4		
Total		247	100,0		

i138r

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumul Percent
Valid	0	211	85,4	85,4	85,4
	1	36	14,6	14,6	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i139r

		Frequency	Percent	Valid Percent	CumPercent
Valid	0	201	81,4	81,7	81,7
	1	45	18,2	18,3	100,0
	Total	246	99,6	100,0	
Missing	System	1	,4		
Total		247	100,0		

i140r

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumu Percent
Valid	0	233	94,3	94,3	94,3
	1	14	5,7	5,7	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i141r

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	204	82,6	82,6	82,6
	1	43	17,4	17,4	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i142r

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	201	81,4	81,4	81,4
	1	46	18,6	18,6	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i143rr

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	188	76,1	76,1	76,1
	1	59	23,9	23,9	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i143r

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	226	91,5	91,5	91,5
	1	21	8,5	8,5	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i144i

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	156	63,2	63,2	63,2
	1	91	36,8	36,8	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i145i					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	172	69,6	69,6	69,6
	1	75	30,4	30,4	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i146i					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	184	74,5	74,5	74,5
	1	63	25,5	25,5	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i147i					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	154	62,3	62,3	62,3
	1	93	37,7	37,7	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i148i					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	149	60,3	60,3	60,3
	1	98	39,7	39,7	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i149i					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	179	72,5	72,5	72,5
	1	68	27,5	27,5	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i150i					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	156	63,2	63,2	63,2
	1	91	36,8	36,8	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i151i					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	157	63,6	63,6	63,6
	1	90	36,4	36,4	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i152i					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	200	81,0	81,0	81,0
	1	47	19,0	19,0	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i153i					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	192	77,7	77,7	77,7
	1	55	22,3	22,3	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i154i					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	178	72,1	72,1	72,1
	1	69	27,9	27,9	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i154ii					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	176	71,3	71,3	71,3
	1	71	28,7	28,7	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i155a					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumuPercent
Valid	0	149	60,3	60,3	60,3
	1	98	39,7	39,7	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i156a					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Valid	0	186	75,3	75,3	75,3
	1	61	24,7	24,7	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i157a					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumu Percent
Valid	0	202	81,8	81,8	81,8
	1	45	18,2	18,2	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i158a					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulPercent
Valid	0	163	66,0	66,0	66,0
	1	84	34,0	34,0	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i159a					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	173	70,0	70,0	70,0
	1	74	30,0	30,0	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i160a					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	0	180	72,9	72,9	72,9
	1	67	27,1	27,1	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i161a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	174	70,4	70,4	70,4
	1	73	29,6	29,6	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i162a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	209	84,6	84,6	84,6
	1	38	15,4	15,4	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i163a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	193	78,1	78,1	78,1
	1	54	21,9	21,9	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i164a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	161	65,2	65,4	65,4
	1	85	34,4	34,6	100,0
	Total	246	99,6	100,0	
Missing	System	1	,4		
Total		247	100,0		

i165a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	206	83,4	83,4	83,4
	1	41	16,6	16,6	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i165aa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	198	80,2	80,2	80,2
	1	49	19,8	19,8	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i166s

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	151	61,1	61,4	61,4
	1	95	38,5	38,6	100,0
	Total	246	99,6	100,0	
Missing	System	1	,4		
Total		247	100,0		

i167s					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	154	62,3	62,3	62,3
	1	93	37,7	37,7	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i168s					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	193	78,1	78,1	78,1
	1	54	21,9	21,9	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i169s					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	137	55,5	55,5	55,5
	Sim	110	44,5	44,5	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i170s					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	206	83,4	83,4	83,4
	1	41	16,6	16,6	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i171s					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	138	55,9	55,9	55,9
	1	109	44,1	44,1	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i172s					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	114	46,2	46,2	46,2
	1	133	53,8	53,8	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i173s					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	158	64,0	64,2	64,2
	1	88	35,6	35,8	100,0
	Total	246	99,6	100,0	
Missing	System	1	,4		
Total		247	100,0		
i174s					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	188	76,1	76,1	76,1
	1	59	23,9	23,9	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i175s					

