



LSPA

INSTITUTO UNIVERSITÁRIO
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

És o que poderias ser?

**Personalidade: Uma janela para a compreensão dos
interesses vocacionais**

Filipa Daniela Pombo da Silva

Orientador de Dissertação

PROF. DOUTOR RUI BÁRTOLO-RIBEIRO

Coordenador de Seminário de Dissertação

PROF. DOUTOR RUI BÁRTOLO-RIBEIRO

Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de

MESTRE EM PSICOLOGIA

Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação do Professor Doutor Rui Bártolo-Ribeiro, apresentada no ISPA – Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida, para obtenção do grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações.

AGRADECIMENTOS

Nesta reta final não podia deixar de agradecer a todos os que, direta ou indiretamente, contribuíram para que eu pudesse finalizar este trabalho.

Em primeiro lugar, quero expressar a minha mais profunda gratidão ao meu orientador, o Professor Rui Bártolo-Ribeiro, que, de forma incansável, me orientou desde o 4º ano, dando-me sempre todas as ferramentas necessárias para descobrir o meu caminho sem nunca me limitar as opções e ideias. Muito obrigada pela boa disposição, pela paciência e pela forma descontraída como lidou ao longo de um ano e meio com as minhas ideias malucas.

Aproveito para agradecer também à CEGOC, e em especial à Dra. Carla e à Dra. Marina, que receberam as minhas ideias com entusiasmo e acolheram o meu projeto de braços abertos. Obrigada a toda a CEGOC pela disponibilização dos materiais e pela oportunidade de trabalhar com uma prova tão prestigiada no mercado científico. Sei que este é um privilégio concedido a muito poucos. Obrigada pela boa disposição com que me acolheram nos vossos projetos, fazendo-me sentir integrante da vossa equipa, e pela oportunidade de ter contacto direto com o mercado dos testes psicológicos.

Não posso relembrar a minha experiência no ISPA sem falar da Raquel Mendrico, a melhor amiga que uma madeirense poderia ter em Lisboa. Acredito de coração que se o destino aqui me trouxe, foi para te conhecer. Obrigada por me receberes de braços abertos, junto de ti e dos teus, e de me acolheres como uma irmã de sangue. Obrigada pelo apoio incondicional, pelos sermões motivacionais e por nunca me deixares desistir dos meus sonhos, mesmo quando eles parecem grandes demais para os atingir. És a melhor coisa que levo destes dois anos cá.

Ainda à família do ISPA, não posso esquecer o Professor Carlos Lopes, com quem tive a oportunidade de trabalhar nos últimos meses, e ao Professor Bruno Rodrigues, um exemplo no qual me espelho e que me inspiro. Foi uma honra ter trabalhado e aprendido com ambos, e espero um dia poder retornar ao ISPA e poder tê-los como colegas de trabalho.

Aproveito para expressar aqui o meu mais profundo obrigada a todas as pessoas que se prontificaram a ajudar-me, muitos deles sem nem sequer me conhecer pessoalmente. Obrigada à minha irmã, Carla, à minha prima, Andreia, à prima Cláudia, e a todos os que, em conjunto, contribuíram de forma incansável para que eu conseguisse atingir os meus objetivos. Em especial, obrigada à Luciana, à Susana, à Lúcia, à Rita, que não me conheciam de todo mas aceitaram o desafio com entusiasmo. Obrigada também aos Professores Américo Duarte, Luís Andrade e Joana Robalo, que cederam tempo das suas aulas para que eu pudesse

passar os meus questionários nos seus alunos. Espero que todos saibam como os vossos contributos foram importantes para a realização deste trabalho. Sem vocês, nada disto seria possível.

Aos meus amigos mais próximos, a Cristina e o André, o maior dos obrigadas, por aturarem as minhas manias, as minhas crises e as minhas excentricidades com a maior das levezas. Junto de vocês nunca estou triste ou só. À Carolina e à Tanya, duas partes do meu coração que deixei na Madeira, agradeço pelos 3 anos de amizade durante a licenciatura, anos esses que ainda se estendem. Espero que, mesmo à distância, a nossa amizade permaneça forte e verdadeira como sempre foi, e que possamos sempre contar umas com as outras.

Por fim, obrigada aos meus colegas de trabalho, que tornaram a inserção no mercado de trabalho muito mais agradável. Obrigada à Inês, à Sara, ao Mário, à Mariana, à Ana e ao Guilherme por me motivarem sempre a terminar esta tese, que parecia nunca mais ter fim. Juntos somos a melhor equipa de recrutamento do mundo!

E, porque se deixa o melhor para o fim, dedico esta tese à minha família, em especial aos meus pais, pois sem eles eu não poderia estar cá. Obrigada por todos os esforços que fizeram para que eu, desde pequena, pudesse estudar e desenvolver os meus conhecimentos e gostos pessoais, de forma a poder descobrir o meu próprio caminho. Obrigada por tudo a todos!

RESUMO

O presente estudo tem como principal objetivo fazer um estudo de validade da segunda versão revista do Inventário de Personalidade NEO-PI-R. À parte do objetivo principal, o estudo examina a relação entre o modelo dos interesses vocacionais de Holland e o modelo dos cinco grandes fatores da personalidade (“*Big Five*”), replicando assim 32 anos depois o estudo de Costa, McCrae e Holland (1984) com novas versões dos instrumentos e numa população diferente.

A amostra deste estudo é constituída por 185 participantes, maioritariamente estudantes universitários (N = 168) e uma minoria trabalhadora (N = 17), do sexo feminino (N=137) e do sexo masculino (N=48), com idades compreendidas entre os 18 e os 56 anos. Para os estudos de validade foi aplicada a nova versão portuguesa do NEO-PI-R, em conjunto com o *Big Five Inventory* (BFI-10), questionário traduzido e adaptado para a população portuguesa por Coelho (2010), a fim de estudar a validade convergente entre os mesmos, uma vez que o BFI é também um instrumento que avalia a personalidade. Para operacionalizar o modelo dos interesses vocacionais de Holland utilizou-se seis das onze escalas do Inventário de Preferências Vocacionais do mesmo autor, correspondentes aos seis tipos de interesses vocacionais do modelo, resultando numa versão mais curta e de fácil aplicação do instrumento original, traduzido e adaptado para português por Marques (1983).

Os resultados mostram que existem relações significativas entre os interesses vocacionais Social e Empreendedor e a Extroversão, e entre os interesses vocacionais Artístico e Convencional e a Abertura à Experiência, sendo estas as relações mais evidenciadas nas análises. Na discussão serão apresentadas as implicações e limitações do estudo, assim como sugestões para futuros estudos.

Palavras-chave: *Big-Five*, personalidade, interesses vocacionais, RIASEC.

ABSTRACT

The present study has as main goal to do a validity study of the second version of the revised NEO-PI-R Personality Inventory. Aside from the main goal the study examines the relation between the Holland's Model of Vocational Interests and the Five Factor Model of Personality (FFM; "Big-Five"), thus replicating 32 years later the study of Costa, McCrae & Holland (1984) with new versions of the instruments and a different population.

The sample of this study consists of 185 participants, mostly college students (N = 168) and a minority of workers (N = 17), female (N = 137) and male (N = 48), aged between 18 and 56 years. For the validity studies it was applied the new portuguese version of NEO-PI-R, together with the Big Five Inventory (BFI-10), a questionnaire translated and adapted for the portuguese population by Coelho (2010), in order to study the convergent validity between both, as BFI is too an instrument that measures personality. To measure Holland's Model of Vocational Preferences it was used six of the eleven scales of the Vocational Preferences Inventory of the same author, matching the six types of vocational interests of the model, resulting in a shorter version and with easier application than the original instrument, translated and adapted for portuguese by Marques (1983).

The results show that there's significative relationships between the vocational interests Social and Entrepreneur and Extraversion, and between the vocational interests Artistic and Conventional and Openness, being this the most evidenced relationships in the analysis. In discussion will be presented the implications and the limitations of this study, as well as suggestions for future studies.

Key-words: Big-Five, personality, vocational interests, RIASEC.

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO.....	1
2. REVISÃO DA LITERATURA.....	3
O Modelo dos Cinco Fatores.....	5
O Modelo dos Interesses Vocacionais.....	7
3. MÉTODO.....	10
Participantes.....	10
Delineamento.....	11
Instrumentos.....	11
NEO-PI-R.....	11
BFI-10.....	12
Inventário de Preferências Vocacionais (IPV).....	13
Procedimento.....	16
4. RESULTADOS.....	17
Análise das Qualidades Psicométricas do NEO-PI-R.....	17
Fiabilidade.....	17
Sensibilidade.....	18
Validade.....	19
Análise das Qualidades Psicométricas do BFI-10.....	20
Fiabilidade.....	20
Sensibilidade.....	21
Validade.....	22
Análise das Qualidades Psicométricas do IPV.....	23
Sensibilidade.....	23
Validade.....	23
Fiabilidade.....	25
Análise Correlacional das Variáveis em Estudo.....	26
5. DISCUSSÃO.....	28
Discussão de Resultados.....	28

Limitações.....	29
Sugestões para estudos futuros.....	31
Implicações do estudo.....	32
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	37
ANEXOS.....	46
Anexo A – Protocolo CEGOC-TEA, LDA.....	47
Anexo B – Questionário (Inventário de Preferências Vocacionais e Big Five Inventory 10).....	53
Anexo C - Tabelas de Frequências das Variáveis Sociodemográficas.....	56
Anexo D - Qualidades Psicométricas do NEO-PI-R.....	59
Anexo E - Qualidades Psicométricas do BFI-10.....	68
Anexo F - Qualidades Psicométricas do IPV.....	73
Anexo G - Validade Convergente entre NEO-PI-R e BFI-10.....	94
Anexo H - Análise de Correlações.....	95
Análise Correlacional entre NEO-PI-R e IPV.....	95
Análise Correlacional entre BFI-10 e IPV.....	96

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Big Five Inventory - 10	13
Tabela 2 - Exemplos de Itens Referentes ao Inventário de Preferências Vocacionais.....	16
Tabela 3 - Comparação entre os dados obtidos e os índices de consistência interna da 2ª revisão do NEO-PI-R.....	18
Tabela 4 - Sensibilidade das dimensões do Instrumento NEO-PI-R.....	19
Tabela 5 - Validade Convergente – NEO-PI-R e BFI-10.....	20
Tabela 6 - Fiabilidade do Instrumento BFI-10 e Respetivas Escalas.....	20
Tabela 7 - Sensibilidade dos Itens do Instrumento BFI-10.....	21
Tabela 8 - Sensibilidade das Dimensões do Instrumento BFI-10.....	21
Tabela 9 - Teste KMO e Bartlett do Instrumento BFI-10.....	22
Tabela 10 - Matriz de Componente Rotativa do Instrumento BFI-10.....	22
Tabela 11 - Sensibilidade das Dimensões do IPV.....	23
Tabela 12 - Teste KMO e Bartlett do Instrumento IPV.....	24
Tabela 13 - Correlações entre as Dimensões do NEO-PI-R e IPV.....	24
Tabela 14 - Correlações entre as dimensões do BFI-10 e IPV.....	25
Tabela 15 - Fiabilidade do Instrumento IPV e Respetivas Escalas (2ª Análise).....	26
Tabela 16 - Correlações entre as dimensões do BFI-10 e IPV.....	26
Tabela 17 - Correlações entre as dimensões do NEO-PI-R e IPV.....	27

1. INTRODUÇÃO

Personalidade é um conceito central na psicologia e na vida cotidiana, um termo que remonta desde a Antiguidade e que tem sofrido uma constante evolução a par da própria evolução do Homem. É frequente utilizarmos este termo para descrevermos os indivíduos em nosso redor, um uso que fazemos sem qualquer hesitação. Mas porque temos essa necessidade de descrever os outros em termos de personalidade? A utilização tão frequente do conceito fez nascer na psicologia o interesse pela personalidade, e, com ele, os primeiros estudos empíricos sobre o tema. Nos últimos cem anos o conceito sofreu uma grande evolução, e o interesse pelo estudo da personalidade espalhou-se da Alemanha para o mundo, criando um sem-fim de questões que até à atualidade os teóricos e pesquisadores tentam responder.

