



Psicologia: Reflexão e Crítica

ISSN: 0102-7972

prcrev@ufrgs.br

Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Brasil

Balbinotti Abaide, Marcos Alencar

A noção transcultural de maturidade vocacional na teoria de Donald Super

Psicologia: Reflexão e Crítica, vol. 16, núm. 3, 2003, pp. 461-473

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Porto Alegre, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18816305>

- ▶ Como citar este artigo
- ▶ Número completo
- ▶ Mais artigos
- ▶ Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

A Noção Transcultural de Maturidade Vocacional na Teoria de Donald Super

Marcos Alencar Abaide Balbinotti¹
Universidade do Vale do Rio dos Sinos

Resumo

Donald Super engajou-se a sistematizar uma teoria geral da escolha e do desenvolvimento vocacional, no sentido tradicional, no de fatores sócioeconómicos e ambientais, no de abordagens desenvolvimentistas, e no sentido presente trabalho objetiva apresentar o conceito de maturidade vocacional e sua generalização no plano transcultural. O propósito, explorou-se, mais especificamente, o terceiro modelo teórico, aquele do cumprimento, porque é o que mais se aproxima ao sentido tradicional de maturidade vocacional. A teoria de Super é baseada em etapas ordenadas e previsíveis durante toda sua vida, visto que a noção de maturidade vocacional se revela ser de um processo de desenvolvimento. Através de dados colhidos por diversos inventários de maturidade vocacional relativos a sua generalização. Concluiu-se que o modelo teórico explicativo da maturidade vocacional é válido para diversas populações que possuem elementos culturais comparáveis aos americanos. Algumas exceções ou limitações de dados se aplicam. Novos estudos devem ser realizados a fim de melhorar as qualidades psicométricas da maturidade vocacional em alguns outros países e, também, as adaptações de tais instrumentos levando em conta suas condições socioeconómicas e culturais.

Palavras-chave: Desenvolvimento vocacional; maturidade vocacional; Teoria de Donald Super; transcultural

The Transcultural Aspect of Vocational Maturity in Donald Super Theory

Abstract

Donald Super conceptualized a general theory of developmental vocational and career choice based on four dimensions: 1) the traditional, 2) the developmental, 3) the economic, social and environmental, and 4) the phenomenological. The present work aims to explore the concept of vocational maturity within the transcultural field (the third theoretical model). The results show that Super's theoretical model of vocational maturity can be generalized to several cultures, in particular to the ones that can be comparable to the American society, although further examination is always needed. Finally, we suggest the need of new studies aiming to improve the psychometric qualities of vocational measures in some countries, trying to pinpoint cultural and social differences when they appear.

Keywords: Vocational development; vocational maturity; Donald Super's Theory; transcultural.

Para se poder entender, adequadamente, a noção de maturidade vocacional de Donald Super, é conveniente situá-la dentro do contexto geral de sua teoria da escolha e do desenvolvimento vocacional, permitindo uma melhor precisão no sentido que Super dá a este conceito. Em seguida, apoiando-se em algumas pesquisas empíricas importantes, poder-se-á apreciar em que sentido esta noção é generalizável a diferentes culturas.

os quais se associa o termo maturing. Neste volume intitulado *The Dynamics of Vocational Choice*, Super apresentou uma síntese do que sabe sobre a escolha de uma carreira. Ele propôs uma concepção de escolha que considerava, consequentemente, todos os passos necessários para sua carreira (Super, 1951, 1953, 1955, 1956, 1981, 1985a, 1985b, 1990; Super & Savickas, 1996; Super, 1996).

resgatadas por Ginzberg, Ginsburg, Axelrad e Herma (1951) – que finalmente limitaram sua descrição do desenvolvimento vocacional do nascimento a adolescência (ou até o início da idade adulta) –, por Tiedeman (Tiedeman & O'Hara, 1963; Tiedeman & Miller-Tiedeman, 1984), e, também, mais recentemente, por Vondracek e colaboradores (Vondracek, Lerner & Schulenberg, 1986). Tais concepções tornaram-se as principais idéias ou tendências, pareadas àquela de Holland (1959, 1997), compondo as orientações teórico-contemporâneas básicas e de prática em psicologia da escolha e do desenvolvimento profissional. É claro que diversas outras teorias, não menos importantes (embora ainda pouco divulgadas), têm sido elaboradas, estruturadas e aplicadas por diversos autores (Blau, 1993; Breton, McDonald & Richer, 1972; Brooks, 1984; Farmer, 1984, 1997; Havighurst, 1952, 1964, 1972; Knefelkamp & Slepitza, 1976; Levinson, Darrow, Klein, Levinson & McKee, 1976, 1978; Miller & Form, 1951; Riverin-Simard, 1977, 1981, 1984, 1990, 1993, 1996a, 1996b, 1996c, 1998; Roe, 1956, 1957; Roe & Lunneborg, 1990), mas a de Super ocupa um lugar de destaque, ao menos, quanto ao número constante e atual de publicações em revistas especializadas.

Super (1969, 1990) propôs uma concepção de escolha profissional com base em conceitos (maturidade, interesses, valores, etc.) que indicam um processo de desenvolvimento (Buehler, 1933) e que, portanto, contrastava com a simples teoria dos traços e fatores (Parsons, 1909), e ainda incluiu outros modelos que, segundo ele próprio e seus colaboradores (Super, Sverko & Super, 1995; Super & cols., 1996), explicariam melhor a complexidade do comportamento vocacional de um indivíduo. Seriam, então, ao todo, quatro modelos que, juntos, teriam a árdua tarefa de desvendar, ao menos em parte, este comportamento. São eles: o modelo de perspectiva diferencial, o modelo socioeconômico e ambiental, o modelo desenvolvimentista, e, finalmente, o modelo fenomenológico. Uma descrição mais detalhada e objetiva destes modelos será apresentada

