



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

Resumo

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

Abstract

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

os quais se associa o termo maior volume intitulado *The Dynamics of* apresentou uma síntese do que sobre a escolha de uma carreira. uma concepção de escolha p consequentemente, todos os pa sua carreira (Super, 1951, 195 1981, 1985a, 1985b, 1990; Sup Savickas & C Super, 1996; D

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 & Slepitz, 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 dos fatores socioeconômicos, tecnológicos e ambientais (como a família, a escola, a comunidade, o grupo de pares, a economia, o mercado de trabalho, as experiências profissionais) sobre o desenvolvimento da carreira (Bergeron, 1998; Bingham, 1997; Bingham & Umemoto & Wicker, 1996; Fouad, 1994; Fouad & Hotchkiss & Borow, 1996; Lapointe, 1996; Lapointe, 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 influenciam a importante influência no momento da escolha profissional por parte dos jovens. O autor também faz uma discussão dos fatores econômicos que influenciam o desenvolvimento profissional: a lei da oferta e da demanda, a tradição, os sindicatos e as organizações profissionais. Nos estudos, os ciclos econômicos, a tecnologia, a automação, a automatização. Estas, entre outras, também intervêm influenciando a carreira dos indivíduos no início do exercício de uma ocupação, quando ocorrem mudanças e adaptações que poderão se impor no futuro. Recentemente, Osipow e Fitzgerald (1996) afirmam a influência da classe social (média ou elevada) exercendo uma positiva sobre o desenvolvimento vocacional. Segundo estes autores, a classe social não influencia diretamente a disponibilidade dos recursos em relação à adaptação profissionais, mas ela tem, ainda, influência sobre as atitudes, os hábitos e aspirações que compõem o sócio-psicológico do desenvolvimento profissional. Este contexto compreende, por exemplo, os valores que uma pessoa recebe e as experiências de vida que ela conhece. As conclusões de Young (1996) e de outros concernentes à influência da classe social no desenvolvimento de carreira, apóiam a hipótese dos autores.

3) O terceiro modelo, o da psicologia da escolha, desenvolvido por Super (1957), trata da influência da

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 miniciclo. 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

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

É conveniente precisar, que a maturidade vocacional no modelo desenvolvido por Super nesta noção se aplica propriamente ao desenvolvimento profissional do adolescente e do adulto. Com efeito, no caso dos adultos (Super, 1996) não fala exatamente de maturidade, mas sim de *adaptabilidade profissional*. Esta adaptação conceitualização deve ser feita para a adolescência é o caso para outros aspectos do desenvolvimento intelectual e do desenvolvimento vocacional em relação com a idade cronológica (Bach, 2001b, 2002). Portanto, esclarecer a noção de maturidade, mesmo, troca-se apenas os títulos.

Continua-se, então, respondendo a pergunta: maturidade vocacional centra-se no desenvolvimento profissional dos jovens adultos; quando necessitam de adaptabilidade profissional.

Estudos de Verificação Empírica

Super e colaboradores, da Universidade de Columbia, e outros pesquisadores, já tentaram medir a maturidade de diversas maneiras, mas, a mais conhecida é aquela que representa seu estudo longitudinal (*Career Pattern Study – CPS*), de caráter longitudinal iniciado em 1951 com jovens (entre 14 e 15 anos) e que durou até o momento em que a maioria

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

um quadro assim tão claro. Certos meninos tinham progressos, alguns tinham estagnado e outros tinham regredido no terreno. Estes resultados evidenciam o desenvolvimento vocacional, durante o qual pode faltar constância e uniformidade. Recentemente, confirmou esses resultados de adolescentes canadenses. Mais recentemente, Balbinotti (2001) reconfirmou estes resultados em uma amostra de 5200 adolescentes gaúchos.