Foram imensos os nomes que contribuíram para uma maior compreensão deste conceito, uma contribuição que confundiu tanto quanto enriqueceu o nosso entendimento acerca do assunto. Surgiram então diversas unidades de análise, e seguiram-se dezenas de teorias, cada uma enriquecendo o conceito do seu modo.

Atualmente é mais comum descrevermos a personalidade em termos de traço. Este consenso, porém, não atenuou os conflitos e opiniões divergentes acerca da personalidade. Até aos tempos atuais, os teóricos continuam questionando as diferentes teorias e instrumentos, e apesar de se ter estabelecido um consenso acerca do melhor modelo para caracterizar a organização da estrutura da personalidade, e de qual o melhor instrumento para operacionalizar esse modelo, o nosso entendimento ainda está longe de ser satisfatório.

Nos dias correntes é o Inventário de Personalidade NEO, ou NEO-PI-R (Costa & McCrae, 1992, 1995, 2000), provavelmente o instrumento mais utilizado pelas diversas áreas da psicologia para medir a personalidade. Tendo como modelo teórico o modelo dos cinco fatores da personalidade (os *Big Five*) (Goldberg, 1990), o modelo no qual os profissionais se encontram mais de acordo, o inventário mede cinco fatores gerais e trinta facetas mais específicas (Costa & McCrae, 2000). Após a sua criação, gerou-se uma onda de entusiasmo global que resultou na sua tradução e validação para diversos países e diferentes culturas, tornando o instrumento não só aceite pela comunidade científica, como útil para a prática dos profissionais. Este processo de tradução e validação de uma prova para uma amostra específica é um passo crucial para a adaptação de qualquer instrumento para a população na qual se

pretende utilizá-lo, garantindo assim que o mesmo se encontra adequado a toda a especificidade típica de cada cultura. E é exatamente este processo que nos leva ao projeto presente.

Utilizar o NEO-PI-R nesta dissertação resultou da oportunidade de estudá-lo, uma oportunidade que não pôde passar despercebida. Sendo um dos instrumentos mais populares na área da psicologia da personalidade, é de extremo interesse conhecê-lo ao pormenor e mantê-lo sempre atualizado e adequado às populações nas quais o teste é aplicado. A par disto, qualquer estudo realizado acrescenta valor tanto ao modelo teórico como ao próprio instrumento, pelo que não é difícil justificar um novo estudo. Com esta dissertação, em especial, o objetivo é não só verificar todas as propriedades psicométricas do instrumento e corroborar portanto os motivos já conhecidos acerca do porquê de este ser um inventário de personalidade muito utilizado, mas também estudar a sua relação com outro inventário popular, o Inventário de Interesses Vocacionais, ou IPV, da autoria de John Holland (1983).

Historicamente, os interesses vocacionais e os traços de personalidade têm sido considerados áreas distintas da psicologia. Os instrumentos criados eram então direcionados totalmente para a orientação e escolhas ocupacionais, ou então totalmente direcionados para os traços de personalidade. Foi Holland (1961) o primeiro a afirmar uma relação entre os dois constructos, concetualizando os interesses vocacionais como um *outcome* da personalidade. A partir daí, relações entre os dois domínios têm sido extensamente estudadas, mas desde cedo os resultados foram inconsistentes. Neste estudo pretende-se também encontrar relações entre estas duas medidas, em especial pela falta de estudos que liguem a personalidade e os interesses vocacionais na população portuguesa.

A relação entre os interesses vocacionais e a personalidade já foi estudada com diversos instrumentos, como o 16PF (Holland, 1960b), o IPIP (Armstrong & Anthony, 2009) e o Inventário de Personalidade NEO (Costa, McCrae, & Holland, 1984). Nesta dissertação a relação entre os dois constructos será estudada com a nova versão revista do instrumento de Costa e McCrae (2000), que, ao contrário da versão utilizada no estudo de 1984, engloba agora não só as dimensões Neuroticismo (N), Extroversão (E) e Abertura à Experiência (O), mas também a Amabilidade (A) e a Conscienciosidade (C).

Resumidamente, o estudo não só pretende testar a validade da nova versão do NEO-PI-R, como replicar o estudo de Costa, McCrae e Holland (1983), uma vez que o teste já tem adicionadas as outras duas dimensões do modelo dos cinco fatores. O estudo resulta da reduzida quantidade de literatura que interligue os dois temas na população portuguesa, e possibilita a

abertura de novos caminhos tanto na orientação vocacional nas escolas e universidades, como na orientação profissional no mundo laboral, explorando paralelamente possíveis novas aplicabilidades para o instrumento.

2. REVISÃO DA LITERATURA

Historicamente, os interesses vocacionais e os traços de personalidade têm sido considerados como duas áreas relativamente distintas (Costa et al., 1984), porém há décadas que se procura uma ligação entre personalidade e interesses vocacionais (Larson, Rottinghaus, & Borgen, 2002). Já Holland referia que os interesses vocacionais eram uma expressão importante da personalidade (Gottfredson, 1999; Holland, 1961), pelo que é legítimo pensar que o modelo do Holland e o modelo dos cinco fatores se correspondam de forma significativa (Barrick, Mount, & Gupta, 2003; Mount, Barrick, Scullen, & Rounds, 2005; Tokar & Swanson, 1995).

Embora já haja um corpo sólido de investigação empírica sobre a relação entre ambos os modelos (e.g.: Armstrong & Anthony, 2009; Costa et al., 1984; Holland, 1960a), esta ligação tem-se revelado pouco clara (Barrick et al., 2003). Em parte, isto deve-se ao facto do uso de medidas de personalidade, que na altura não conseguiam alcançar toda a vastidão das características do constructo. Adicionalmente, alguns estudos empíricos de interesses *versus* personalidade são várias vezes confundidos pela presença de itens de interesses vs itens de personalidade, nos dois tipos de inventários, isto porque muitos inventários de personalidade têm questões relativas aos interesses vocacionais, a fim de medir traços de personalidade (Costa et al., 1984).

Estudos foram realizados a fim de investigar a ligação entre instrumentos de avaliação de interesses vocacionais e as escalas de avaliação de personalidade mais prototípicas. Devido à larga aceitação do modelo dos cinco fatores, os estudos realizados têm trabalhado com questionários cujo modelo teórico seja o dos “*Big Five*” e com inventários de interesses (Hogan & Blake, 1999). Gottfredson, Jones e Holland (1993), encontraram correlações derivadas da administração conjunta do IPV (Vocational Preference Inventory) e do NEO-PI. Os estudos, no geral, têm demonstrado correlações de pequenas a moderadas entre os interesses e as escalas de personalidade (Holland, 1960b).

No estudo de De Fruyt e Mervielde (1997), as correlações encontradas entre o modelo RIASEC e o Modelo dos Cinco Fatores indicam que várias facetas da personalidade, no estudo medidas pelo NEO-PI-R, apresentaram correlações estatisticamente significativas com os seis tipos de personalidade propostos por Holland. Na dimensão Amabilidade, a faceta Altruísmo encontrou-se orientada para a zona social do modelo hexagonal e a Sensibilidade para a zona Social e Artística, sendo que as outras facetas obtiveram valores muito baixos para serem consideradas. Das seis dimensões da personalidade, foi a Conscienciosidade a dimensão que alcançou valores mais significativos, com todas as suas seis facetas orientadas para o tipo Convencional e Empreendedor do modelo. A Extroversão foi a segunda dimensão com valores mais significativos, com todas as suas facetas se sobrepondo às facetas da Conscienciosidade (estando, portanto, relacionadas com os tipos Empreendedor e Convencional), com exceção da faceta Acolhimento Caloroso, que se encontrou mais dirigida ao tipo Social. Todas as facetas do Neuroticismo apresentaram fortes correlações com o tipo Artístico, e a dimensão da Abertura à Experiência apresentou também correlações significativas entre todas as suas facetas e os tipos Artístico e Social do modelo.

No seguimento deste estudo, De Fruyt procedeu a um re-teste ao estudo realizado em 1997 (Wille & De Fruyt, 2014). A hipótese de investigação era simples: se a personalidade molda e influencia os nossos interesses vocacionais e a nossa escolha de carreira, também as características do nosso ambiente ocupacional influenciam os nossos traços de personalidade. Mas como é que as nossas experiências ocupacionais moldam o que somos?

O estudo longitudinal seguiu diversos indivíduos ao longo de 15 anos, de modo a cobrir os 15 primeiros anos de carreira após a graduação. Prévias pesquisas apontam para que este período após a graduação seja importante para qualquer mudança de personalidade que possa ocorrer na vida adulta. É também uma fase importante para a esfera profissional, pois é nesta fase que os indivíduos escolhem uma carreira que pode mais tarde ser moldada de acordo a preencher as suas necessidades profissionais. Este período é também dos mais importantes para socialização ocupacional (Frese, 1982). A personalidade pode mudar devido a influências do contexto, das situações ou dos papéis desempenhados (Hutteman et al, 2014). Os resultados obtidos corroboraram a ideia de que é o investimento no trabalho, tal como outros investimentos sociais (estabelecer uma família por exemplo), que promove mudanças nos traços de personalidade, sempre na direção de maior maturidade funcional, isto é, aumento de Conscienciosidade, Estabilidade Emocional e Amabilidade (Hutteman et al, 2014; Wille & De Fruyt, 2014).

Comparando duas medidas de personalidade, o IPIP e o NEO-PI-R, Armstrong e Anthony (2009) procuraram estudar a congruência das relações entre os dois modelos (o dos Cinco Fatores da Personalidade e o dos Interesses Vocacionais de Holland), e concluíram que os resultados diferem significativamente consoante o instrumento utilizado para operacionalizar a personalidade. Os resultados apontaram para uma maior consistência nas escalas da Abertura à Experiência e da Extroversão de ambos os instrumentos, onde a relação com o modelo RIASEC foi semelhante. A relação entre a Amabilidade e o modelo RIASEC produziu resultados mistos. As únicas facetas cujos resultados foram semelhantes, o Altruísmo e a Sensibilidade, encontraram-se orientadas para o tipo Social. Apesar de haver uma tendência geral para o tipo Social, para as outras facetas os resultados variaram, obtendo-se por vezes resultados opostos com o NEO-PI-R e o IPIP. Por fim, a Conscienciosidade e o Neuroticismo produziram resultados ainda mais contraditórios. As seis facetas da Conscienciosidade apresentaram uma correlação significativa com todos os tipos de interesses vocacionais ligados a negócios, nomeadamente o tipo Empreendedor e o Convencional, mas esta relação só foi clara com o NEO-PI-R. O Neuroticismo, por sua vez, resultou em muitas correlações negativas com o modelo RIASEC (Armstrong & Anthony, 2009).