2) O segundo modelo diz respeito à influência socioeconômicos, tecnológicos e ambientais (família, a escola, a comunidade, o grupo de trabalho, a economia, o mercado de trabalho, as pessoas, as experiências profissionais) sobre o desenvolvimento da carreira (Bergeron, 1998; Bingham, 1997; Umehimoto & Wicker, 1996; Fouad, 1994; Hotchkiss & Borow, 1996; Lapointe, 1996, 1985; Schultz & Henderson, 1985; Watkins, 1996). Por exemplo, segundo Super (1957), a família influencia o desenvolvimento das necessidades e dos valores da criança, ou ao adolescente, a possibilidade de obter informações e desenvolver habilidades que são muito importantes para o desenvolvimento profissional por parte dos jovens. O autor argumenta que existem muitas discussões sobre a influência de fatores econômicos no desenvolvimento profissional: a lei da oferta e da demanda, a tradição, os sindicatos e as organizações profissionais, os estudos, os ciclos econômicos, a tecnologia e a automatização. Estas, entre outras, são forças que intervêm influenciando a carreira dos indivíduos. No início do exercício de uma ocupação, qual é a adaptação que poderão se impor no indivíduo? Recentemente, Osipow e Fitzgerald (1996) discutiram a influência da classe social (média ou elevada) na influência positiva sobre o desenvolvimento vocacional. Segundo os autores, a classe social não influencia diretamente a disponibilidade dos recursos em relação ao desenvolvimento profissional, mas ela tem, ainda, influência sobre as atitudes, os hábitos e aspirações que condicionam o contexto sócio-psicológico do desenvolvimento. O contexto compreende, por exemplo, os enunciados que uma pessoa recebe e as experiências de vida que ela conhece. As conclusões de Young (1996) concordam com essas observações concernentes à influência da classe social no desenvolvimento de carreira, apoiadas por outros autores.

3) O terceiro modelo, o da psicologia da personalidade, é o que mais se aproxima da teoria de Super.

pela qual ele as cumpre revela sua *maturidade vocacional*. Dentro desta ótica, pode-se dizer de um indivíduo, que ele é maduro na medida em que ele está pronto para tomar as decisões e para assumir os comportamentos característicos de seu estado de desenvolvimento vital (Super, 1990; Super & cols., 1996). A Tabela 1 apresenta, dentro do quadro dos megaciclos (crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e desengajamento), a lista das tarefas de desenvolvimento, estados e sub-estados correspondentes. Como explica Super (1990), os estados têm uma tendência a se mesclar e não são, portanto, claramente definidos por limites de idade. Além disso, não somente as idades de transição são muito flexíveis, mas cada transição comporta uma reciclagem através de um ou mais estados, isto é, um minicírculo. Por exemplo, no estado megacíclico de desengajamento, o indivíduo deve pensar em desenvolver novos papéis não ocupacionais (crescimento), procurar um lugar apropriado onde se retirar (exploração), realizar atividades que ele sempre quis fazer (estabelecimento), continuar a fazer as atividades que ele sempre amou fazer (manutenção) e reduzir suas horas de trabalho (desengajamento).

4) O quarto modelo é denominado fenomenológico, e também de autoconceito – precisamente, sistemas de autoconceitos. Segundo Super (1990), o autoconceito, e mais precisamente o autoconceito profissional – que analisa os conjuntos de traços da pessoa diretamente ligados ao seu desenvolvimento profissional, sendo esses, seus interesses, seus valores e suas aptidões – tem um papel organizacional maior como guia do comportamento do indivíduo através dos estados e sub-estados do desenvolvimento vocacional. Desta forma, ele escreveu: “... formulando uma preferência vocacional, o indivíduo exprime uma idéia do tipo de pessoa que pensa ser; escolhendo uma profissão, ele atualiza seu autoconceito; progredindo numa carreira, ele se atualiza” (Super, 1963a, p. 4).

Como se pode constatar, é no terceiro modelo desta grande e integradora teoria que se agrega à noção de maturidade (Super, 1955) inicialmente formulada

adolescência e da vida adulta, na Tabela 1. Em seus trabalhos (1990; Super & cols., 1996), a maturidade é definida como a capacidade de lidar com as tarefas de desenvolvimento, confrontado como consequência de um processo social e biológico, de uma pessoa inserida na sociedade em relação às outras pessoas, dentro deste estado de desenvolvimento.

É conveniente precisar, que a noção de maturidade vocacional no modelo desenvolvimentista, esta noção se aplica propriamente ao nível profissional do adolescente e adulto. Com efeito, no caso dos adultos (Super, 1990; Super & cols., 1996) não fala exatamente de maturidade, mas sim de *adaptabilidade profissional*. A conceitualização deve ser feita de maneira mais ampla, é o caso para outros aspectos da teoria, como o desenvolvimento intelectual, emocional, social e de desenvolvimento vocacional, que dependem, com a idade cronológica (Balogun, 2001a, 2001b, 2002). Portanto, esclarece-se que, mesmo, troca-se apenas os títulos.

Continua-se, então, respostas à questão: qual é a maturidade vocacional centralizada no desenvolvimento profissional? A maturidade vocacional é centralizada no desenvolvimento profissional, quando necessário, para a adaptação ao mundo profissional.

Estudos de Verificação Empírica

Super e colaboradores, da Universidade de Columbia, nos Estados Unidos, e pesquisadores, já tentaram colher evidências empíricas para suportar aquela que representa seu estudo de pesquisa (Career Pattern Study – CPS), de 1951 a 1963, que é um estudo longitudinal iniciado em 1951 com adolescentes (entre 14 e 15 anos) e que durou 12 anos, até o momento em que a maioria dos participantes tinha entre 26 e 28 anos.

estabelecimento profissional, convém descrever, mais especificamente, o que Super entende como tarefa de cristalização de uma preferência profissional na adolescência.