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	154	62,3	62,3	62,3
	1	93	37,7	37,7	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i176s					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	158	64,0	64,0	64,0
	1	89	36,0	36,0	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i176ss					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	174	70,4	70,4	70,4
	1	73	29,6	29,6	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i177e					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	192	77,7	77,7	77,7
	1	55	22,3	22,3	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i178e					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	210	85,0	85,0	85,0
	1	37	15,0	15,0	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i179e					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	206	83,4	83,4	83,4
	1	41	16,6	16,6	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i180e					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	178	72,1	72,1	72,1
	1	69	27,9	27,9	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i181e					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	200	81,0	81,0	81,0
	Sim	47	19,0	19,0	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i182e					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	177	71,7	71,7	71,7
	1	70	28,3	28,3	100,0

	Total	247	100,0	100,0	
i183e					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	216	87,4	87,8	87,8
	1	30	12,1	12,2	100,0
	Total	246	99,6	100,0	
Missing	System	1	,4		
Total		247	100,0		
i184e					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	177	71,7	72,0	72,0
	1	69	27,9	28,0	100,0
	Total	246	99,6	100,0	
Missing	System	1	,4		
Total		247	100,0		
i185e					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	208	84,2	84,2	84,2
	1	39	15,8	15,8	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i186e					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	171	69,2	69,2	69,2
	1	76	30,8	30,8	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i187e					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	157	63,6	63,6	63,6
	1	90	36,4	36,4	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i187ee					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	151	61,1	61,1	61,1
	1	96	38,9	38,9	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i188c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	144	58,3	58,3	58,3
	1	103	41,7	41,7	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i189c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	142	57,5	57,5	57,5
	1	105	42,5	42,5	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i190c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	183	74,1	74,1	74,1
	1	64	25,9	25,9	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i191c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	156	63,2	63,2	63,2
	1	91	36,8	36,8	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i192c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	136	55,1	55,1	55,1
	1	111	44,9	44,9	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i193c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	165	66,8	66,8	66,8
	1	82	33,2	33,2	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i194c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	150	60,7	61,0	61,0
	1	96	38,9	39,0	100,0
	Total	246	99,6	100,0	
Missing	System	1	,4		
Total		247	100,0		

i195c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	163	66,0	66,0	66,0
	1	84	34,0	34,0	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i196c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	196	79,4	79,4	79,4
	1	51	20,6	20,6	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i197c					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	144	58,3	58,3	58,3
	1	103	41,7	41,7	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

i198c					
-------	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	182	73,7	73,7	73,7
	1	65	26,3	26,3	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
i198cc					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Valid	0	164	66,4	66,4	66,4
	1	83	33,6	33,6	100,0
	Total	247	100,0	100,0	
capacidade mecânica					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumPercent
Valid	1	115	46,6	46,7	46,7
	2	49	19,8	19,9	66,7
	3	24	9,7	9,8	76,4
	4	30	12,1	12,2	88,6
	5	13	5,3	5,3	93,9
	6	2	,8	,8	94,7
	7	13	5,3	5,3	100,0
	Total	246	99,6	100,0	
Missing	System	1	,4		
Total		247	100,0		
capacidade científica					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumPercent
Valid	1	42	17,0	17,2	17,2
	2	25	10,1	10,2	27,5
	3	21	8,5	8,6	36,1
	4	52	21,1	21,3	57,4
	5	21	8,5	8,6	66,0
	6	18	7,3	7,4	73,4
	7	65	26,3	26,6	100,0
	Total	244	98,8	100,0	
Missing	System	3	1,2		
Total		247	100,0		
capacidade artística					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumuPercent
Valid	1	74	30,0	30,2	30,2
	2	35	14,2	14,3	44,5
	3	16	6,5	6,5	51,0
	4	40	16,2	16,3	67,3
	5	21	8,5	8,6	75,9
	6	9	3,6	3,7	79,6
	7	50	20,2	20,4	100,0
	Total	245	99,2	100,0	
Missing	System	2	,8		
Total		247	100,0		
capacidade de ensino					