Com o estudo do CPS, Super (1985) mostrou que as medidas de maturidade vocacional, como o grau de planificação, de exploração e de tomada de decisões que requerem as necessidades das circunstâncias, são também mais potentes preditores de variáveis critérios ao longo de 25 anos (como o esperado, avanço ocupacional, satisfação com o progresso e satisfação na carreira) do que as medidas convencionais (inteligência, status socioeconômico, escolar, etc.) e do autoconceito (preconceito, etc.). Se poderia duvidar, a utilização combinada das medidas melhoram as predições, mas é com o tempo que, já no 9º ano escolar, certas características de comportamentos têm uma relação com o desenvolvimento de carreira e a atualização de uma preferência. 10 anos mais tarde, notadamente o status de carreira esperado e o progresso na carreira.

Se o estudo do CPS permitiu, entre outros, 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 avaliação da eficácia de certos métodos de aconselhamento.

A Medida da Maturidade Vocacional

No entusiasmo dos primeiros res

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 o ponto de partida de homens brancos, nos Estados Unidos, não é generalizável a outras culturas e povos. Os estudos foram realizados a fim de verificar se a teoria de Super é realmente válida quando aplicada a outras culturas.

Pesquisas Americanas

Com o CDI

O CDI foi desenvolvido para medir as qualidades psicométricas foram testadas em diversos estudos e com amostras de 1982; Kuhlman-Harrison & M. (1982); Mello, 1983; Super, 1973, 1977; Super & Zellkowitz, 1974; Tilder (1973). Feito este caminho, a medida pelo CDI, também foi correlacionada com outras variáveis.

Entre os estudos pioneiros da teoria de maturidade vocacional e cultural com relação à maturidade vocacional, é conveniente destacar o trabalho de Schulenberg (1986). Segundo este autor, quais as crianças e os jovens têm uma qualidade das relações interpessoais e familiares, as experiências únicas de existência, da mesma forma que a oportunidade de observar e de experimentar a grande influência sobre os processos vocacionais. As pesquisas em maturidade vocacional sobre as relações da maturidade vocacional com diversas outras variáveis são apuradas.

Em um estudo longitudinal sobre maturidade vocacional e sucesso acadêmico em medicina de uma universidade, Lewis, Savickas e Jones (1986) verificaram o grau de maturidade vocacional e o sucesso. Eles também verificaram que a maturidade vocacional é mais potente que outras variáveis, como a inteligência escolar, notadamente a inteligência emocional e a inteligência social.

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 acordada 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). Tétréau (2002), a partir de duas amostras de adolescentes sul-brasileiros com a a

Com o ACCI

Como no caso do CDI, o ACCI foi elaborado por diversos autores (Halpin, Ralph & Halpin, 1987; McCloskey, 1986; Savickas, Passen e outros (Halpin, Ralph & Halpin, 1990; S. Osborne, Walsh, Brown & Niles, 1992) sublinharam a pertinência de sua utilização. Neste sentido, Niles e Anderson (1993) exploraram a relação entre o stress e a adaptabilidade utilizando uma amostra de 110 clientes e mulheres; seus resultados sugeriram que estes manifestavam pouca adaptabilidade e que experimentavam um nível mais elevado de stress. Mais recentemente Booth (1994) reexaminou o fatorial do ACCI lançando mão de equação (*confirmatory factor analysis*) e chegou a conclusão de uma medida também aplicável a pessoas jovens (1986) e Ralph (1987) afirmam que este instrumento utilizado em alguns estudos em relação a outros, a fim de se verificar a validade conceitual, foi administrado em 109 sujeitos adultos e os resultados mostraram que a adaptabilidade profissional apresentou correlação positiva e significativa com a a

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), na Espanha (Moreno, 1987), na Áustria (Seifert & Edel, 1987), no Sul do Sul (Watson, Stead & Jager, 1995), na Suíça (Frischknecht, Dupont & Huter, 1977), em Israel (Feldman & Caeiro, 1981), na Austrália (Punch & Shapira, 1981), no México (Feldman & Caeiro, 1981), no

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 Québec, 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 austríaca 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 11^o e 12^o 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 cultural. As variáveis podem constituir um instrumento válido em termos de medida quanto de intensidade.