Segundo Super (1963c), a formulação de uma preferência geral e a constância na sua expressão constituem os principais critérios da cristalização na adolescência. Para chegar lá, o adolescente deveria verdadeiramente estar, inicialmente, consciente da necessidade de cristalizar uma preferência e de pensar, e, em seguida, considerar os fatores pessoais e ambientais pertinentes (aptidões, informações dos pais, dos conselheiros, etc...), notadamente as contingências econômicas podendo influenciar as realizações de seus objetivos vocacionais. Ele deveria, também, tornar-se consciente das relações entre suas atividades pré-vocacionais e suas escolhas vocacionais subsequentes, assim como seu perfil de interesses e de valores; em verdade, quanto mais preciso for seu conhecimento dos interesses e dos valores, mais diferenciado será seu perfil, e mais simples será sua tarefa de cristalizar sua preferência. Ele deverá enfim, não somente estar consciente, mas também utilizar os recursos que o permitirão realizar suas atividades de planificação e de exploração de uma carreira. Este pano de fundo que Super assina, por assim dizer, ao adolescente, pode se resumir em termos de duas dimensões (planificação e exploração) da maturidade vocacional que os primeiros dados de seu estudo longitudinal, sobre o desenvolvimento dos padrões de carreira com os meninos de 9º ano (Super & Overstreet, 1960), permitiram identificar. Sendo assim, este estudo confirmou a hipótese que a expressão de escolhas específicas nesta idade é habitualmente irrealista ou prematura, e que o mais importante, no início da adolescência, é chamar a atenção dos jovens sobre os processos de decisão que subentendem a escolha da carreira, como a responsabilidade de elaborar planos de ação e utilizar os recursos ambientais disponíveis para exploração.

Os dados subsequentes sobre a maturidade vocacional destes mesmos meninos, quando estavam mais velhos, no 12º ano, confirmaram a tese de Super (1970).

um quadro assim tão claro. Certos meninos fizeram progressos, alguns tinham estagnado e outros retrocedido. Estes resultados evidenciam que o desenvolvimento vocacional, durante o período de adolescência, pode faltar constância e uniformidade. Mais recentemente, confirmou esses resultados um estudo com adolescentes canadenses. Mais recentemente, Balbinotti (2001) reconfirma estes resultados com uma amostra de 5200 adolescentes gaúchos.

Com o estudo do CPS, Super (1983) demonstrou que as medidas de maturidade vocacional, que englobam (graus de planificação, de exploração e de decisão, e tomar as decisões que requerem as necessidades e circunstâncias), são também mais potentes que a medida de variáveis críticas ao longo de 25 anos (esperado, avanço ocupacional, satisfação com o progresso e satisfação na carreira) do que as medidas convencionais (inteligência, status socioeconômico, nível escolar, etc.) e do autoconceito (prestígio metadimensionais: harmonia e idiossincrasias). A medida poderia duvidar, a utilização combinada das medidas melhoraram as previsões, mas é curioso que, já no 9º ano escolar, certas características de comportamentos têm uma relação com o sucesso de carreira e a atualização de uma preferência 10 anos mais tarde, notadamente o sucesso esperado e o progresso na carreira.

Se o estudo do CPS permitiu, entre outras coisas, resultados, mostrar a utilidade das medidas de maturidade vocacional como variáveis independentes do desenvolvimento vocacional subsequente (Jepsen, Dustin & Miers, 1982; Schenk, 1982; Ullery & O'Brien, 1970) sublinharam a importância de servir como variável dependente aos fins de eficácia de certos métodos de aconselhamento.

A Medida da Maturidade Vocacional

No entusiasmo dos primeiros resultados, que sublinharam a utilidade da medida,

de adolescentes e adultos de diversos países (Espanha, Canadá, França, Áustria, África do Sul, Países Baixos, Portugal, Reino Unido e Austrália). Estes e outros instrumentos, quando inspirados na teoria de Super, foram elaborados para se poder medir certas dimensões da maturidade vocacional. Refere-se precisamente ao *Career Maturity Inventory* (CMI) (Crites, 1978) e ao Questionário de Educação à Carreira (QEC) (Dupont & Gingras, 1990), que, por um lado, Gonzalez (1992) assegurou a tradução e a adaptação na Espanha e, por outro lado, Balbinotti e Tétreau (2002) asseguraram as qualidades psicométricas para uso no Brasil. No mais, o Inventário de Desenvolvimento Profissional (IDP), do qual Dupont e Marceau (1982) demonstraram as qualidades psicométricas através da ajuda de dados colhidos pela aplicação deste em estudantes do ensino médio canadenses, de ambos os sexos, mede claramente as dimensões correlatas ao conceito de maturidade vocacional de Donald Super. Uma versão brasileira deste último foi assegurada por Lobato (2001).

Caminho feito, salienta-se que os 110 itens do CDI foram concebidos para avaliar os dois componentes gerais da maturidade vocacional: atitude e cognitivo. Ele permite calcular oito escores por meio de quatro escalas e da combinação destas: planificação (25 itens), exploração (25 itens), atitudes em relação à carreira e tomada de decisão (20 itens), informação sobre o mundo do trabalho (40 itens), conhecimento do processo de desenvolvimento da carreira, conhecimento do grupo ocupacional preferido, e escore total de orientação à carreira.

Quanto ao ACCI, a fim de identificar em qual etapa de seu caminho profissional o sujeito se percebe, os itens medem as preocupações com as tarefas de desenvolvimento da carreira segundo os estados e sub-estados que aparecem na Tabela 1. A Tabela 2 apresenta um resumo dos coeficientes de consistência interna (Alpha de Cronbach ou Fórmula KR-20) obtidos por diversos instrumentos de medida da maturidade vocacional e da adaptabilidade profissional (nos adultos).

que a teoria de Super tenha sido elaborada com base em homens brancos, nos Estados Unidos, e que seja generalizável a outras culturas e países. De fato, estudos foram realizados a fim de testar se a teoria de Super é realmente válida quando aplicada a outras culturas e países.

Pesquisas Americanas

Com o CDI

O CDI foi desenvolvido para ser usado com adolescentes e adultos. As qualidades psicométricas foram demonstradas em diversos estudos e com amostras de diferentes países (Dupont & Gingras, 1990; Kuhlman-Harrison & Niles, 1982; Mello, 1983; Super, 1973, 1977; Super & Zelkowitz, 1974; Tildner & Super, 1973). Feito este caminho, a medida que o CDI foi adaptado para uso com outras variáveis.

Entre os estudos pioneiros com o CDI, é conveniente destacar o trabalho de Schulenberg (1986). Segundo este autor, tanto quanto as crianças e os jovens percebam a qualidade das relações interpessoais e familiar, as experiências únicas e existências, da mesma forma que a oportunidade de observar e de participar de uma grande influência sobre os resultados vocacionais. As pesquisas em que o CDI é usado para trabalho sobre as relações da pessoa com outras variáveis são apreciadas.