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Valid	1	32	13,0	13,0	13,0
	2	30	12,1	12,2	25,2
	3	16	6,5	6,5	31,7
	4	57	23,1	23,2	54,9
	5	37	15,0	15,0	69,9
	6	17	6,9	6,9	76,8
	7	57	23,1	23,2	100,0
	Total	246	99,6	100,0	
Missing	System	1	,4		
Total		247	100,0		

capacidade de vendas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Valid	1	101	40,9	40,9	40,9
	2	47	19,0	19,0	59,9
	3	23	9,3	9,3	69,2
	4	39	15,8	15,8	85,0
	5	14	5,7	5,7	90,7
	6	8	3,2	3,2	93,9
	7	15	6,1	6,1	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

capacidade escriturário

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	56	22,7	22,7	22,7
	2	35	14,2	14,2	36,8
	3	29	11,7	11,7	48,6
	4	54	21,9	21,9	70,4
	5	18	7,3	7,3	77,7
	6	22	8,9	8,9	86,6
	7	33	13,4	13,4	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

capacidade manuais

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	59	23,9	24,1	24,1
	2	33	13,4	13,5	37,6
	3	28	11,3	11,4	49,0
	4	54	21,9	22,0	71,0
	5	16	6,5	6,5	77,6
	6	15	6,1	6,1	83,7
	7	40	16,2	16,3	100,0
	Total	245	99,2	100,0	
Missing	System	2	,8		
Total		247	100,0		

capacidade matemática

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	44	17,8	17,8	17,8

	2	31	12,6	12,6	30,4
	3	20	8,1	8,1	38,5
	4	41	16,6	16,6	55,1
	5	26	10,5	10,5	65,6
	6	16	6,5	6,5	72,1
	7	69	27,9	27,9	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

capacidade musical

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	82	33,2	33,5	33,5
	2	27	10,9	11,0	44,5
	3	19	7,7	7,8	52,2
	4	30	12,1	12,2	64,5
	5	22	8,9	9,0	73,5
	6	21	8,5	8,6	82,0
	7	44	17,8	18,0	100,0
	Total	245	99,2	100,0	
Missing	System	2	,8		
Total		247	100,0		

capacidade de relação com os outros

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	21	8,5	8,5	8,5
	2	16	6,5	6,5	15,0
	3	15	6,1	6,1	21,1
	4	34	13,8	13,8	34,8
	5	27	10,9	10,9	45,7
	6	32	13,0	13,0	58,7
	7	102	41,3	41,3	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

capacidade de gestão

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	30	12,1	12,1	12,1
	2	33	13,4	13,4	25,5
	3	15	6,1	6,1	31,6
	4	45	18,2	18,2	49,8
	5	27	10,9	10,9	60,7
	6	12	4,9	4,9	65,6
	7	85	34,4	34,4	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