Um outro estudo foi realizado com estudantes de escola média, no México (Gonzalez, 1992), estruturadas em uma pesquisa de campo. Neste estudo, Bullington e Arbona (1991) aplicaram os teóricos de Super observando que os estudantes estavam implicados nas tarefas de exploração e exploração, de acordo com seu nível de maturidade de acordo com a sistematização de Super.

Fouad (1988) comparou a maturidade vocacional de estudantes americanos de nível médio e de segundo ano de estudo, com 53 estudantes israelenses dos mesmos níveis. Os resultados mostraram diferenças significativas entre as duas culturas, com os israelenses e o nível de estudos (entre os israelenses e os estudantes israelenses obtiveram resultados vocacionais significativamente maiores do que os obtidos por estudantes americanos). Como último resultado, os israelenses mostraram maior capacidade quanto a seus projetos de carreira, maior capacidade na execução de projetos, maior realidade e suas próprias necessidades, e maior capacidade que as tarefas do desenvolvimento. Os resultados de diferentes culturas são similares, mostrando que é necessário para atingir o sucesso, a adaptação à cultura e os inventários de maturidade, que ainda adaptados a estas diferenças culturais.

Comparando estudantes americanos de primeiro e décimo segundo ano escolar, Seifert (1991) verificou que os primeiros tiveram maior maturidade que os segundos. Conforme Seifert (1991), a maturidade seria atribuível a fatores culturais.

Com o ACCI

Os resultados das análises f

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 p... 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 pobres, ainda se eles pertencem a um ou outro grupo. Parece importante considerar todos estes aspectos no momento de interpretar os resultados dos levantamentos de dados sobre maturidade vocacional.

Considerando as diferenças segundo o nível racial ou étnico, pode-se perguntar, concretamente, trata, antes de tudo, de diferenças de níveis de valores e de valores associados a elas. Por exemplo, os indivíduos desfavorecidos no nível socioeconômico podem valorizar mais dificilmente as gratificações (não em dinheiro) de uma forma diferente dos indivíduos de nível socioeconômico mais elevado. Pode-se então formular a hipótese de que os indivíduos de um nível socioeconômico alto costumam ter expectativas significativamente mais elevadas de sucesso. *Estabelecimento*, medido pelo ACCI, do qual os indivíduos de nível socioeconômico mais baixo. Pois, tendo em vista, rapidamente, acesso ao mercado de trabalho, eles se estabilizarão também mais rapidamente em sua carreira. Pode-se pensar, por exemplo, de um jovem que se torna policial na idade de 18 anos e planeja fazer carreira nesta profissão. Ele provavelmente estabelecerá relativamente cedo, por comparação com um estudante de graduação em psicologia, a pergunta se ele será admitido em uma universidade de graduação ou se ele deverá remeter a questão de orientação nesta via e recomendar a exploração de uma abordagem diferente da psicologia.