Em um estudo longitudinal, Schutte, 1990, mostrou que a maturidade vocacional e sucesso acadêmico e profissional eram preditores da medicina de uma universidade de ambos os sexos, Lewis, Savickas e Jones (1990) mostraram que o grau de maturidade vocacional era preditor do sucesso. Eles também verificaram que a maturidade vocacional era mais potente que outras variáveis como a idade, nível escolar, notadamente a inteligência emocional, a personalidade e a

no estudo do CPS (Jordaan e Heyde, 1979) que, de maneira geral e não necessariamente linear, o nível de maturidade vocacional aumenta em função do de estudos.

A propósito dos estudos transculturais no interior dos Estados Unidos, Smallman e Sowa (1996) examinaram as respostas ao CDI de 125 estudantes (atletas de diversos esportes) de origens culturais diversas: caucasianos, africanos, asiáticos, hispânicos e de tradição indígena. Os resultados não apresentaram nenhuma diferença significativa quanto ao fator atitude (planificação e exploração). Entretanto, os sujeitos de origem caucasiana demonstraram um nível significativamente mais elevado de conhecimento das ocupações preferidas em relação às outras culturas. No mais, Kelly e Cobb (1991) não encontraram diferenças significativas nos graus de maturidade profissional de adolescentes superdotados de origem africana e caucasiana. Por outro lado, estes mesmos autores observaram uma diferença significativa entre os superdotados (de qualquer origem) e os "normais". Ainda, Henry, Bardo e Henry (1992) obtiveram resultados que sugerem que a média das respostas dos afro-americanos de sua amostra era mais baixa que aquela dos caucasianos. Outros estudos apresentaram resultados similares, isto é, sujeitos de origem africana geralmente obtêm escores menos elevados de maturidade vocacional que os caucasianos (Fouad & Kelly, 1992; Westbrook & Sanford, 1991). Desta forma, como sublinham Fouad e Arbona (1994), os resultados destes mesmos estudos confirmam a hipótese de Super, precisamente aquela da sucessão ordenada dos estados e das tarefas de desenvolvimento associadas. Dito de outra forma, assim como Leong (1993, 1995a, 1995b,), Leong e Brown (1995) e Leong e Hartung (1997) o fazem remarcar comparando a maturidade vocacional de estudantes caucasianos e asiáticos, se fatores culturais, como a menor importância accordada pelos asiáticos no que se refere ao valor do individualismo, por um lado, podem diminuir o estabelecimento de seus autoconceitos e, por outro lado, podem tornar ainda mais complexas

encontrados no estudo de Balbinotti (2002) e Tétreau (2002), a partir de duas amostras de adolescentes sul-brasileiros com a idade

Com o ACCI

Como no caso do CDI, o ACCI foi elaborado por diversos autores (Halpin, Ralph & Halpin, 1987; McCloskey, 1986; Savickas, Passen & Osborne, 1992) que verificaram e confirmaram suas qualidades. Outros (Halpin, Ralph & Halpin, 1990; Savickas, Walsh, Brown & Niles, 1992) sublinharam a pertinência de sua utilização. Neste sentido, Niles e Anderson (1993) levantaram a relação entre o stress e a adaptabilidade, utilizando uma amostra de 110 clientes de mulheres; seus resultados sugeriram que as mulheres manifestavam pouca adaptabilidade e experimentavam um nível mais elevado de stress. Mais recentemente Booth (1994) reexaminou a validade factorial do ACCI lançando mão de equações de regressão (*confirmatory factor analysis*) e chegou a concluir que a validade de uma medida também aplicável a pessoas idosas (1986) e Ralph (1987) afirmam que este instrumento foi utilizado em alguns estudos em relação a outros temas, com o fim de se verificar a validade conceitual. Ele administrhou em 109 sujeitos adultos e obteve resultados que mostraram que a adaptabilidade profissional era positivamente e significativamente correlacionada com a adaptação social.

Pesquisas em Outros Países

Com o CDI

Versões adaptadas e normatizadas do CDI foram utilizadas com sucesso em outros países. No Canadá (Dupont & Marceau, 1987; Moreno, 1987), na Áustria (Seifert & Eder, 1987), no Sul da Alemanha (Watson, Stead & Jager, 1995), na Suíça (Frischknecht, Dupont & Huter, 1977), em Portugal (Caeiro, 1981), na Austrália (Punch & Shand, 1982), na Irlanda (Ward, 1982), Em

encontrou que, quando estes jovens eram comparados aos grupos de adolescentes que tinham escolhido ocupações tradicionais, os adolescentes que aspiravam ter sucesso em ocupações inovadoras manifestavam um grau de maturidade significativamente mais elevado. Considerando a elaboração de uma estratégia de avaliação de necessidade de educação a carreira de 1022 estudantes canadenses franceses de ambos os sexos e todos do último ano do ensino médio no Quebec, Gingras (1991) utilizou o QEC. Ela observou que os estudantes tinham se comprometido muito pouco em suas atividades de planificação e de exploração de uma possível carreira futura, não aproveitando grande parte das fontes de ajuda e informações que estavam propostas neste instrumento. Gonzalez (1992), na Espanha, obteve resultados similares com a ajuda de uma amostra de 2997 adolescentes emparelhados com o CEC, a versão Espanhola do QEC, podendo se tirar as mesmas conclusões.

Na Áustria, Seifert (1985) administrou a versão austriaca do CDI em uma amostra de 641 adolescentes de oitavo e nono anos escolares. Os resultados sugerem que estes adolescentes manifestaram pouca maturidade vocacional e que os conselheiros e psicólogos escolares deveriam facilitar as informações vocacionais destes jovens, aumentando, em última análise, o nível desta informação. Em um outro estudo, seis anos mais tarde, Seifert (1991) explorou a relação entre a maturidade vocacional e os comportamentos associados às escolhas vocacionais de 1336 estudantes do 11º e 12º anos de estudos, final do ensino médio. Os resultados mostraram que os escores elevados de maturidade vocacional estavam significativamente associados às preocupações quanto ao objeto de escolha de carreira e ao sentimento de confiança de poder realizar seu projeto profissional.