Armstrong e Anthony (2009) apontam então para um problema importante do estudo da relação entre os interesses vocacionais e a personalidade, que merece mais atenção por parte da comunidade científica. O facto do estudo ter sido realizado com outro instrumento de personalidade, que tinha um modelo teórico diferente do modelo dos cinco fatores, alerta para as diferentes conclusões a que se pode chegar nas investigações da área, e de como pode ser perigoso assumir relações que podem não ser de todo verdadeiras, um alerta que já tinha sido feito por Schinka e colaboradores (1997), quando concluíram que a relação entre a personalidade e os interesses vocacionais era muito mais complexa do que o pensado. Pelo lado positivo, o estudo pode servir como suporte à ideia de que o NEO-PI-R é atualmente o instrumento mais adequado para operacionalizar o constructo da personalidade.

O Modelo dos Cinco Fatores da Personalidade:

O modelo dos *Big Five* é um modelo hierárquico de traços de personalidade, com cinco fatores amplos que representam a personalidade no mais amplo nível de abstração (Bártolo-Ribeiro, 2007; Goldberg, 1994, 1999; Thomas & Scroggins, 2006). Cada fator tem dois polos (eg. Extroversão vs Introversão), que sumarizam várias facetas mais específicas (eg.

Sociabilidade) que, por sua vez, englobam um largo número de traços ainda mais específicos (eg. falador, extrovertido) (Gosling, Rentfrow, & Swann, 2003).

O modelo teórico da personalidade dos *Big Five*, também conhecido pelo acrónimo OCEAN (Plaisant et al., 2010), engloba cinco fatores: Abertura à Experiência (O), Conscienciosidade (C) Extroversão (E), Amabilidade (A) e Neuroticismo (N) (Barbaranelli & Caprara, 2000; Barbaranelli, Caprara & Maslach, 1997; Loehlin, McCrae, Costa, & John, 1988; John, Caspi, Robins, Moffit, & Loeb, 1994; McCrae & John, 1998).

O Neuroticismo é a clássica dimensão da personalidade integrada na maior parte dos modelos. Esta dimensão opõe-se à estabilidade emocional, e leva em conta a inclinação para construir, perceber e sentir a realidade como sendo problemática, ameaçadora e difícil, levando as pessoas a sentirem mais emoções negativas como medo, ansiedade, vergonha, tristeza, irritabilidade, hostilidade ou fúria (Benet-Martínez & John, 1998; McCrae & Costa, 1985; Rolland, 2002).

Extroversão é outra das dimensões clássicas. Reflete a quantidade e intensidade das relações entre o indivíduo e o seu ambiente (notavelmente social), e refere-se à tendência para procurar contactos com o ambiente, com a energia, o espírito, o entusiasmo e a confiança para viver as experiências de forma positiva (Rolland, 2002). Extroversão sumariza traços relacionados com atividade, dominância, sociabilidade, expressividade e emoções positivas (McCrae & Costa, 1985; Benet-Martínez & John, 1998).

Abertura à Experiência é independente das aptidões cognitivas, e agrupa-se com outros tipos de comportamentos diferentes relativos à procura ativa e ao desejo por novas experiências. Esta dimensão descreve a abertura cognitiva e não-cognitiva a experiências que são manifestadas numa vastidão de interesses e uma ânsia por buscar e viver novas experiências sem ansiedade, e até com prazer (Benet-Martínez & John, 1998). A aceitação de novas experiências pode ser relevante para vários domínios de diferentes esferas do comportamento, como as representações, valores e crenças (Costa, McCrae, & Dye, 1991; Rolland, 2002). Não há consenso face à designação desta dimensão (Hendricks et al., 2003), podendo esta também ser designada por Cultura (Tupes & Christal, 1961) ou Intelecto (Goldberg, 1992).

A Amabilidade contrasta com a orientação prosocial para com os outros e com antagonismo, e inclui traços como o altruísmo, confiança e modéstia (Benet-Martínez & John, 1998). Esta dimensão diz respeito à natureza das relações com os outros, diferindo assim da extroversão, que se refere mais à esfera relacional do que à qualidade das relações com os

outros. Amabilidade lida com a qualidade de relações interpessoais num contínuo que vai desde o antagonismo à compaixão (Costa et al., 1991; Rolland, 2002).

A Conscienciosidade descreve as diferenças individuais na propensão do indivíduo para ser autocontrolado, responsável para com os outros, trabalhador, metódico e cumpridor de regras (Roberts, Jackson, Fayard, Edmonds, & Meints, 2009; Roberts, Lejuez, Krueger, Richards, & Hills, 2012), e quanto o impulso para o controlo social e facilita comportamentos orientados para a tarefa/objetivos (Benet-Martínez & John, 1998). É a dimensão que se foca nos problemas como orientação, persistência de comportamentos e controlo de impulsos (Rolland, 2002).

Das cinco, são a Amabilidade e a Conscienciosidade as que mais opiniões dividem, em parte por serem as clássicas dimensões do carácter. Este carácter moral de ambas as dimensões justifica o porquê de vários autores preferirem ignorar estes fatores, englobando preferencialmente as dimensões N, E e O, nas quais há maior consenso, nos seus modelos (John & Robins, 1993; McCrae & Costa, 1987; McCrae & John, 1998).

O Modelo dos Interesses Vocacionais:

As diferenças individuais não são só expressas em termos de traço; também podem refletir-se em interesses e preferências pessoais.

Interesses são preferências cristalizadas por conhecimentos e atividades numa certa área, e têm um grande papel na escolha de carreiras. Podem ser determinados tanto por fatores genéticos como por experiências aprendidas (Zaharie, Osoian, & Beleiu, 2014). Neste sentido, John Holland (1959, 1966), e, mais tarde, Gottfredson e Holland (1975), desenvolveram um modelo para representar estes diferentes padrões de interesses. O modelo de Holland foi mais tarde estendido para uma teoria, centrado em seis tipos básicos de interesses vocacionais.

A teoria centra-se na ideia de que as pessoas podem ser caracterizadas de forma significativa num dos seis tipos: Realístico (R), Investigativo (I), Artístico (A), Social (S), Empreendedor (E) e Convencional (C) – mais conhecido como RIASEC (Anderson, Tracey, & Rounds, 1997; Gottfredson & Holland, 1975; Holland, 1968, 1971; Holland, Whitney, Cole, & Richards, 1969; Nafzinger, Holland, & Gottfredson, 1973; Tokar & Swanson, 1995). A teoria assume também que se pode caracterizar as pessoas pela semelhança com um ou mais destes tipos de personalidade. Quanto mais próxima for a semelhança com um tipo particular, mais

provável é que essa pessoa exiba traços e comportamentos associados a esse tipo (Holland, 1968).

Segundo Holland (1962), indivíduos do tipo Realístico são sociais, conformistas, práticos, inflexíveis e pouco perspicazes, valorizam coisas práticas, prefere trabalhar com máquinas, equipamentos, animais; pessoas do tipo Investigativo são por norma analíticos, complexos, independentes, introspetivos, reservados e pouco populares, valorizam investigação e procuram novas informações em vários campos, demonstrando maior facilidade em aceder às situações ao seu redor e fazer julgamentos mais válidos (Holland, Gottfredson, & Nafzinger, 1973); o tipo Artístico, por sua vez, é caracterizado como sendo mais emocional, expressivo, impulsivo, introspetivo, inconformista, sensível e aberto, preferindo atividades criativas que lhe permitem a autoexpressão e a originalidade; indivíduos do tipo Social são tidas como sendo mais cooperativos, amigáveis, úteis, compreensivos, gostam de ajudar pessoas, de comunicar e de ter relações interpessoais; um sujeito do tipo Empreendedor é caracterizado como sendo ambicioso, dominante, enérgico, extrovertido, autoconfiante e sociável, preferindo atividades que lhe permitam iniciativa, auto coordenação e independência; e, por fim, pessoas do tipo Convencional são cuidadosas, conscientes, eficientes, persistentes, inibidas e pouco imaginativas, preferem trabalhar com números, gostam de atividades sistemáticas, de ordem e de seguir planos, e ao contrário do tipo Investigativo, este estilo mais estrito das pessoas Convencionais pode impedir a capacidade destas fazerem bons julgamentos acerca das suas carreiras (Holland, Viernstein, Kuo, Karmeit, & Blum, 1970; Holland et al., 1973). Cada tipo é assumido como funcionando melhor no seu ambiente correspondente (eg: tipos Realistas em ambientes Realistas e tipos Investigativos em ambientes Investigativos) (Holland, Sorensen, Clark, Nafzinger, & Blum, 1973; Pietrzak & Page, 2001; Zaharie et al., 2014).

A teoria específica ainda que estes seis tipos estão ordenados numa estrutura hexagonal (por vezes circular), de tal modo que a distância entre cada tipo e todos os outros tipos é diretamente relacionada com a sua similaridade psicológica (Anderson et al., 1997; Tokar & Swanson, 1995). Estudos empíricos (Tracey & Rounds, 1993) têm demonstrado evidências suficientes de que a estrutura hexagonal é uma representação adequada para as inter-relações entre os vários conjuntos de escalas que medem os seis tipos de personalidade de Holland (Holland et al., 1969).

O objetivo de Holland foi desenvolver uma teoria aplicável a pessoas e a ambientes ocupacionais (Holland, 1961). O modelo avança com hipóteses acerca das interações entre

pessoa e ambiente. Holland assume que as pessoas procuram e selecionam ambientes nas quais possam expressar os seus interesses. Deste modo, as pessoas e os ambientes interagem – isto é, os ambientes atraem as pessoas com certas características, e ambientes consequentemente são influenciados por pessoas que vivem e trabalham nele (De Fruyt & Mervielde, 1997).

Em adição, Holland (1985, cit. por De Fruyt & Mervielde, 1997) introduziu o conceito de congruência, consistência e diferenciação. Se as características do ambiente são semelhantes às da pessoa, então os perfis RIASEC da pessoa e ambiente são “congruentes” (Gottfredson, Holland, & Gottfredson, 1975). O conceito de “consistência” de um perfil refere-se diretamente à estrutura hexagonal do modelo. Quanto maior for a distância no hexágono entre os temas dominantes, menos consistente o perfil é. Perfis consistentes e bem definidos estão relacionados com habilidade, competências interpessoais e maturidade das atitudes vocacionais. Em contraste, perfis pobremente definidos e/ou inconsistentes estão relacionados com escolhas vocacionais instáveis, tomadas de decisão pobres e falta de competências interpessoais. Em termos teóricos, um perfil consistente é aquele que está psicologicamente bem integrado, isto é, os padrões de interesses dominantes são compatíveis. Um perfil bem definido mostra a diferenciação dos interesses, de modo a que certas atividades ou competências recebam ênfase. O conceito de “diferenciação”, por fim, é o grau com que o perfil RIASEC é mais ou menos variável. Os scores de diferenciação refletem a variância nos scores RIASEC. Perfis indiferenciados têm baixos, médios ou altos scores em todos os temas; perfis diferenciados têm um ou mais temas dominantes (Gottfredson et al., 1975).

A validade do modelo teórico de Holland tem sido explorada num grande número de culturas não-americanas, incluindo Nova Zelândia, Israel, Austrália, Taiwan, México, e Portugal. A validação para a população portuguesa demonstrou considerável validade. A relação entre os seis tipos foi consistente com a versão americana e com a de outros países. Os resultados também demonstram diferenças significativas entre géneros, nomeadamente a tendência para a teoria encaixar melhor nos homens do que nas mulheres, algo que também se reflete em Portugal (Ferreira & Hood, 1995; Schinka et al., 1997).