ANEXO III. –Análise de itens dos itens - Escala Realista

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1r	6,33	32,306	,616	.	,884
item2r	6,47	33,605	,469	.	,888
item3r	6,41	33,086	,519	.	,887
item4r	6,47	33,787	,419	.	,889
item5r	6,38	32,501	,613	.	,885
item6r	6,41	32,854	,566	.	,886
item7r	6,52	34,308	,369	.	,889
item8r	6,12	33,516	,332	.	,891
item9r	6,45	34,480	,243	.	,892
item10r	6,24	32,937	,451	.	,888
item11r	5,96	33,916	,281	.	,892
i133r	6,54	33,960	,516	.	,888
i134r	6,53	34,399	,359	.	,890
i135r	6,43	33,808	,375	.	,889
i136r	6,47	34,151	,335	.	,890
i137r	6,50	34,160	,369	.	,889
i138r	6,47	33,482	,505	.	,887
i139r	6,44	33,619	,425	.	,888
i140r	6,56	34,404	,450	.	,889
i141r	6,44	33,157	,542	.	,886
i142r	6,43	32,668	,639	.	,884
i143rr	6,38	32,550	,603	.	,885
i143r	6,53	34,258	,411	.	,889
item67r	6,49	34,623	,235	.	,892
item68r	6,47	34,664	,215	.	,892
item69r	6,33	33,536	,369	.	,890
item70r	6,31	32,555	,553	.	,886
item71r	6,39	33,016	,515	.	,887
item72r	6,56	34,949	,249	.	,891
item73r	6,58	35,037	,276	.	,891
item74r	6,51	34,854	,203	.	,892
item75r	6,35	33,071	,472	.	,887
item76r	6,47	34,093	,354	.	,890
item77r	6,54	34,605	,320	.	,890

ANEXO IV. - Análise de itens dos itens -escala Investigativo

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item12i	13,31	57,976	,459	.	,899
item13i	13,09	58,398	,379	.	,900
item14i	13,15	58,153	,408	.	,900
item15i	13,20	57,292	,528	.	,898
item16i	13,07	58,114	,420	.	,899
item17i	13,22	58,869	,317	.	,901
item18i	13,16	57,654	,476	.	,899
item19i	13,14	59,295	,256	.	,902
item20i	13,40	58,413	,441	.	,899
item21i	13,17	57,684	,472	.	,899
item22i	13,28	58,187	,421	.	,899
item78i	13,42	59,130	,343	.	,901
item79i	13,37	58,299	,439	.	,899
item80i	13,18	57,965	,434	.	,899
item81i	13,17	58,044	,423	.	,899
item82i	12,88	60,034	,201	.	,903
item83i	13,20	58,122	,415	.	,900
item84i	13,13	57,466	,501	.	,898
item85i	13,06	58,956	,307	.	,901
item86i	13,22	57,990	,435	.	,899
item87i	13,19	57,833	,453	.	,899
item88i	13,32	58,636	,369	.	,900
i144i	13,28	57,515	,515	.	,898
i145i	13,35	57,613	,530	.	,898
i146i	13,39	58,321	,450	.	,899
i147i	13,27	57,265	,548	.	,897
i148i	13,25	57,245	,544	.	,897
i149i	13,38	57,785	,521	.	,898
i150i	13,29	58,836	,332	.	,901
i151i	13,29	57,770	,481	.	,898
i152i	13,46	58,167	,532	.	,898
i153i	13,42	58,213	,492	.	,898
i154i	13,37	57,692	,530	.	,898
i154ii	13,36	57,502	,553	.	,897

ANEXO V. - Análise de itens dos itens -escala Artístico

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item23a	10,32	80,129	,242	.	,943
item24a	10,26	79,118	,347	.	,942
item25a	10,36	78,478	,481	.	,941
item26a	10,37	79,725	,315	.	,942
item27a	10,13	77,095	,560	.	,940
item28a	10,24	77,587	,528	.	,940
item29a	10,19	76,284	,667	.	,939
item30a	10,20	76,461	,648	.	,939
item31a	10,31	77,453	,578	.	,940
item32a	10,23	77,540	,530	.	,940
item33a	10,13	76,718	,605	.	,940
item89a	10,16	76,372	,650	.	,939
item90a	10,28	76,890	,630	.	,939
item91a	10,38	79,646	,333	.	,942
item92a	10,26	76,036	,726	.	,938
item93a	10,32	79,236	,356	.	,942
item94a	10,32	77,473	,584	.	,940
item95a	10,12	77,006	,570	.	,940
item96a	10,27	76,017	,736	.	,938
item97a	10,33	78,550	,449	.	,941
item98a	10,18	77,795	,485	.	,941
item99a	10,30	76,630	,679	.	,939
1155a	10,20	76,617	,629	.	,939
1156a	10,35	78,572	,457	.	,941
1157a	10,41	77,907	,614	.	,940
1158a	10,25	76,075	,719	.	,939
1159a	10,29	76,921	,636	.	,939
1160a	10,32	76,695	,687	.	,939
1161a	10,30	76,358	,712	.	,939
1162a	10,44	79,116	,468	.	,941
1163a	10,38	77,563	,619	.	,940
1164a	10,25	77,417	,551	.	,940
1165a	10,43	78,975	,474	.	,941
1165aa	10,40	79,134	,417	.	,941