Watson e colaboradores (1995) realizaram um estudo na África do Sul, com uma amostra de 264 estudantes universitários, brancos e pretos, a fim de verificar a relação do gênero e da cultura com a maturidade vocacional. Os resultados demonstraram que não existem diferenças

estruturas social, econômica e variáveis podem constituir um termos de medida quanto de inter-

Um outro estudo foi realizado de escola média, no México (estrustruradas em uma pesquisa de estudo, Bullington e Arbona (1992) teóricos de Super observando que estavam implicados nas tarefas de exploração, de acordo com seu de acordo com a sistematização).

Fouad (1988) comparou a maturidade vocacional de estudantes americanos de nível médio, no segundo ano de estudo, com 530 estudantes israelenses de mesmos níveis. Os resultados mostraram diferenças significativas entre as duas culturas e o nível de estudos (entre os israelenses e os estudantes israelenses obtiveram resultados de maturidade vocacional significativamente maiores). Os resultados obtidos por estudantes americanos foram melhores. No último resultado, os israelenses se destacaram quanto a seus projetos de carreira, que tinham maior capacidade na execução de suas tarefas de realidade e suas próprias necessidades. Acreditava-se que as tarefas do desenvolvimento de diferentes culturas são similares, mas que é necessário para atingir o sucesso profissional. A cultura e os inventários de maturidade vocacional ainda adaptados a estas diferenças culturais.

Comparando estudantes americanos de nível médio, no décimo segundo ano escolar, com 1000 estudantes, verificou que os primeiros tiveram resultados melhores que os segundos. Conforme Watson (1995), isso seria atribuível a fatores culturais.

Com o ACCI

Os resultados das análises feitas

Conclusão

Depois do início dos anos 1940, ainda no século passado, Super engajou-se a sistematizar, de maneira exaustiva, uma teoria geral da escolha e do desenvolvimento vocacional. Esta teoria é estruturada em quatro modelos distintos, mas conexos: o modelo tradicional, o modelo dos fatores socioeconômicos e ambientais, o modelo das abordagens desenvolvimentistas e, finalmente, o modelo fenomenológico. O presente trabalho objetivou não somente a compreensão e a apresentação do conceito de maturidade vocacional, mas igualmente sua gestão no plano transcultural. Com este propósito, explorou-se, mais especificamente, o terceiro modelo que aborda a dinâmica desenvolvimentista do cumprimento de etapas ordenadas e previsíveis durante toda a vida do indivíduo, sublinhando as tarefas inerentes ao desenvolvimento vocacional. A noção de maturidade vocacional se revela através da passagem deste processo. Esta noção foi recentemente definida (Super & cols., 1996) como a capacidade do indivíduo tomar decisões e assumir os comportamentos característicos de seu estado (ver Tabela 1). Dentro de uma ótica que privilegia a compreensão pormenorizada desta dinâmica de desenvolvimento, Super (1985a, 1985b) conduziu um estudo longitudinal, o CPS, no qual a noção de maturidade vocacional tinha um papel organizacional de destaque. Depois desta pesquisa fundamental e pioneira, diversos autores, em diferentes países e/ou culturas, investiram em várias pesquisas empíricas a fim de explorar, sistematicamente, o conceito de maturidade vocacional e sua relação com outras variáveis tais como o sucesso escolar, os valores do trabalho, as aspirações e os interesses profissionais, entre outras.

Diversos instrumentos, inspirados a partir da teoria do desenvolvimento vocacional de Super, foram criados (CDI, CMI, QEC, IDP, ACCI). No que se refere às pesquisas trans-culturais com o CDI e o ACCI, notadamente, pode-se concluir que a estrutura fatorial

plano universal, ao menos para os países. Entretanto, diferenças relativamente observadas segundo as amostras utilizadas são constituídas de homens ou de mulheres, com mais ou menos idade, com sujeitos de uma maioria branca ou uma minoria visível que habitam em bairros mais ou menos ricos, ainda se eles pertencem a um ou outro grupo. Parece importante considerar todos esses fatores no momento de interpretar os resultados dos levantamentos de dados sobre maturidade.

Considerando as diferenças segundo o gênero racial ou étnico, pode-se perguntar, como é que se trata, antes de tudo, de diferenças de nível socioeconômico? Os indivíduos desfavorecidos no nível socioeconômico podem valorizar mais facilmente as gratificações (não em dinheiro) de uma forma mais intensa do que os indivíduos de nível socioeconômico maior. Se então formular a hipótese de que os indivíduos de nível socioeconômico alto devem ser significativamente mais elevadas a nível socioeconômico alto. Estabelecimento, medido pelo ACCI, do que os indivíduos de nível socioeconômico mais baixo. Pois, tanto quanto se sabe, os indivíduos de nível socioeconômico alto têm mais acesso ao mercado de trabalho e estabilizam mais rapidamente sua carreira. Pode-se pensar, por exemplo, em um jovem que se torna policial na idade de 18 anos e planeja fazer carreira nesta profissão. Ele estabelecerá relativamente cedo, por exemplo, de um estudante de graduação em psicologia, se ele será admitido em uma graduação ou se ele deverá remeter-se para uma orientação nessa via e recomeçar a exploração abordagem diferente da psicologia.

O modelo parece então generalizar para populações que possuem um nível socioeconômico

Tabela 1
Relação dos Estados e Sub-estados do Ciclo Vital com as Tarefas de Desenvolvimento

Estados e sub-estados	Tarefas de desenvolvimento
Crescimento (0-14 anos)	
- Sub-estado fantástico e de curiosidade	- Aprendizagem das técnicas e formação de um autoconceito
- Sub-estado do desenvolvimento dos interesses e das aptidões	
Exploração (14-25 anos)	
- Sub-estado provisório	- Cristalização de uma preferência
- Sub-estado de transição	- Especificação de uma preferência
- Sub-estado de tentativas (pouco engajamento)	- Atualização de uma preferência
Estabelecimento (21-45 anos)	
- Sub-estado de tentativa e estabelecimento	- Estabilização em uma preferência
- Sub-estado de avanço	- Consolidação do <i>status quo</i>
Manutenção (40-65 anos)	
- Sub-estado de adaptação e preservação do autoconceito	- Manter posição, atualizar-se
Desengajamento (65 anos e mais)	
- Sub-estado de adaptação a um novo <i>self</i> e ao processo de aposentadoria	- Desaceleração, planificação de aposentado.