O objetivo principal deste estudo centrou-se na análise da relação entre a personalidade e os interesses vocacionais, em estudantes universitários, de diversos cursos e de ambos os sexos. Paralelamente, também se estudou as propriedades psicométricas da segunda versão revista do NEO-PI-R, nomeadamente através de um estudo de validade convergente, com recurso a outro questionário de personalidade, o BFI-10. Hipotetiza-se aqui a possibilidade de

relações estatisticamente significativas entre as cinco dimensões da personalidade (medidas através do modelo dos *Big Five*) e os seis tipos de interesses vocacionais (medidos através da Teoria dos Interesses Vocacionais de John Holland). Também é expectável que, com a utilização de dois instrumentos diferentes (NEO-PI-R e BFI-10) para operacionalizar a variável personalidade, se obtenha correlações semelhantes com o IPV. No que diz respeito ao estudo das qualidades psicométricas da nova versão do NEO-PI-R, espera-se bons índices de fiabilidade e validade e nenhum desvio grosseiro à normalidade.

3. MÉTODO

Participantes

Os participantes deste estudo foram maioritariamente estudantes universitários, pertencentes a vários cursos e a diferentes universidades. Uma pequena percentagem (13,5%) corresponde a trabalhadores. A amostra foi seleccionada de forma não aleatória e conveniente, isto é, a probabilidade de um determinado elemento pertencer à amostra não foi igual à dos restantes elementos (não segue os princípios básicos da teoria das probabilidades), uma vez que os elementos foram seleccionados por conveniência (Marôco, 2014).

A amostra de alunos do ensino superior foi recolhida maioritariamente na Universidade da Madeira (66%), no ISPA (27%), e na Universidade Nova de Lisboa (24%), com idades entre os 18 e os 56 anos. Os participantes trabalhadores foram recolhidos maioritariamente na Universidade Europeia, correspondendo a um total de 25 indivíduos. No todo, obteve-se um total de 185 participantes, sendo 74% do sexo Feminino (n=137) e 26% do sexo Masculino (n=48). Destes 185 participantes, 91% (n=168) responderam ao questionário NEO-PI-R, ao IPV e ao BFI-10 em simultâneo, constituindo estes a amostra utilizada na maior parte das análises realizadas.

Para obter uma amostra representativa (n=168), procedeu-se primeiro à pesquisa de quais os cursos representativos de cada um dos seis tipos de interesses vocacionais propostos por John Holland, método pelo qual se optou por segmentar a amostra. Por falta de acesso a alunos de determinadas áreas, a amostra não está igualmente repartida. A amostra é então constituída por 10 participantes com perfil Realista, 55 participantes com perfil Investigativo, 15 participantes com perfil Artístico, 69 participantes com perfil Social, 13 participantes com perfil Empreendedor, e 6 participantes com perfil Convencional. A divisão da amostra consoante

o perfil vocacional obtido, e não consoante o curso de cada participante, foi realizada a fim de obter o máximo de homogeneidade possível entre os grupos.

Delineamento

O delineamento do presente estudo é correlacional, procurando-se analisar a relação entre o modelo dos *Big Five* (operacionalizado através do NEO-PI-R e do BFI-10) e o modelo dos Interesses Vocacionais proposto por John Holland (operacionalizado pelo IPV). É também de carácter não experimental, uma vez que nenhuma das variáveis em estudo foi manipulada (Oliveira, 2010).

Instrumentos

Para a realização deste estudo, foi aplicado o questionário de personalidade NEO-PI-R, em conjunto com um segundo questionário constituído por três partes: inquérito sócio-demográfico, uma versão reduzida do Inventário de Preferências Profissionais e o Big Five Inventory – 10.

Para a categorização demográfica da amostra, foram colocadas no cabeçalho do segundo questionário questões referentes à idade, sexo, curso, ano de curso e universidade dos participantes. As informações referentes ao curso, ano e universidade dos participantes foram colocadas a fim de auxiliar na interpretação do perfil RIASEC de cada um.

Na medição das variáveis em estudo foram utilizados o NEO-PI-R e o BFI-10 como medidas de avaliação da personalidade e o Inventário de Preferências Vocacionais como avaliador de interesses vocacionais.

NEO-PI-R

O NEO-PI-R, da autoria de Costa & McCrae, traduzido e adaptado para a população portuguesa por Lima e Simões (2000), é um inventário que operacionaliza o Modelo dos Cinco Fatores da Personalidade, e apresenta-se em duas formas: a forma S, de autoavaliação, e a forma R, para avaliação por observadores, tendo sido aplicada neste estudo a forma S. A forma S consiste em 240 itens, aos quais se responde numa escala de Likert de 5 pontos, onde 1

corresponde a “Discordo Fortemente” e 5 corresponde a “Concordo Fortemente” (Costa & McCrae, 2000). Os 240 itens estão divididos constituído por cinco escalas que medem as cinco grandes dimensões da personalidade, e subdividido em 30 facetas mais específicas (seis para cada dimensão). Pode ser aplicado individual ou coletivamente, e tem uma duração variável, estimada entre os 40 a 50 minutos. Pode ser aplicada a adolescentes e adultos (+ 17 anos) (Cegoc, 2015).

A versão do NEO-PI-R utilizada neste estudo é a segunda revisão do instrumento e consiste num manual, caderno e folha de resposta S. A cotação das provas é realizada através da plataforma *online* de correção de testes da Cegoc (Cegoc, 2015). Foi estabelecido um protocolo com a Cegoc, a fim de poder ter acesso à nova versão do instrumento e, assim, utilizá-la neste estudo. O protocolo acordado entre ambas as partes encontra-se no Anexo A.

A segunda revisão da adaptação portuguesa do NEO-PI-R tem revelado boa consistência interna, com a Conscienciosidade tendo o coeficiente mais elevado ($\alpha = .85$), seguido do Neuroticismo ($\alpha = .80$), Extroversão ($\alpha = .77$), Abertura à Experiência ($\alpha = .75$), e Amabilidade ($\alpha = .70$).

Big Five Inventory 10 (BFI-10)

O Big Five Inventory 10 (BFI-10; Rammstedt & John, 2007) foi construído como um instrumento extremamente curto para medir as cinco dimensões da personalidade. Este instrumento foi traduzido e adaptado para a população portuguesa por Bártolo-Ribeiro e Aguiar (2008). É constituído por 10 itens e foi construído para ser respondido num minuto. O instrumento consiste em 10 frases selecionadas da versão original, com 44 itens, do inventário, baseadas em adjetivos-traço conhecidos por serem marcadores prototípicos dos *Big Five* (Plaisant, 2008). São pontuadas numa escala de 1 a cinco, onde 1 significa “Discordo Fortemente” e o 5 significa “Concordo Fortemente”. O BFI-10 foi traduzido e adaptado para vários países, como a Alemanha (Rammstedt & John, 2006, cit. por Rammstedt & John, 2007), e a França (Plaisant, 2008), mostrando propriedades psicométricas semelhantes ao original (Gosling, Rentfrow, & Swann, 2003). Este questionário encontra-se disponível de forma livre para investigação (Soto & John, 2009).

As escalas dos domínios têm demonstrado elevada fiabilidade, uma estrutura fatorial clara e forte convergência com outras medidas dos *Big Five* (Benet-Martínez & John, 1998;

John et al., 2008; Soto, John, Gosling & Potter, 2008). Não foi possível o acesso aos índices de fiabilidade de cada dimensão, porém sabe-se que a escala tem demonstrado boa consistência interna ($\alpha=.83$) (Denissen, Geenen, Aken, Gosling, & Potter, 2008).

Tabela 1

Itens do Big Five Inventory - 10

Extroversão
1. ...é reservado
6. ...é sociável, e que facilmente exterioriza os seus pensamentos/emoções
Amabilidade
2. ...transmite confiança aos outros e acredita na bondade das pessoas
7. ...tende a reagir friamente face aos outros
Conscienciosidade
3. ...tende a ser preguiçoso
8. ...é cumpridor na realização dos trabalhos
Neuroticismo
4. ...é descontraindo, lida bem com o <i>stress</i>
9. ...se enerva facilmente
Abertura à Experiência
5. ...tem poucos interesses artísticos
10. ...tem uma imaginação ativa

Inventário de Preferências Vocacionais (IPV)

O Inventário de Preferências Vocacionais (IPV; Holland, 1983) é um inventário de personalidade composto por nomes de ocupações elaborado com a principal finalidade de avaliar a personalidade, sendo aplicável a pessoas com mais de 14 anos. Este inventário é utilizado com o intuito de se indicar quais as ocupações que mais agradam ou não aos sujeitos. O inventário tem 11 escalas:

1. **Realística** - representando variáveis como "sentido prático" e "convencionalismo", esta escala representa pessoas com orientação prática. Homens com pontuação elevada nesta escala são tidos como sendo masculinos, práticos e francos, enquanto as mulheres com pontuações altas são caracterizadas como mais masculinas e pouco sociais. Com a inclinação para a mecânica e as fracas aptidões interpessoais em comum, os indivíduos

com pontuação elevada nesta escala costumam ter uma aversão a problemas cuja resolução exija sensibilidade, como nas artes, e onde tenham de ser persuasivos.

2. **Intelectual** - esta escala encontra-se relacionada com áreas como a ciência, matemática e teoria. Tanto homens como mulheres com elevadas pontuações nesta escala são caracterizados como empreendedores, tímidos, radicais e independentes. Estas características, aliadas à inclinação científica e à valorização dos contributos da ciência, tornam estes indivíduos mais aptos a resolver problemas através do raciocínio em detrimento da ação. A timidez faz com que desaprovem atividades sociais e de negócios, e as suas elevadas aspirações académicas resultam do facto de serem estudiosos e persistentes.
3. **Artística** - como a própria escala indica, indivíduos que pontuem mais nesta escala têm elevados interesses artísticos e muitas aptidões artísticas. São mais femininos, sensíveis, introvertidos, expressivos, muito originais e imaginativos.
4. **Social** - homens com elevada pontuação nesta escala são caracterizados como sendo conservadores, idealistas e persuasivos, características que também se espelham nas mulheres. Caracterizados como sendo mais femininos, em oposição aos Realistas, e com uma elevada componente social, dão muitas vezes valor a realizações sociais e religiosas, sendo detentores de grande empatia e competências educacionais. Os seus interesses sociais fazem com que prefiram atividades onde possam demonstrar a sua responsabilidade e facilidade nas relações interpessoais.
5. **Empreendedora** - esta escala avalia características como sociabilidade, agressividade, impulsividade e independência. Indivíduos com pontuação elevada são, assim, dominantes, sociáveis, alegres e aventureiros. Preferem tarefas verbais e ambíguas em vez de tarefas organizadas, opondo-se assim aos Convencionais.
6. **Convencional** - indivíduos "convencionais" são conformados, etnocêntricos e não originais. Geralmente preferem situações de subordinação, evitando conflitos e ansiedade derivados de situações ambíguas e de relações interpessoais. Os homens são mais conformados, ordeiros, inflexíveis e com orientações anti-artísticas. As mulheres são mais analíticas, sagazes, práticas e extrovertidas. Ambos partilham interesses e aptidões para serviços de escritório e trabalhos de natureza financeira ou de negócios.
7. **Autodomínio** - pode-se caracterizar o autodomínio como a inibição da expressão de emoções, pensamentos e fantasias. O elevado autocontrolo faz com que estes indivíduos não procurem por prazer, sendo cuidadosos, inseguros, sérios e responsáveis. No geral não demonstram grandes interesses, sendo uma das suas características a falta de

aptidões técnicas e atléticas. Pontuações baixas indicam impulsividade. O ideal será uma pontuação média, estando esta associada a uma originalidade e espontaneidade saudável.