ANEXO VI. - Análise de itens dos itens -escala social

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item34s	18,80	62,839	,421	.	,919
item35s	18,31	63,588	,403	.	,920
item36s	18,58	62,006	,505	.	,918
item37s	18,60	62,407	,450	.	,919
item38s	18,56	62,405	,456	.	,919
item39s	18,50	62,772	,418	.	,920
item40s	18,47	61,283	,637	.	,917
item41s	18,44	63,387	,356	.	,920
item42s	18,38	62,816	,466	.	,919
item43s	18,75	62,412	,463	.	,919
item44s	18,35	62,403	,553	.	,918
item100s	18,33	62,048	,637	.	,917
item101s	18,42	61,675	,605	.	,917
item102s	18,28	63,882	,383	.	,920
item103s	18,40	62,589	,486	.	,919
item104s	18,37	61,581	,664	.	,916
item105s	18,45	63,307	,361	.	,920
item106s	18,30	62,558	,592	.	,918
item107s	18,38	62,096	,577	.	,918
item108s	18,44	62,132	,530	.	,918
item109s	18,31	63,099	,489	.	,919
item110s	18,56	62,818	,401	.	,920
item166s	18,74	61,821	,540	.	,918
item167s	18,75	61,773	,550	.	,918
item168s	18,91	63,410	,400	.	,920
item169s	18,68	61,796	,532	.	,918
item170s	18,96	63,747	,388	.	,920
item171s	18,69	61,652	,552	.	,918
item172s	18,59	61,193	,611	.	,917
item173s	18,78	63,273	,356	.	,920
item174s	18,89	63,137	,426	.	,919
item175s	18,76	62,218	,492	.	,919
item176s	18,77	62,426	,467	.	,919
item176ss	18,84	63,336	,366	.	,920

ANEXO VII. - Análise de itens dos itens -escala Empreendedor

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item45e	17,79	71,914	,452	.	,910
item46e	17,85	71,489	,482	.	,909
item47e	17,83	71,615	,472	.	,909
item48e	17,97	71,204	,497	.	,909
item49e	18,09	71,787	,437	.	,910
item50e	17,79	72,160	,420	.	,910
item51e	17,79	71,469	,508	.	,909
item52e	18,33	73,601	,312	.	,911
item53e	18,16	73,274	,268	.	,912
item54e	17,73	73,081	,322	.	,911
item55e	18,36	73,551	,348	.	,911
i111e	18,29	72,492	,440	.	,910
i112e	17,91	71,454	,473	.	,909
i113e	17,80	71,011	,562	.	,908
i114e	17,98	70,729	,555	.	,908
i115e	18,31	72,459	,465	.	,910
i116e	18,01	71,295	,486	.	,909
i117e	17,74	72,325	,423	.	,910
i118e	18,02	71,262	,490	.	,909
i119e	17,75	72,567	,386	.	,911
i120e	17,74	71,782	,496	.	,909
i121e	18,25	74,772	,096	.	,914
i122c	18,24	73,126	,318	.	,911
i123c	18,04	71,945	,409	.	,910
i124c	17,82	72,126	,413	.	,910
i125c	18,15	71,391	,505	.	,909
i126c	17,93	71,266	,492	.	,909
i127c	18,06	72,238	,376	.	,911
i128c	18,14	71,456	,492	.	,909
i129c	17,96	71,580	,451	.	,910
i130c	17,76	72,001	,453	.	,910
i131c	17,82	72,230	,398	.	,910
i132c	17,85	72,350	,374	.	,911
i177e	18,26	72,866	,366	.	,911
i178e	18,33	72,527	,490	.	,910
i179e	18,32	72,193	,522	.	,909
i180e	18,20	71,835	,473	.	,909
i181e	18,29	72,274	,480	.	,910
i182e	18,20	72,161	,427	.	,910
i183e	18,36	73,658	,335	.	,911
i184e	18,20	72,270	,415	.	,910