Tabela 2

Consistência Interna de alguns Instrumentos de Medida da Maturidade Vocacional Adaptabilidade Profissional, Considerando os Diversos Países

Países	Instrumentos	Alpha
Canadá	QEC	0,66 – 0,93
Canadá	IDP	0,64 – 0,88
Canadá	IPC	0,77 – 0,95

Referências

- Balbinotti, M. A. A. (1994). *Significado social do conceito e da avaliação da inteligência: Perspectiva histórica e levantamento de opiniões*. Dissertação de Mestrado não-publicada, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e da Personalidade, Faculdade de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, RS.
- Balbinotti, M. A. A. (2001). *Vers un modèle explicatif de la cristallisation des préférences professionnelles durant l'adolescence*. Tese de Doutorado não-publicada, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Université de Montréal. Montréal, Québec, Canadá.
- Balbinotti, M. A. A. & Tétreau, B. (2001a). *Qualidades psicométricas da versão brasileira do questionário de motivação à carreira*. (Material não-publicado)
- Balbinotti, M. A. A. & Tétreau, B. (2001b). *Modelo explicativo da cristalização das preferências profissionais* (Manuscrito não-publicado, Université de Montréal)
- Balbinotti, M. A. A. & Tétreau, B. (2002). L'Éducation à la Carrière : Une Étude Brésilienne de la Validité Transculturelle du Questionnaire sur l'Éducation à la Carrière. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2, 101-114.
- Bingham, W. C. (1997). Technology, social isolation, and career development. *Educational and Vocational Guidance Bulletin*, 60, 46-56.
- Bergeron, M. (1998). Le cyberspace et la relation patient-médecin. *Interface*, 19, 37-40.
- Blau, G. (1993). Work adjustment theory: A critique and suggestions for future research and application. *Journal of Vocational Behavior*, 43, 105-112.
- Booth, W. D. (1994). Confirmatory factor analysis of the adult career concerns inventory in vocational rehabilitation clients: Towards a model of career development for people with disability. *Dissertation Abstracts International-section B: The Sciences & Engineering*, 54(8-B), 4428.
- Breton, R., McDonald, J. & Richer, S. (1972). *Le rôle de l'école et de la société dans le choix d'une carrière chez la jeunesse canadienne*. Ottawa: Information Canada.
- Brooks, L. (1984). Counseling special groups: Women and ethnic minorities. Em D. Brown, L. Brooks & cols. (Orgs.), *Career choice and development* (pp. 355-368). San Francisco: Jossey-Bass.
- Brown, M. T., Fukunaga, C., Umemoto, D. & Wicker, L. (1996). Annual review, 1990-1996: Social class, work, and retirement behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 159-189.
- Buehler, C. (1933). *Der menschlich lebenslauf als psychologisches problem [The human life course as a psychological subject]*. Leipzig, GE: Hirzel.
- Bujold, C. (1989). *Choix professionnel et développement de carrière*. Boucherville, PQ: Gaëtan Morin.
- Bujold, C. & Gingras, M. (2001). *Choix professionnel et développement de carrière: Théories et recherches*. Boucherville, PQ: Gaëtan Morin.
- Bullington, R. L. & Arbona, C. (1991). *An exploration of the career development tasks of Mexican American youth*. (Material não-publicado)
- Dupont, P., Gingras, M. & Tétreau, B. (1992a). *L'Inventaire de la carrière pour adulte*. Centre de recherche sur l'éducation et le travail de Sherbrooke.
- Dupont, P., Gingras, M. & Tétreau, B. (1992b). *A French version of the Adult Career Concerns Inventory (A.C.C.I.)*. XXIV Congrès de Psychologie, Bruxelles.
- Dupont, P. & Marceau, D. (1982). *Manuel de l'inventaire de la carrière : Adaptation et normalisation*. Sherbrooke: Université de Sherbrooke.
- Dykeman, B. F. (1983). Correlation of vocational maturity with rated work effectiveness.
- Farmer, H. S. (1984). A shiny fresh minted penny. *The Vocational Guidance Quarterly*, 22, 141-144.
- Farmer, H. S. (1997). Women's motivation related to major choice and career aspiration: A multivariate model focusing on family socialisation. *Journal of Career Assessment*, 5, 355-380.
- Fernandes, L. M. & Scheeffe, R. (1986). Construction of a scale for vocational maturity. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 38, 11-20.
- Ferreira, M. J. H. & Caeiro, L. A. (1981). The career decision making process in Portugal: A preliminary study. *International Review of Applied Psychology*, 31, 479-490.
- Forrest, D. J. & Thompson, A. S. (1974). The career development model. In D. E. Super & Cols. (Orgs.), *Measuring vocational development* (pp. 53-66). Washington, DC: National Vocational Guidance Association.
- Fouad, N. A. (1988). The construct of career maturity among Israeli adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 49-59.
- Fouad, N. A. (1994). Annual review: 1991-1993: Vocational development, assessment and intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 176-192.
- Fouad, N. A. & Arbona, C. (1994). Careers in a cultural context. *Journal of Vocational Behavior*, 43, 97-112.
- Fouad, N. A. & Kelly, T. J. (1992). The relationship between behavioral aspects of career maturity. *The Career Development Quarterly*, 40, 257-271.
- Gelpe, D. (1997). Les préoccupations de carrière d'adultes en situation professionnelle: Effets de trois types de déterminants. *Journal de Psychologie Professionnelle*, 26, 137-156.
- Gingras, M. (1991). *Élaboration d'une stratégie d'évaluation de la carrière chez les finissants du secondaire*. Tese de Doutorado. Université de Montréal.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S. & Herma, N. (1951). *Approaches to career choice, an approach to a general theory*. New York, NY: Harper & Row.
- Gonzalez, M. P. (1992). *Las intervenciones educativas para el desarrollo de las necesidades de desarrollo para la carrera de los adolescentes*. Tesis de Maestría. Universidad de Valencia.