8. **Masculinidade** - com pontuações altas indicando masculinidade e as pontuações baixas indicando feminidade, esta escala pode servir para avaliar em que grau um indivíduo integra a tipologia sexual tradicional no seu modo de ser. Por exemplo, uma mulher com pontuação alta terá tendência para preferir ocupações tradicionalmente dominadas por homens.
9. **“Status”** - pontuações elevadas nesta escala indicam escolhas profissionais com elevado grau de prestígio. Estas pontuações podem representar as expectativas e necessidades do sujeito quanto à necessidade de subir na vida. Esta escala também fornece uma estimativa da auto-estima do sujeito, uma vez que esta está relacionada com pontuações elevadas. Indivíduos com pontuações altas são caracterizados como competitivos, entusiastas, dominadores e aventureiros, e têm competências em áreas como comércio, negócios e posições de chefia e governamentais.
10. **Infrequência** - os itens que constituem esta escala incluem várias profissões pouco populares e com baixo "status". Indivíduos que pontuem alto nesta escala apresentam preferências profissionais atípicas, e, por inferência, estes sujeitos são dependentes e introvertidos, pouco imaginativos, com baixos níveis de aspiração e com falta de talento e habilidade.
11. **Aquiescência** (ou Anuência) - esta escala tem como função detetar a dissimulação e a tendência para respostas extremas. Sujeitos que prefiram muitas profissões têm uma atitude mais sociável e entusiasta, embora pontuações demasiado altas nesta escala estejam associadas à falta de capacidade crítica e integração pessoal.

Neste estudo só foram utilizadas as seis escalas correspondentes aos seis tipos de interesses vocacionais do modelo RIASEC (Realística, Intelectual, Artística, Social, Empreendedora e Convencional).

A versão reduzida utilizada neste estudo (Anexo B) é constituída por 86 itens, correspondentes a profissões típicas de cada um dos tipos de interesses vocacionais (utilizando, portanto, os itens das escalas Realista, Intelectual, Artística, Social, Empreendedora e Convencional). Para cada item, os sujeitos são instruídos a responder “Sim” às profissões que lhes suscitem interesse, e “Não” para as profissões que lhes desagradem. No final são contabilizados quantos “Sim” os sujeitos respondem para cada uma das seis escalas e traça-se

o perfil RIASEC. Este perfil RIASEC é o resultado da combinação dos três interesses vocacionais dominantes (portanto, com as pontuações mais elevadas).

Tabela 2

Exemplos de Itens Referentes ao Inventário de Preferências Vocacionais

Realista
1. Mecânico de aviões – repara aviões
19. Carpinteiro – executa diversos trabalhos em madeira ou produtos afins
Investigativo
8. Biólogo – estuda as plantas e os animais
44. Investigador científico – faz experiências científicas
Artístico
6. Poeta – escreve poesia
54. Retratista – artista pintor de retratos
Social
45. Psicólogo clínico – dá ajuda psicológica a pessoas que se sentem infelizes na vida
81. Conselheiro de orientação – ajuda as pessoas a decidir os estudos e género de trabalho que gostariam de fazer
Empreendedora
23. Representante comercial – agente que vende os produtos de uma companhia
41. Diretor comercial – o dirigente do sector commercial de uma empresa
Convencional
16. Consultor técnico-financeiro – dá pareceres técnico-financeiros sobre a melhor forma de as pessoas investirem o seu dinheiro
34. Escrivão de tribunal – escreve tudo o que é dito durante as audiências nos tribunais

Procedimento

A aplicação dos questionários realizou-se entre Fevereiro e Maio, de forma presencial e não presencial em todos os estabelecimentos de ensino. Foram dadas aos alunos participantes todas as informações necessárias acerca dos questionários a preencher, e foram assegurados todos os direitos e confidencialidade das respostas. Também foi questionado aos participantes se pretendiam receber *feedback* (sob a forma de um breve perfil sumário) dos resultados obtidos, pelo que os participantes interessados facultaram o seu endereço eletrónico a fim de lhes serem enviados os respetivos perfis.

No fim de Maio ficaram então encerradas as aplicações das provas e passou-se à análise estatística dos dados. Todo o tratamento de dados foi realizado através do *software* SPSS *Statistics* 22.

4. RESULTADOS

Primeiro procedeu-se à análise das qualidades psicométricas do NEO-PI-R, uma vez que o objetivo central do estudo prende-se no estudo da validade da prova. Dadas as restrições impostas pelo protocolo de colaboração entre a Cegoc e o ISPA para a elaboração desta pesquisa, as análises referentes às propriedades psicométricas foram maioritariamente realizadas pela Cegoc, que gentilmente cedeu de volta algumas análises.

A fim de estudar a validade do NEO-PI-R, através do estudo de validade convergente com o BFI-10, procedeu-se a uma análise correlacional entre as dimensões de ambos os instrumentos.

Seguiu-se a análise correlacional entre as dimensões do NEO-PI-R e o IPV a fim de encontrar possíveis relações entre as dimensões e os tipos de interesses vocacionais. Esta análise também foi efetuada entre o BFI-10 e o IPV.

Análise das Qualidades Psicométricas do NEO-PI-R

Fiabilidade

Na linguagem do dia-a-dia, fiabilidade é sinónimo de segurança ou consistência. Falamos, por exemplo, que um amigo é confiável quando sabemos que podemos contar com ele num momento de necessidade. Na linguagem da psicomетria, fiabilidade (ou consistência interna) refere-se à consistência na medida, isto é, esta propriedade indica-nos se o comportamento de um dado instrumento, por exemplo, é consistente ao longo de várias aplicações (Cohen, Swedik, & Sturman, 2014).

As análises às dimensões do NEO-PI-R apresentaram boa consistência interna: Neuroticismo ($\alpha = 0,80$), Extroversão ($\alpha = 0,80$), Abertura à Experiência ($\alpha = 0,72$),

Amabilidade ($\alpha = 0,72$), e Conscienciosidade ($\alpha = .86$). Estes valores variam pouco dos valores dos coeficientes alfa obtidos nos estudos com a última versão da segunda revisão do instrumento (Tabela 3), apresentando então índices de consistência interna bons, uma vez que todos os alfas de Cronbach são superiores a .70.

Tabela 3

Comparação entre os dados obtidos e os índices de consistência interna da 2ª revisão do NEO-PI-R.

	Presente estudo	2ª revisão do NEO-PI-R
Neuroticismo	.80	.80
Extroversão	.80	.77
Abertura à Experiência	.72	.75
Amabilidade	.72	.70
Conscienciosidade	.86	.85

Sensibilidade

Para analisar a sensibilidade, observou-se os valores dos coeficientes de assimetria e de achatamento de cada item presente. Nem todos os itens cumprem os requisitos necessários, tendo alguns itens apresentado valores de assimetria $\geq |3|$ e de achatamento $\geq |8|$, porém nenhum deles viola grosseiramente a normalidade (Kline, 2005). Não foi possível analisar a sensibilidade das dimensões uma vez que, devido à falta de conhecimento da reorganização dos itens por dimensão, não foi possível calcular as dimensões da escala.

Relativamente à variabilidade de respostas, verificou-se respostas em todos os pontos da escala de medida, não estando a mediana localizada em nenhum dos extremos (consultar Anexo C).

Tabela 4

Sensibilidade das Dimensões do Instrumento NEO-PI-R

	Mínimo	Máximo	Média	Assimetria	Curtose
Neo_N	44	157	96,00	,229	,256
Neo_E	46	165	112,00	-,379	,795
Neo_O	72	165	117,00	,137	-,209
Neo_A	56	165	120,00	-,507	1,655
Neo_C	55	170	120,00	-,097	-,289

N válido (de lista)

Erro padrão de assimetria = .18

Erro padrão de curtose = .36

Validade

Quando se pensa em estudos de validade, pensa-se em Análises Fatoriais, sejam Exploratórias ou Confirmatórias, porém com o NEO-PI-R nenhuma destas análises de validade foi realizada por impossibilidade de acesso à nova reagrupação de fatores, apesar de já ser conhecido o modelo hipotético. Na impossibilidade de realizar uma Análise Fatorial Exploratória ou Confirmatória, realizou-se um estudo de validade convergente, que é outra forma de analisar a validade do instrumento.

Os valores da validade convergente indicam em que grau as pontuações de um teste podem ser usadas para estimar a posição atual de um indivíduo num critério (neste caso, em que posição, num contínuo com dois extremos, o indivíduo se situa em cada uma das dimensões da personalidade). Às vezes a validade concorrente de um determinado teste (Teste A) é explorada com respeito a outro teste (Teste B). Nestes estudos, prévias pesquisas demonstram de maneira satisfatória a validade do teste B, então a pergunta é: “O quão bem o Teste A se compara ao Teste B?”. Aqui, o Teste B é usado como critério de validação. Normalmente o Teste A é ou um teste novo ou um teste que está sendo usado para algum novo propósito, como numa nova população (Cohen et al, 2014).

Para a realização do estudo de validade convergente aplicou-se o BFI-10, outra medida de avaliação da personalidade com o modelo teórico dos Big Five como *background*. As correlações entre as pontuações obtidas por ambos os instrumentos encontram-se apresentadas na Tabela 5. As dimensões de ambos os instrumentos apresentaram fortes correlações positivas entre si, sendo a mais elevada a correlação entre a Conscienciosidade ($r = 0,704$), e seguindo-se a Extroversão ($r = 0,625$), Neuroticismo ($r = 0,593$), Amabilidade ($r = 0,574$), e por fim a Abertura à Experiência ($r = 0,536$).

Tabela 5
Validade convergente – NEO-PI-R e BFI-10

	NEO Neuroticismo	NEO Extroversão	NEO Abertura à Experiência	NEO Amabilidade	NEO Conscienciosidade
BFI Neuroticismo	,593**	-,334**	-,136	-,145	-,115
BFI Extroversão	-,339**	,625**	,078	-,042	-,013
BFI Abertura à Experiência	-,021,	,158*	,536**	,067	,016
BFI Amabilidade	-,104	,279**	,217**	,574**	,133
BFI Conscienciosidade	-,230**	,128	-,030	,205**	,704**

Nota: ** p<.01; * p<.05

Análise das Qualidades Psicométricas do BFI-10

Fiabilidade

Relativamente ao questionário de personalidade BFI-10, recorreu-se ao indicador *alfa de Cronbach* para analisar a fiabilidade. A escala obteve um índice de consistência interna de .25, o que, segundo a literatura, é considerado muito mau (Marôco, 2014). Quanto às dimensões que compõem a escala, os valores variam entre .38 e .71, valores que variam entre o inaceitável e o razoável para os estudos (Hill & Hill, 2002). O BFI-10 já é caracterizado pelos baixos índices de fiabilidade. Estes valores são justificados pela reduzida quantidade de itens por dimensão (2 itens por cada dimensão). Na mesma, o instrumento é largamente utilizado, devido ao facto de ser um instrumento de curta duração e de rápida resposta.