O modelo parece então generalizável para as populações que possuem um mínimo

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) <ul style="list-style-type: none">- Sub-estado fantasista e de curiosidade- Sub-estado do desenvolvimento dos interesses e das aptidões	<ul style="list-style-type: none">- Aprendizagem das técnicas e formação de um autoconceito
Exploração (14-25 anos) <ul style="list-style-type: none">- Sub-estado provisório- Sub-estado de transição- Sub-estado de tentativas (pouco engajamento)	<ul style="list-style-type: none">- Cristalização de uma preferência- Especificação de uma preferência- Atualização de uma preferência
Estabelecimento (21-45 anos) <ul style="list-style-type: none">- Sub-estado de tentativa e estabelecimento- Sub-estado de avanço	<ul style="list-style-type: none">- Estabilização em uma profissão- Consolidação do <i>status</i> e aprofundamento
Manutenção (40-65 anos) <ul style="list-style-type: none">- Sub-estado de adaptação e preservação do autoconceito	<ul style="list-style-type: none">- Manter posição, atualizar-se
Desengajamento (65 anos e mais) <ul style="list-style-type: none">- Sub-estado de adaptação a um novo <i>self</i> e ao processo de aposentadoria	<ul style="list-style-type: none">- 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. Montreal, Quebec, 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 Transculturale 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., Umamoto, 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 de Sherbrooke.
- Dupont, P., Gingras, M. & Tétreau, B. (1992b). *A French version of the Adult Career Concerns Inventory (A.C.C.I.)*. XXIV 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 and vocational maturity with rated work effectiveness.
- Farmer, H. S. (1984). A shiny fresh minted penny. *The Career Development Quarterly*, 32, 141-144.
- Farmer, H. S. (1997). Women's motivation related to maternal career aspiration: A multivariate model focusing on socialisation. *Journal of Career Assessment*, 5, 355-381.
- Fernandes, L. M. & Scheffer, R. (1986). Construction of a measure of Vocational Maturity. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 32, 49-59.
- Ferreira, M. J. H. & Caeiro, L. A. (1981). The career development of Portuguese: A preliminary study. *International Review of Vocational Behavior*, 479-490.
- Forrest, D. J. & Thompson, A. S. (1974). The career development of the adult. Em D. E. Super & Cols. (Orgs.), *Measuring vocational behavior* (pp. 53-66). Washington, DC: National Vocational Development Council.
- Fouad, N. A. (1988). The construct of career maturity in Israel. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 49-59.
- Fouad, N. A. (1994). Annual review: 1991-1993: Vocational behavior, assessment and intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 176.
- Fouad, N. A. & Arbona, C. (1994). Careers in a culture of change. *Development Quarterly*, 43, 97-112.
- Fouad, N. A. & Kelly, T. J. (1992). The relationship between the behavioral aspects of career maturity. *The Career Development Quarterly*, 40, 257-271.
- Gelpe, D. (1997). Les préoccupations de carrière d'adultes en formation professionnelle: Effets de trois types de déterminants. *Revue 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, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Université de Montréal, Québec, Canadá.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S. & Herma, J. (1990). *Choice, an approach to a general theory*. New York, NY: Free Press.
- Gonzalez, M. P. (1992). *Les intervenciones educativas para la carrera de los jóvenes: Análisis de las necesidades de desarrollo para la carrera de los jóvenes*. (Material não-publicado)

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.

Jordaan, 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.

Knepfelkamp, L. L. & Slepitz, 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 of ethnic minorities*. Mahwah, New Jersey: Erlbaum.

Leong, F. T. L. (1995b). Introduction and overview. In F. T. L. Leong (Ed.), *Career development and vocational behavior of ethnic minorities*. New Jersey: Erlbaum.

Leong, F. T. L. & Brown, M. T. (1995). The development of career development: Cultural validity and cultural sensitivity. In H. Osipow (Orgs.), *Handbook of vocational behavior* (pp. 143-180) (2^a ed.). Mahwah, New Jersey: Erlbaum.

Leong, F. T. L. & Hartung, P. (1997). Career development and vocational behavior of ethnic minorities: Proposing and integrative-sequential model for cross-cultural career counseling research and practice. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 183-202.

Lobato, C. R. P. S. (2001). *Maturidade vocacional e avaliação*. Dissertação de Mestrado em Psicologia do Desenvolvimento, Universidade do Grande do Sul. Porto Alegre, RS.

Luzzo, D. A. (1996). Exploring the relationship between occupational barriers and career development. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 239-248.

Mahoney, D. J. (1987). An Exploration of the relationship between adult vocational maturity and career development. *Dissertations Abstracts*, 25, 127-132.