- Helbing, J. C. (1984). Vocational maturity, self-concepts and identity. *International Review of Applied Psychology*, 33, 335-350.
- Henry, P., Bardo, H. R. & Henry, C. A. (1992). The effectiveness of career development seminars on African American premedical students: A program evaluation using the Medical Career Development Inventory. *Journal of Multicultural Counseling & Development*, 20, 99-112.
- Herr, E. L. & Lear, P. B. (1984). The family as an influence on career development. *Family Therapy Collections*, 10, 1-15.
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35-45.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1985). *Manual for the Vocational Preference Inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1992). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (2^a ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology. *American Psychologist*, 51, 397-406.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3^a ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Hotchkiss, L. & Borow, H. (1996). Sociological perspective on work and career development. Em D. Brown, L. Brooks & Cols. (Orgs.), *Career choice and development* (3^a ed.) (pp. 281-334). San Francisco: Jossey-Bass.
- Japur, M. (1988). Estudo sobre as qualidades psicométricas do Formulário de Aconselhamento (B-1) da Escala de Atitudes do Career Maturity Inventory (CMI) de J. O. Crites. Tese de Doutorado não-publicada, Curso de Pós-Graduação/Doutorado em Psicologia Clínica, Universidade de São Paulo. São Paulo, SP.
- Japur, M. & Jacquemin, A. (1989). Escala de Atitudes (B-1) do Inventário de Maturidade Profissional (CMI): 1. Análise psicométrica. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 5, 297-314.
- Jepsen, D. A., Dustin, R. E. & Miers, R. (1982). The effects of problem solving training on adolescents career exploration and career decision making. *Personal & Guidance Journal*, 61, 149-153.
- Jordan, J. P. & Heyde, M. B. (1979). *Vocational maturity during the High School years*. New York: Teachers College Press.
- Kelly, K. R. & Cobb, S. (1991). A profile of the career development characteristics of young gifted adolescents: Examining gender and multicultural differences. *Roeper Review*, 13, 202-206.
- Kenny, M. E. (1990). College senior's perceptions of parental attachments: The value and stability of family ties. *Journal of College Student Development*, 31, 39-46.
- Knefelkamp, L. L. & Slepitzka, R. (1976). A cognitive-development model of career development: An adaptation of the Perry scheme. *The Counseling Psychologist*, 6, 53-58.
- Leong, F. T. L. (1995a). *Career development and vocational behavior among minorities*. Mahwah, New Jersey: Erlbaum.
- Leong, F. T. L. (1995b). Introduction and *Career development and vocational behavior*. New Jersey: Erlbaum.
- Leong, F. T. L. & Brown, M. T. (1995). Theory and research on career development: Cultural validity and cultural sensitivity. In H. Osipow (Orgs.), *Handbook of vocational behavior* (pp. 143-180) (2^a ed.). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Leong, F. T. L. & Hartung, P. (1997). Career development and vocational behavior: Proposing and integrative sequence. In P. Hartung (Ed.), *Cultural career counseling research and practice* (pp. 183-202). Porto Alegre, RS: Ed. UFRGS.
- Lobato, C. R. P. S. (2001). *Maturidade vocacional: conceito, teoria e aplicação*. Dissertação de Mestrado apresentada para obtenção da graduação em Psicologia do Desenvolvimento Humano, Faculdade Grande do Sul. Porto Alegre, RS.
- Luzzo, D. A. (1996). Exploring the relationship between occupational barriers and career development. *Career Development Quarterly*, 44, 223-248.
- Mahoney, D. J. (1987). An Exploration of the concept of adult vocational maturity. *Dissertation Abstracts International*, 47(8-A), 2788.
- McCaffrey, S. S., Miller, T. K. & Winston, J. (1990). Vocational maturity among graduates students. *Journal of Student Personnel*, 25, 127-132.
- McCloskey, G. M. (1986). An investigation of the adult career concerns inventory. *Career Development Quarterly*, 34(8-B), 2788.
- Mello, M. H. (1983). A critical analysis and synthesis of the career development characteristics of the Career Development Inventory. *Dissertation Abstracts International*, 43(8-A), 2788.
- Miller, D. C. & Form, W. H. (1951). *Brothers*. Boston: Houghton Mifflin.
- Miller, J. V. & Weeks, C. A. (1985). Family-career relationships. *Career Development Quarterly*, 33, 1-19.
- Moracco, J. C. (1976). Vocational maturity and its relationship to career decision making in college students. *Journal of Vocational Behavior*, 12, 19-31.
- Moreno, M. M. (1987). Evaluation of effective intervention programs. *Revista de Administração Mackenzie*, 10(1), 79-87.
- Niles, S. G. & Anderson, W. P. (1993). Career decision making and its relationship between concerns and stress. *Career Development Quarterly*, 41(8-B), 2788.
- Osipow, S. H. & Fitzgerald, L. F. (1996). *Career development and vocational behavior*. Boston: Allyn and Bacon.
- Perry, E. (1999). *Career development and vocational behavior*. Boston: Allyn and Bacon.