Tabela 6
Fiabilidade do Instrumento BFI-10 e Respetivas Escalas

Escala	Dimensões	Alfa de Cronbach
Big Five Inventory-10 $\alpha = .25$	Neuroticismo	.44
	Extroversão	.71
	Abertura à Experiência	.43
	Amabilidade	.38
	Conscienciosidade	.53

Sensibilidade

Relativamente à variabilidade de respostas, verificou-se que todos dos itens têm respostas em todos os pontos da escala de medida exceto os itens 8 e 10, cujo mínimo é 2 (numa escala de 1 a 5), porém a mediana não se encontra localizada em nenhum dos extremos. Para analisar a sensibilidade das escalas, observou-se os valores dos coeficientes de assimetria e de achatamento de cada item presente, tendo-se verificado que nenhuma viola de forma grosseira a distribuição normal ($sk < |3|$ e $ku < |8|$) (Kline, 2005).

Tabela 7
Sensibilidade dos Itens do Instrumento BFI-10

	Mínimo	Máximo	Mediana	Assimetria	Curtose
BFI1	1	5	4,00	,529	-,849
BFI2	1	5	4,00	-1,019	1,128
BFI3	1	5	3,00	,289	-,971
BFI4	1	5	3,00	,282	-,966
BFI5	1	5	2,00	-,509	-,667
BFI6	1	5	4,00	-,510	-,588
BFI7	1	5	2,00	-,398	-,894
BFI8	2	5	4,00	-,866	,925
BFI9	1	5	3,00	,105	-1,060
BFI10	2	5	4,00	-,597	-,484

N válido (de lista)

Erro padrão de assimetria = .19

Erro padrão de curtose = .37

Tabela 8
Sensibilidade das Dimensões do Instrumento BFI-10

	Mínimo	Máximo	Mediana	Assimetria	Curtose
BFI_N	2	10	3,00	,117	-,552
BFI_E	2	10	3,00	-,022	-,781
BFI_O	3	10	4,00	-,305	-,576
BFI_A	3	10	4,00	-,551	,300
BFI_C	3	10	3,50	-,084	-,773

N válido (de

lista)

Validade

Em relação à escala, decidiu-se recorrer a uma Análise Fatorial Exploratória (AFE). Para tal, realizou-se um teste de adequação da amostragem de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Os resultados encontram-se na Tabela 9. O índice de adequação da amostragem foi de .525, o que, apesar de ser considerado mau, ainda é aceitável (Marôco, 2014).

Seguiu-se a AFE, cuja matriz de componente rotativa encontra-se na Tabela 10. Aqui foi possível observar que a distribuição dos itens por dimensão encontra-se de acordo com o modelo teórico e com a organização dos itens por dimensão. Todos os itens apresentaram um peso fatorial superior a .60 na dimensão esperada, não surgindo mais nenhuma relação com peso fatorial superior a .50 em outra dimensão

Tabela 9
Teste KMO e Bartlett do Instrumento BFI-10

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,525
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	216,406
	Df	45
	Sig.	,000

Tabela 10
Matriz de Componente Rotativa do Instrumento BFI-10

	Componente				
	Extroversão	Amabilidade	Conscienciosidade	Neuroticismo	Abertura à Experiência
BF11	,851				
BF12				,755	
BF13		,795			
BF14					,736
BF15			,751		
BF16	,855				
BF17				,665	
BF18		,819			
BF19					,756
BF110			,836		

Análise das Qualidades Psicométricas do IPV

Sensibilidade

Estudou-se a sensibilidade dos itens do IPV, não se observando nenhum item com desvio grosseiro à normalidade, isto é, todos encontram-se com valores de assimetria $< |3|$ e de valores de curtose $< |8|$ (Kline, 2005). Relativamente à variabilidade de respostas, todos os itens têm respostas em todos os pontos da escala (“Sim” e “Não”).

Relativamente à sensibilidade das dimensões, também todos os valores encontram-se com valores de assimetria $< |3|$ e de valores de curtose $< |8|$ (Kline, 2005). Porém, em duas dimensões (Realista e Convencional) a mediana encontra-se num dos extremos (no valor 1).

Tabela 11

Sensibilidade das Dimensões do IPV

	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio Padrão	Assimetria	Curtose
Realista	0	14	1,4226	1,000	3,052	1,735	2,691
Investigativo	0	14	5,0778	4,000	3,739	,381	-,743
Artístico	0	14	4,0359	3,000	3,807	,900	-,319
Social	0	14	5,3810	6,000	4,155	,031	-1,195
Empreendedor	0	14	3,8929	3,000	3,726	,704	-,446
Convencional	0	14	2,1325	1,000	3,127	1,674	2,051
N válido (de lista)							

Validade

Para o estudo de validade, procedeu-se à realização do teste de adequação de amostragem de Kaiser-Meyer-Olkin e um Teste de esfericidade de Bartlett. O índice obtido, $KMO = .716$, categorizado como médio (Marôco, 2014), demonstra que o teste encontra-se apropriado para a população em estudo.

Tabela 12

Teste KMO e Bartlett do Instrumento IPV

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,716
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	8699,952
	Df	3486
	Sig.	,000

A seguir, procedeu-se à Análise Fatorial Exploratória. Devido ao facto de, numa primeira análise, os itens terem sido todos considerados como dimensões independentes, optou-se por um AFE forçada a seis fatores, tendo em conta a estrutura do modelo. Nesta análise observou-se a presença de itens ambivalentes e itens ambíguos. Neste caso, onde se suprimiu coeficientes baixos com valor absoluto abaixo de ,33, isto significa que existiam itens cujo peso fatorial era superior a ,33 em mais de uma dimensão (itens ambivalentes) e itens que não apresentavam peso fatorial superior a ,33 em nenhuma dimensão (itens ambíguos).

Realizou-se uma segunda AFE, de novo forçada a 6 fatores, retirando os itens 5, 7, 20, 37, 49, 55, 57, e 58 (itens apontados como ambíguos ou ambivalentes na análise anterior), passando o instrumento a ter não 84 itens mas sim 75. Um novo teste de adequação de amostragem de Kaiser-Meyer-Olkin e um Teste de esfericidade de Bartlett foi realizado (Tabela X), onde se observou uma ligeira melhoria dos índices, permanecendo porém dentro dos valores médios (Marôco, 2014).

Tabela 13

Teste KMO e Bartlett do Instrumento IPV

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,742
Teste de esfericidade de	Aprox. Qui-quadrado	7409,247
Bartlett	Df	2775
	Sig.	,000

Nesta segunda AFE pôde-se observar que, ao retirar os itens ambivalentes e ambíguos, a distribuição dos itens por dimensão encontra-se de acordo com o modelo teórico e com a organização dos itens por dimensão. Todos os itens apresentaram um peso fatorial superior a

.33 na dimensão esperada, não surgindo mais nenhuma relação com peso fatorial superior a .33 noutra dimensão (consultar Anexo F).

Fiabilidade

Numa primeira análise à consistência interna do Inventário de Preferências Vocacionais, obteve-se um índice de ,91, o que pela literatura é considerado muito bom (Marôco, 2014). Quanto às dimensões que compõem a escala os valores variam entre .83 e .87, valores considerados bons para os estudos (Hill & Hill, 2002).

Tabela 14

Fiabilidade do Instrumento IPV e Respetivas Escalas (1ª Análise)

Escala	Dimensões	Alfa de Cronbach
IPV $\alpha = .91$	Realista	.86
	Investigativo	.83
	Artístico	.87
	Social	.87
	Empreendedor	.85
	Convencional	.87

Após a realização de uma segunda AFE, porém, houve a necessidade de refazer estas análises de acordo com a nova composição das dimensões. Para isso, calculou-se as novas variáveis, excluindo os itens ambíguos e ambivalentes, e procedeu-se a uma nova análise da consistência interna da escala e dos itens.

Observou-se uma ligeira diminuição do índice de consistência interna, que passou de $\alpha = .91$ para $\alpha = .90$. Na análise da consistência interna às escalas do instrumento, observou-se ligeiros aumentos dos índices de fiabilidade (Tabela 15).

Tabela 15

Fiabilidade do Instrumento IPV e Respetivas Escalas (2ª Análise)

Escala	Dimensões	Alfa de Cronbach
IPV $\alpha = .90$	Realista	.88
	Investigativo	.83
	Artístico	.87
	Social	.88
	Empreendedor	.85
	Convencional	.89

Análise Correlacional das variáveis de estudo

As correlações entre personalidade e interesses vocacionais foram estudadas tanto com o BFI-10 como com o NEO-PI-R, e os resultados encontram-se apresentados nas Tabelas 16 e 17, respetivamente. Apesar de surgirem algumas diferenças nas duas análises, destacam-se as correlações entre os tipos Artístico e Convencional com a Abertura à Experiência, e os tipos Social e Empreendedor com a Extroversão, sendo estas as correlações obtidas em comum nas duas análises. Outro padrão comum encontrado nas duas análises foi a falta de correlações significativas entre o Neuroticismo e a Conscienciosidade e os seis tipos de interesses vocacionais.

Tabela 16

Correlações entre as dimensões do BFI-10 e IPV

	Realista	Investigativo	Artístico	Social	Empreendedor	Convencional
Neuroticismo	,124	,093	-,075	-,066	,034	-,052
Extroversão	,030	-,046	,036	,177*	,212**	,059
Abertura à Experiência	-,009	,088	,435**	,106	,002	-,176*
Amabilidade	-,114	-,077	,142	,140	-,036	-,139
Conscienciosidade	-,112	-,129	-,117	,149	,039	-,013

Nota: ** $p < .01$; * $p < .05$

Outras correlações significativas foram também encontradas, embora somente no estudo da relação entre as pontuações do NEO-PI-R e o IPV: os tipos Investigativo ($r = .186$), Artístico

($r = .283$), Social ($r = .223$) e Convencional ($r = -.262$) surgiram correlacionados significativamente com a Abertura à Experiência; e os tipos Artístico ($r = ,172$), Social ($r = .157$), Empreendedor ($r = -.269$) e Convencional ($r = -.215$) também surgiram correlacionados significativamente com a Amabilidade.

Tabela 17

Correlações entre as dimensões do NEO-PI-R e IPV

	Realista	Investigativo	Artístico	Social	Empreendedor	Convencional
Neuroticismo	-,102	-,065	,112	,066	-,062	,010
Extroversão	,030	,018	,089	,200**	,226**	-,042
Abertura à Experiência	,027	,186*	,283**	,223**	-,102	-,262**
Amabilidade	-,109	-,071	,172*	,157*	-,269**	-,215**
Conscienciosidade	-,091	-,070	-,037	,014	-,078	-,031

Nota: ** $p < .01$; * $p < .05$

A ausência de correlações estatisticamente significativas entre as dimensões Neuroticismo e Conscienciosidade e os seis tipos de interesses vocacionais já foi documentada por Costa e colaboradores (1984). Os mesmos autores, no estudo da relação entre as dimensões do NEO-PI-R e do PIV, observaram também correlações estatisticamente significativas entre a dimensão da personalidade Abertura à Experiência e os tipos de interesses vocacionais Investigativo, Artístico, Social e Convencional. A Tabela 18 apresenta uma comparação entre os valores obtidos em ambos os estudos (Costa et al., 1984). Estes valores fazem sentido, uma vez que os tipos Investigativo, Artístico e Social têm entre si o interesse pelo contacto com coisas novas, sendo descritos como mais originais, empreendedores, idealistas e com uma forte componente social (Holland, 1983). A correlação negativa entre o tipo Convencional e a Abertura à Experiência também é justificada pela própria descrição dos indivíduos Convencionais, uma vez que estes são vistos como conformistas, ordeiros, pouco interessados em coisas novas e pouco originais (Holland, 1983).