ANEXO VIII.- Análise de itens dos itens -escala Convencional

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item56c	13,18	71,609	,499	.	,924
item57c	13,12	71,876	,446	.	,925
item58c	13,15	71,448	,507	.	,924
item59c	13,10	71,656	,469	.	,925
item60c	13,10	70,603	,599	.	,923
item61c	13,15	71,619	,485	.	,925
item62c	13,20	71,537	,515	.	,924
item63c	13,27	72,379	,447	.	,925
item64c	13,23	71,874	,488	.	,925
item65c	13,20	72,207	,428	.	,925
item66c	13,22	71,823	,492	.	,925
item122c	13,27	72,695	,400	.	,926
item123c	13,06	71,339	,502	.	,924
item124c	12,84	71,807	,475	.	,925
item125c	13,18	70,874	,594	.	,923
item126c	12,96	71,704	,458	.	,925
item127c	13,09	73,016	,303	.	,927
item128c	13,17	71,495	,508	.	,924
item129c	12,98	71,608	,468	.	,925
item130c	12,79	72,851	,360	.	,926
item131c	12,85	72,177	,424	.	,925
item132c	12,88	73,255	,281	.	,927
item188c	13,09	70,477	,614	.	,923
item189c	13,09	70,699	,585	.	,923
item190c	13,25	71,373	,572	.	,924
item191c	13,14	70,678	,603	.	,923
item192c	13,06	72,204	,397	.	,926
item193c	13,18	70,931	,586	.	,923
item194c	13,12	70,173	,660	.	,923
item195c	13,17	70,958	,579	.	,924
item196c	13,30	71,943	,538	.	,924
item197c	13,09	70,567	,603	.	,923
item198c	13,25	71,689	,526	.	,924
item198cc	13,17	70,675	,617	.	,923

Anexo IX – Análise factorial

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8,086	26,953	26,953	8,086	26,953	26,953	3,840	12,799	12,799
2	3,195	10,649	37,602	3,195	10,649	37,602	3,749	12,496	25,295
3	2,725	9,083	46,685	2,725	9,083	46,685	3,082	10,274	35,569
4	2,326	7,752	54,437	2,326	7,752	54,437	2,841	9,471	45,039
5	1,597	5,322	59,759	1,597	5,322	59,759	2,459	8,197	53,236
6	1,411	4,704	64,462	1,411	4,704	64,462	2,198	7,326	60,562
7	1,111	3,702	68,164	1,111	3,702	68,164	1,917	6,390	66,952
8	1,042	3,474	71,638	1,042	3,474	71,638	1,406	4,686	71,638
9	,848	2,828	74,466						
10	,829	2,765	77,231						
11	,764	2,546	79,776						
12	,666	2,219	81,995						
13	,608	2,027	84,022						
14	,564	1,881	85,903						
15	,541	1,802	87,705						
16	,501	1,670	89,375						
17	,468	1,561	90,936						
18	,426	1,420	92,357						
19	,389	1,296	93,653						
20	,329	1,098	94,751						
21	,302	1,008	95,759						
22	,292	,975	96,734						
23	,265	,885	97,619						
24	,217	,723	98,342						
25	,196	,654	98,996						
26	,168	,561	99,556						
27	,133	,444	100,000						
28	2,566E-016	8,554E-016	100,000						
29	2,973E-017	9,908E-017	100,000						
30	-9,339E-017	-3,113E-016	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.