- Riverin-Simard, D. (1981). Developement vocatinnel de l'adulte. *L'orientation Professionnelle*, 17, 7-32.
- Riverin-Simard, D. (1984). *Etapes de vie au travail*. Montréal: Saint-Martin.
- Riverin-Simard, D. (1990). *Carrières et classes sociales*. Montréal: Saint-Martin.
- Riverin-Simard, D. (1993). *Transitions professionnelles: Choix et stratégies*. Sainte-Foy, Québec: Les Presses de l'Université Laval.
- Riverin-Simard, D. (1996a). L'adulte au travail : Les variations de sa trajectoire. *L'orientation Professionnelle*, 9, 19-21.
- Riverin-Simard, D. (1996b). Le concept du chaos vocationnel: Un pas théorique à l'aube du XXI^e siècle? *L'orientation Scolaire et Professionnelle*, 25, 467-487.
- Riverin-Simard, D. (1996c). *Travail et personnalité*. Sainte-Foy, Québec : Les Presses de l'Université Laval.
- Riverin-Simard, D. (1998). *Rôles clés dans la révolution du travail*. Sainte-Foy, Québec : Les Presses de l'Université Laval.
- Roe, A. (1956). *The psychology of occupations*. New York: Wiley.
- Roe, A. (1957). Early determinants of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 4, 212-217.
- Roe, A. & Lunneborg, P. W. (1990). Personality development and career choice. Em D. Brown, L. Brooks & cols. (Orgs.), *Career choice and development: applying contemporary theories to practice* (pp. 31-54) (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L., Passen, A. J. & Jarjoura, D. G. (1988). Career concern and coping as indicators of adult vocational development. *Journal of Vocational Behavior*, 33, 82-98.
- Scheeffter, R. & Fernandes, L. M. (1984). Factorial validity of the Brazilian Vocational Maturity Inventory. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 36, 121-127.
- Schenk, G. E. (1979). The influence of a Career group experience on the vocational maturity of college students. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 284-296.
- Schultz, J. B. & Henderson, C. (1985). Family satisfaction and job performance: Implications for career development. *Journal of Career Development*, 1, 33-47.
- Seifert, K. H. (1985). Evaluation of guidance and counseling in Austria. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 8, 55-74.
- Seifert, K. H. (1991). Measures of career development and career choice behavior. *Applied Psychology: An International Review*, 40, 245-267.
- Seifert, K. H. & Eder, F. (1985). The career development inventory: The German adaptation. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 6, 65-77.
- Seyfarth, J. T. (1973). *Analysis of scores on the CDI: employer based career education*. Em Appalachia Educational lab, Charleston, W. Va. Technical report no. 37.
- Smallman, E. & Sowa, C. J. (1996). Career maturity levels of male intercollegiate varsity athletes. *Career Development Quarterly*, 44, 270-278.
- Smart, R. & Peterson, C. C. (1994). Super's stage and the four-factor structure of the Adult career concerns inventory in an Australian sample. *Measurement & Evaluation in Counseling & Development*, 26, 243-257.
- Super, D. E. (1942). *The dynamics of vocational adjustment*. New York: Harper & Row.
- Super, D. E. (1951). Vocational adjustment: Implementing a self-concept.
- Super, D. E. (1969). Vocational development theory. *Personality & Psychology Bulletin*, 1, 2-30.
- Super, D. E. (1972). Vocational development theory in perspective. In J. L. Whiteley & A. Resnikoff (Orgs.), *Perspectives on career development*. Washington, DC: American Personnel and Guidance Association.
- Super, D. E. (1973). The career development inventory. *Counseling & Development Quarterly*, 1, 37-50.
- Super, D. E. (1977). Vocational maturity in mid-career. *Counseling & Development Quarterly*, 25, 294-302.
- Super, D. E. (1980). A life-time, life-space, approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 282-298.
- Super, D. E. (1981). A developmental theory: Implementation. In D. H. Montross & C. J. Shinkman (Orgs.), *Career development: Theory and practice*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Super, D. E. (1983). Assessment in career guidance: Towards a developmental perspective. *Personal and Guidance Journal*, 61, 555-568.
- Super, D. E. (1984). Career and life development. Em D. Brown, L. Brooks & cols. (Orgs.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E. (1985a). Exploration des frontières du développement de soi. *Connat*, 8, 271-297.
- Super, D. E. (1985b). Coming of age in Middletown. *American Psychologist*, 40, 405-414.
- Super, D. E. (1990). The life-span, life-space approach. Em D. Brown, L. Brooks & cols. (Orgs.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (pp. 197-261) (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E. & Kidd, J. M. (1979). Vocational maturity: From theory to practice - turning a model into a measure. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 284-296.
- Super, D. E., Osborne, W. L., Walsh, D. J., Brown, S. & Savickas, M. L. (1996). Developmental career assessment and counseling. *Counseling and Development*, 71, 74-80.
- Super, D. E. & Overstreet, P. L. (1960). *The vocational choice inventory*. New York: Teachers College Press.
- Super, D. E., Savickas, M. L. & Super, C. M. (1996). The career development inventory: A developmental approach to careers. Em D. Brown, L. Brooks & cols. (Orgs.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (pp. 121-178) (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E., Sverko, B. & Super, C. M. (1995). *Lifework: International findings of the work importance study*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E. & Thompson, A. S. (1979). A six-scale measure of adolescent career vocational maturity. *Vocational Guidance Quarterly*, 17, 12-17.
- Super, D. E., Thompson, A. S. & Lindeman, R. H. (1988). *Manual for research and exploratory use in counseling*. Palo Alto, CA: Psychological Press.
- Super, D. E. & Zelkowitz, R. (1974). Vocational maturity: A developmental approach. In J. L. Whiteley & A. Resnikoff (Eds.), *Perspectives on career development*. Washington, DC: American Personnel and Guidance Association.

- Watkins, C. E. & Subich, L. M. (1995). Annual review, 1992-1994: Career development, reciprocal work/non-work interaction, and woman's workforce participation. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 109-163.
- Watson, M. B., Stead, G. B. & De Jager, A. C. (1995). The career development of black and white South African university students. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 18, 39-47.
- Ward, R. (1982). An assessment of the psychometric adequacy of the British adaptation of the Career Development Inventory. *British Journal of Guidance & Counseling*, 10, 185-194.
- Westbrook, B. W. & Mastie, M. M. (1973). Three measures of Vocational maturity: a beginning to know about. *Measurement & Evaluation in Guidance*, 6, 8-16.
- Westbrook, B. W. & Sanford, E. E. (1991). The validity of career maturity attitude measures among black and white high school students. *The Career Development Quarterly*, 39, 199-208.
- Whiston, S. C. (1990). Evaluation in the Career Concerns Inventory. *Journal of Counseling & Development*, 69, 78-80.
- Young, R. A. (1984). Vocational choice and sex differences in vocational roles. *Journal of Vocational Behavior*, 10, 485-492.
- Young, R. A. & Chen, C. P. (1999). Annual review of career counseling and development - 1998. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 141-162.

Sobre o autor

Marcos Alencar Abaide Balbinotti é Ph.D. em Psicologia (Psicologia Geral) pela Université de Montreal. É Professor e Pesquisador da Universidade do Vale do Rio dos Sinos.