Os tipos Social e Empreendedor obtiveram uma correlação estatisticamente significativa e positiva com a Extroversão, uma vez ambos os indivíduos Sociais e Empreendedores

destacam-se pelas suas relações interpessoais e pela sociabilidade. Estas relações também foram observadas no estudo de Goldberg (1981).

Por fim, observou-se correlações estatisticamente positivas entre a dimensão da personalidade Amabilidade e os tipos de interesses vocacionais Artístico e Social. Estas correlações podem ser justificadas pelo facto de tanto os indivíduos Artísticos como os Sociais serem caracterizados pela sua sensibilidade e orientação para os outros (Holland, 1983). Em contrapartida, também foram observadas correlações estatisticamente negativas entre a mesma dimensão e os tipos de interesses vocacionais Empreendedor e Convencional. De novo, estas relações podem ser justificadas pela própria descrição do que é um indivíduo Empreendedor e um indivíduo Convencional, uma vez que ambos são tidos como mais etnocêntricos e pouco entusiastas no que diz respeito a interações sociais. Os mesmos resultados foram também observados por Armstrong e Anthony (2009).

5. DISCUSSÃO

Discussão de Resultados

Relembrando, o presente estudo teve como objetivo principal fazer um estudo de validade com a segunda versão revista do NEO-PI-R, adicionalmente utilizando-o como instrumento para operacionalizar a variável personalidade na recriação do estudo de Costa, McCrae e Holland (1983).

No que diz respeito às qualidades psicométricas, destaca-se os bons alfas obtidos para cada uma das escalas, tendo estes sido muito semelhantes aos obtidos nos últimos estudos realizados com esta mesma última versão do instrumento. Não surgiram grandes desvios à normalidade no que diz respeito à sensibilidade dos itens. Em relação à validade, observou-se correlações estatisticamente significativas entre as cinco dimensões do NEO-PI-R e do BFI, não tendo surgido nenhum problema na análise ou nos resultados obtidos.

Relativamente à antiga questão em debate neste estudo, surgem algumas observações interessantes que importa mencionar. Primeiramente, observou-se alguma discrepância na amostra entre o curso dos alunos e o perfil RIASEC dos mesmos (25 dos 168 participantes não obtiveram correspondência entre o curso e o perfil obtido através do IPV, correspondendo a 13,5% da totalidade dos participantes). A maior discrepância encontra-se no perfil vocacional

Artístico, sendo que dos 15 alunos com este perfil somente 2 se encontravam, de facto, num curso associado às Artes.

Através de uma análise de frequências às respostas dadas a cada item do IPV, observou-se que os dois itens da dimensão “Artístico”, onde os participantes mais demonstraram o seu interesse, foram o item 24 e o item 36, correspondendo respetivamente às profissões “Autor Literário” e “Autor de artigos para revistas e jornais”. Analisando semanticamente os itens, pode-se considerar a hipótese de estas duas profissões, aos olhos dos participantes, sejam pouco associadas ao que temos em mente como uma profissão “das artes”. A preferência por ambas as profissões também pode ser justificada pelas características da amostra, uma vez que, encontrando-se os participantes no ensino superior, não é assim tão estranha a ideia de estes se interessarem por uma carreira enquanto autor, provavelmente numa vertente mais científica. Embora estas sejam só algumas hipóteses a considerar, também há que ter em conta a situação atual da empregabilidade no país, sendo que as profissões associadas às Artes estão entre as menos “empregáveis”.

Se considerarmos que os perfis obtidos através do IPV realmente correspondem a indivíduos com verdadeiras vocações artísticas (e não somente com gosto por profissões artísticas), poderemos então presumir que, talvez, os alunos estejam a basear as suas escolhas de cursos não nas suas vocações, gostos e capacidades, mas sim com base numa visão de maiores hipóteses de empregabilidade no futuro. Esta suposição não é de todo sem fundamento, até porque os dados de 2016 apontam para que alguns dos cursos com mais de 20% de desemprego sejam das áreas Artísticas, nomeadamente Arquitetura, Teatro e Artes Performativas, Design de Comunicação, Animação e Produção Artística, entre outros (Observador, 2016).

Limitações

A primeira grande limitação prende-se com o acesso à amostra. Em primeiro lugar, diversas entidades foram contactadas a fim de poder aceder aos alunos de diversos cursos, porém obteve-se pouca adesão, barrando o acesso a alunos de alguns cursos que garantiam amostra para os tipos vocacionais Artístico e Convencional, cujo acesso era um pouco mais restrito tendo em conta toda a oferta formativa atualmente presente no ensino superior em Portugal, e mas precisamente em Lisboa. Para conseguir garantir a participação de 180 alunos, conforme acordado no protocolo estabelecido com a Cegoc, foi necessário flexibilizar o modo

de aplicação das provas, tendo estas sido aplicadas tanto de modo presencial como não presencial. Esta decisão prendeu-se a uma terceira limitação, relacionada com o facto da aplicação das três provas contabilizar um total de 334 questões, o que suscitou muita resistência por parte dos alunos, pela indisponibilidade em perder cerca de uma hora para responder aos três questionários. Embora creia-se ter assegurado a veracidade das respostas de cada participante, uma vez que todas as participações foram voluntárias, o tipo de aplicação pode ter surtido alguma influência na forma de responder dos participantes.

No que diz respeito à aplicação do NEO-PI-R enquanto um dos instrumentos para operacionalizar o modelo dos cinco fatores, trabalhado neste estudo, o facto de este ser um questionário com 240 questões, o que leva a um tempo médio de aplicação de 45 minutos, tornou-se uma entrave ao estudo, pois causou muita desmotivação instantânea para participar por parte dos alunos. O próprio modo de aplicação da prova, com caderno de aplicação e folha de respostas à parte, tornou a aplicação um pouco mais lenta, desorientando alguns alunos que se perdiam constantemente nas questões em que se encontravam. O facto de haver um acordo de confidencialidade por detrás do acesso à prova bloqueou o acesso às análises posteriores realizadas pela Cegoc aos dados recolhidos através do inventário, o que impediu a realização de algumas análises, como a Análise Fatorial Exploratória, que poderiam ajudar a compreender melhor as qualidades psicométricas do instrumento. Por fim, fruto de conversas com vários participantes, foi possível apurar que diversas questões presentes no NEO-PI-R suscitaram muitas dúvidas, fazendo com que os participantes não respondessem às questões ou demorassem muito mais tempo a tentar compreendê-las antes de responder.

Também surgiram limitações quanto à aplicação do IPV neste estudo como instrumento para operacionalizar os interesses vocacionais, segundo a perspectiva de John Holland. A primeira limitação prende-se com o facto da prova estar desatualizada, tendo sido traduzida e adaptada para a população portuguesa em 1983 e não tendo sido revista desde então. Isto traduz-se também na falta de utilização do instrumento em Portugal, tendo sido escasso o uso do instrumento em estudos, até porque a prova não se encontra disponível para compra. O próprio formato da prova (caderno e folha de respostas) tornou o instrumento demasiado extensivo, com as suas 160 questões. A desatualização do instrumento também se refletiu nos itens, existindo uma quantidade significativa de profissões desatualizadas ou muito pouco populares/importantes na atualidade, como por exemplo o item 6 (tratorista agrícola) e o item 27 (trabalhador na demolição de prédios); é também frequente ao longo da prova surgirem diversas profissões, a meu ver, desnecessariamente repetidas, como por exemplo as profissões

ligadas ao comércio e à educação (existindo 8 itens diferentes para a profissão “professor”). Em contrapartida estão em falta alguns grandes grupos de profissões, como médicos, enfermeiros e assistentes sociais, três profissões muito populares entre as escolhas dos alunos no ensino superior, e com muitos profissionais em Portugal. Por fim, aponta-se também o facto de haver escassas provas da utilização desta prova em Portugal, dificultando um pouco o estudo da prova em outros contextos, provavelmente como resultado da não-divulgação do instrumento.

Mesmo assim, e não obstante as limitações por detrás do IPV, este foi escolhido como instrumento para operacionalizar o modelo dos interesses vocacionais de John Holland. A primeira razão para esta escolha, e a mais óbvia, prende-se na autoria do instrumento: nenhum outro instrumento demonstra ser capaz de operacionalizar tão bem o modelo como o instrumento elaborado pelo próprio autor do modelo. Em segundo lugar, esta escolha fornecia também a oportunidade de trabalhar com um instrumento pouco utilizado em Portugal, aproveitando para estudá-lo e trazer o nome do IPV de novo ao mercado. Porém, devido à desatualização da prova, nos mais diversos aspetos, optou-se por reformular o instrumento, resultando numa versão mais curta (de 160 itens, para 84) e com uma apresentação mais facilitada. Porém, o próprio facto de não ter sido utilizada a versão completa do instrumento constitui, por si só, uma possível perturbação nos resultados, sendo também uma limitação a apresentar.

Sugestões para futuros estudos

Tendo sido o IPV a fonte de mais limitações neste estudo, seria interessante, em estudos futuros, apostar-se na atualização do instrumento, estudando-o e trabalhando-o a fim de o trazer de volta ao mercado da testagem psicológica. Questionários construídos com a finalidade de avaliar os interesses vocacionais não são assim tão comercializados no mercado, o que dificulta, eventualmente, a realização de estudos onde seja necessário medir esta variável. Para além do mais, vale a pena lembrar que o instrumento é da autoria de Holland, que construiu-o com base na sua própria teoria dos interesses vocacionais, tornando-o assim ainda mais interessante e valioso para a comunidade científica.

Outra limitação apontada neste estudo foi, exatamente, a utilização do NEO-PI-I como medida de avaliação da personalidade, o que dificultou a cativação de participantes tanto pela falta de interesse em preencher um questionário tão longo, como pela falta de tempo a dispender no preenchimento do mesmo.

Por fim, sugere-se a replicação do estudo com uma população maior e com grupos mais homogêneos, de modo a poder observar melhor se há variância entre as amostras, uma vez que devido à grosseira heterogeneidade dos grupos não permitiu algumas análises, como por exemplo a MANOVA.

Implicações do Estudo

Este estudo traz à tona uma série de considerações importantes que precisam ser consideradas se pretendemos quebrar um ciclo de desistência por parte dos alunos no ensino superior, desmotivação escolar/laboral, insatisfação laboral e até *turnover* no trabalho. Uma série de novas variáveis têm sido colocadas sob o olhar da comunidade científica, desde as intenções de *turnover* ao *over qualification*. Para terminar com todos estes fenómenos que afetam o desempenho dos colaboradores, das equipas e que se reflete no próprio desempenho das organizações, devemos ter em atenção que todo o processo de escolha de carreiras começa com o acompanhamento psicológico nas escolas. O acompanhamento vocacional deve ser feito mais de perto com os alunos, em especial os alunos do 9º ano, quando se preparam para fazer a primeira de muitas escolhas: escolher a área de estudos para o secundário (Carmo & Costa, 2003). A escola, e especificamente os professores, apresentam-se como figuras de eleição para a pesquisa de informação referente a esses temas de oportunidades de trabalho e características das profissões. Também o psicólogo tem o poder de ajudar os alunos a conhecerem-se a si próprios e orientar, através desses conhecimentos, os mesmos em prol de uma escolha correta, com vista à carreira profissional onde estes melhor se encaixarão (Imaginario, 1997; Carmo & Costa, 2003). Mas esta orientação só pode ser realizada eficazmente se os sistemas de educação reconhecerem a importância do psicólogo das escolas, e a diferença que um teste vocacional e informações adequadas acerca do que se faz em cada profissão podem fazer nas escolhas de qualquer aluno. Estudos como o de Carmo & Costa (2003) demonstram que programas de intervenção despertam nos alunos mais curiosidade e urgência para a busca de informações e tomada de decisão vocacional.