McCloskey, G. M. (1986). An investigation of the adult career concerns inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 86(8-B), 2788.

Mello, M. H. (1983). A critical analysis and characteristics of the Career Development Inventory. *Dissertation Abstract Inventory*, 43(8-A), 127-132.

Miller, D. C. & Form, W. H. (1951). *Industriousness*. New York: Brothers.

Miller, J. V. & Weeks, C. A. (1985). Family-career development. *Journal of Vocational Behavior*, 12, 1-89.

Moracco, J. C. (1976). Vocational maturity and career development of students. *Journal of Vocational Behavior*, 10, 1-15.

Moreno, M. M. (1987). Evaluation of effectiveness of an intervention program. *Revista de Análisis de Comportamiento*, 13, 79-87.

Niles, S. G. & Anderson, W. P. (1993). Career development and vocational behavior: A relation between concerns and stress. *Journal of Vocational Behavior*, 43, 79-87.

Osipow, S. H. & Fitzgerald, L. F. (1996). *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 XXIe 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). *Roles 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) (2^e 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.
- Scheffer, 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. *Journal of Vocational Behavior*, 1, 2-30.
- Super, D. E. (1972). Vocational development theory in perspective. Em D. E. Super, D. E. Whiteley & A. Resnikoff (Orgs.), *Perspectives on vocational development*. Washington, DC: American Personnel and Guidance Association.
- Super, D. E. (1973). The career development inventory. *Journal of Counseling & Counselling*, 1, 37-50.
- Super, D. E. (1977). Vocational maturity in mid-career. *Journal of Vocational Behavior*, 25, 294-302.
- Super, D. E. (1980). A life-time, life-space, approach to vocational development. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 282-298.
- Super, D. E. (1981). A developmental theory: Implementing a life-space, life-time approach. Em 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: Toward a new paradigm. *Personal and Guidance Journal*, 61, 555-560.
- Super, D. E. (1984). Career and life development. Em D. E. Super, D. E. Whiteley & A. Resnikoff (Orgs.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E. (1985a). Exploration des frontières du développement vocationnel. *Constat*, 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 to vocational development. Em D. Brown, L. Brooks & cols. (Orgs.), *Career choice and development: applying contemporary theories to practice* (pp. 197-261) (2^e ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E. & Kidd, J. M. (1979). Vocational maturity: A new paradigm for turning a model into a measure. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 284-296.
- Super, D. E., Osborne, W. L., Walsh, D. J., Brown, S. (1995). Developmental career assessment and counseling. *Journal of Counseling and Development*, 71, 74-80.
- Super, D. E. & Overstreet, P. L. (1960). *The vocational development inventory*. New York: Teachers College Press.
- Super, D. E., Savickas, M. L. & Super, C. M. (1996). The career development inventory: A life-space, life-time approach to careers. Em D. Brown, L. Brooks & C. M. Super (Orgs.), *Career choice and development* (pp. 121-178) (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E., Sverko, B. & Super, C. M. (1995). *Life-span, life-space approach to vocational development: International findings of the work importance study*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E. & Thompson, A. S. (1979). A six-scale, life-span, life-space approach to adolescent career vocational maturity. *Vocational Guidance*, 17, 1-10.
- Super, D. E., Thompson, A. S. & Lindeman, R. H. (1988). *The career development inventory: Manual for research and exploratory use in counseling*. Palo Alto, CA: Psychological Press.
- Super, D. E. & Zerkowicz, R. (1974). Vocational maturity: A life-span, life-space approach. *Journal of Vocational Behavior*, 6, 1-10.
- Super, D. E. & Zerkowicz, R. (1974). Vocational maturity: A life-span, life-space approach. *Journal of Vocational Behavior*, 6, 1-10.

- 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 Advanced 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 role conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 10, 485-492.
- Young, R. A. & Chen, C. P. (1999). Annual review of career development - 1998. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 141.

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.