Concluindo, indivíduos bem informados e bem acompanhados farão melhores escolhas. Este processo, idealmente, deveria estender-se até ao 12º ano, onde os alunos finalmente são confrontados com decisões importantes que precisam ser feitas (Azevedo, 1991). O *site* Infocursos (2016) apresenta, entre as várias estatísticas sobre o ensino superior, os dados referentes à questão “Onde estavam os estudantes 1 ano após iniciarem o seu curso?”. Estes

dados apontam para que 4,7% dos alunos (N=2075), um ano após iniciarem o seu curso, encontravam-se inscritos num curso de outro estabelecimento, e que 4,4% (N=1956) encontravam-se inscritos noutra curso do mesmo estabelecimento, contabilizando um total de 4031 alunos a desistirem e trocarem de curso após o primeiro ano no ensino superior. Outro dado ainda mais alarmante são os 9,8% de alunos que, após o primeiro ano, simplesmente desapareceram dos registos do Ensino Superior nacional, porém o *site* não especifica se tal desaparecimento deve-se ao abandono escolar. De qualquer modo, os dados são claros: no ano 2014/2015 (ano em que foi aplicado o inquérito) mais de quatro mil alunos desistiram da sua escolha original. Esta percentagem pode ser superior se pensarmos na quantidade de alunos que, face às suas classificações de acesso, acabam por encontrar-se restringidos nas suas opções de escolha, optando por cursos onde, realisticamente, tenham mais hipóteses de entrar (Almeida, Guisande, Soares, & Saavedra, 2006; Almeida, 2007).

Estas desistências têm custos para o Estado que poderiam ser evitados se houvesse um melhor acompanhamento dos alunos aquando da escolha do curso, o que já leva a implicações financeiras que poderão ser evitadas se mais estudos como o presente estudo demonstrarem a importância da orientação vocacional na escolha de carreiras.

À parte da necessidade de uma maior atenção e foco dos psicólogos educacionais na orientação vocacional nas escolas, é importante também frisar outras consequências de uma escolha pouco correspondente com os gostos e capacidades de cada indivíduo, uma vez que a compreensão do mundo profissional e o ajustamento do indivíduo a esse mundo de maneira satisfatória constitui um dos objetivos mais importantes da vida de cada sujeito (Carmo & Costa, 2003).

Mesmo que um aluno finalize o curso com sucesso e entre no mercado de trabalho, uma série de variáveis negativas pode surgir caso este se aperceba de que não se encontra na profissão ideal para si. Como já foi referido anteriormente, um conjunto de novas (e velhas) variáveis organizacionais podem afetar a performance das organizações simplesmente pela presença de um colaborador pouco satisfeito ou desmotivado com o seu trabalho. A percepção de que não pertence a um certo ambiente pode levar à baixa da produtividade, desmotivação, insatisfação, menos *commitment*, e intenções de turnover (Blau, 1987, cit. por Bretz & Judge, 1992; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Jugde, Heller, & Mount, 2002; Wheeler, Gallagher, Brouer, & Sablynski, 2007; Warr & Inceoglu, 2012).

Diversos estudos apontam para a relação entre traços de personalidade e outcomes negativos no trabalho: indivíduos com pontuação elevada na dimensão Neuroticismo, que inclui

traços como Ansiedade, Depressão e Vulnerabilidade, são mais vulneráveis ao *burnout*, por exemplo, devido ao facto de serem mais suscetíveis a ceder em situações de *stress* (Maslach et al., 2001). Burnout é caracterizado frequentemente na literatura como a síndrome de exaustão emocional e cinismo. À medida que os recursos emocionais se vão esgotando, os trabalhadores sentem que não têm mais capacidades a nível psicológico para dedicar-se ao trabalho. Outro aspeto é o desenvolvimento de atitudes cínicas e negativas, especialmente direcionadas aos outros e a clientes (Maslach & Jackson, 1981), um fenómeno bem documentado especialmente em funções mais relacionadas com a área das Humanidades (Ryan, 1971, cit. por Maslach & Jackson, 1981). Um terceiro aspeto é a tendência para se avaliar negativamente, particularmente no que diz respeito ao seu trabalho com os outros. Os colaboradores sentem-se, deste modo, infelizes acerca de si próprios e insatisfeitos com os objetivos atingidos no trabalho (Maslach & Jackson, 1981). O *burnout* encontra-se apontado como preditor de diversos *outcomes* negativos, como o absentismo, de intenções de saída, e de insatisfação laboral (Maslach et al., 2001).

Outras características associadas à personalidade dos indivíduos, como o Narcisismo e a tendência para se sentir entediado encontram-se igualmente associadas a um aumento da tendência para os indivíduos se sentirem sobrequalificados para a função que se encontram a desempenhar, um fenómeno designado de *overqualification* (Lobene & Meade, 2010; Watt & Hargis, 2010; Liu & Wang, 2012). *Overqualification* diz respeito à incompatibilidade entre o trabalho e o colaborador, de modo em que as suas qualificações são superiores às exigidas pela função (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005; Liu & Wang, 2012). Estudos de Liu, Wang, Zhan e Shi (2009, cit. por Liu & Wang, 2012) demonstraram que o Neuroticismo encontra-se associado com a experiência de mais stressores (isto é, mais eventos indesejados), e indivíduos que pontuam mais alto nesta dimensão tendem a ser mais reativos a esses mesmos stressores. Estes mesmos indivíduos também têm mais facilidade em percecionar as características menos agradáveis do trabalho (Judge, Bono, & Locke, 2000), níveis mais baixos de complexidade no trabalho (Cavanaugh, Boswell, Roehling, & Boudreau, 2000, cit. por Liu & Wang, 2012), e mais stressores do seu ambiente laboral (Barsky & Kaplan, 2007).

Relativamente à insatisfação laboral, Judge e colaboradores (2001) apontam para o o modelo dos cinco fatores da personalidade como bom método para avaliar a predisposição de um indivíduo para experienciar satisfação no trabalho. A dimensão Neuroticismo apresenta uma relação negativa com a satisfação no trabalho, uma vez que indivíduos mais “neuróticos” experienciam mais eventos negativos (Magnus, Diener, Fujita, & Pavot, 1993, cit. por Judge et al., 2001). A Extroversão apresenta uma relação positiva com a satisfação no trabalho, uma vez

que, ao contrário dos indivíduos com elevadas pontuações no Neuroticismo, indivíduos com elevada pontuação na Extroversão encontram-se mais predispostos a experienciar emoções positivas (Costa & McCrae, 1992), e estas facilmente generalizam-se, no ambiente laboral, em satisfação (Connolly & Viswesvaran, 2000). Do mesmo modo, indivíduos com elevada Amabilidade têm mais tendência a experienciar satisfação no trabalho (McCrae & Costa, 1991). A Conscienciosidade é, por sua vez, a dimensão mais associada a *outcomes* no ambiente de trabalho, sendo que com a satisfação não é diferente. Indivíduos que pontuam mais alto nesta dimensão apresentam no geral um envolvimento maior no trabalho, o que os leva a uma maior probabilidade de experienciar recompensas laborais gratificantes, sejam estas formais (como pagamentos e promoções), ou informais (como o reconhecimento, respeito e sentimento de realização) (Organ & Lingl, 1995, cit. por Judge et al., 2002; Inceoglu & Warr, 2012). A literatura também sugere uma relação positiva entre a Conscienciosidade e a satisfação no trabalho (DeNeve & Cooper, 1998, cit. por Judge et al., 2002). A Abertura à Experiência, por sua vez, foi a única dimensão sem nenhuma relação estatisticamente significativa com a satisfação no trabalho (Judge et al., 2002).

De um modo geral, salienta-se a importância de um *match* entre as características do indivíduo e as do trabalho. Como já foi mencionado, são diversos os motivos que podem impedir esta correspondência, o que resulta em diversos *outcomes* que acarretam custos e consequências não só para o indivíduo, mas também para a organização. A literatura aponta para os traços de personalidade como uma das características individuais capazes de influenciar os comportamentos do mesmo no ambiente de trabalho, e esta informação não deve ser ignorada. A fim de diminuir vários os *outcomes* negativos presentes no ambiente de trabalho, pode-se começar por dar de facto importância às características pessoais dos indivíduos, como a personalidade e gostos pessoais, a fim de poder potenciar essa correspondência entre o indivíduo e a função, tendo em conta que a literatura aponta para o facto de que o ajustamento entre a pessoa e a organização resulta em *outcomes* positivos, como a satisfação no trabalho e na vida pessoal (Bretz & Judge, 1992). No final de contas, um pequeno questionário de 10 questões pode ser suficiente para evitar a colocação de um colaborador no posto de trabalho errado.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeida, L. S. (2007). Transição, adaptação académica e êxito escolar no ensino superior. *Revista Galego-Portuguesa de Psicoloxía e Educación*, 15, 203-215.
- Almeida, L. S., Guisande, M. A., Soares, A. P., & Saavedra, L. (2006). Access and success in higher education in Portugal: issues of gender, sociocultural origin and students' academic path. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 19, 507-514.
- Anderson, M. Z., Tracey, T. J. G., & Rounds, J. (1997). Examining the invariance of Holland's vocational interest model across gender. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 349-364.
- Armstrong, P. I. & Anthony, S. F. (2009). Personality facets and RIASEC interests: An integrated model. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 346-359.
- Asendorpf, J. B., & Wilpers, S. (1998). Personality effects on social relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1531-1544.
- Barbaranelli, C. & Caprara, G. V. (2000). Measuring the big five in self-report and other ratings: A multitrait-multimethod study. *European Journal of Psychological Assessment*, 16, 31-43.
- Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Maslach, C. (1997). Individuation and the Five Factor Model of personality traits. *European Journal of Psychological Assessment*, 13, 75-84.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Gupta, R. (2003). Meta-analysis of the relationship between the Five-Factor Model of personality and Holland's occupational types. *Personnel Psychology*, 56, 45-74.
- Barsky, A., & Kaplan, S. A. (2007). If you feel bad, it's unfair: A quantitative synthesis of affect and organizational justice perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 92, 286.
- Bártolo-Ribeiro, R. (2007). Recrutamento e Seleção. In J. Vala & A. Caetano (org.), *Gestão dos recursos humanos: contextos processos e técnicas* (265-300). Lisboa: Editora RH.

- Benet-Martínez, V., & John, O. P. (1998)-. Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait multimethod analyses of the Big Five in spanish and english. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 729-750.
- Bretz Jr., R. D. & Judge, T. A. (1992). *The relationship between person-organization fit and career sucess*. Center for Advanced Human Resources Studies.
- Carmo, M. & Costa, E. S. (2003). “Rumo ao futuro”: A influência de um programa de orientação, nas competências de tomada de decisão vocacional de alunos do 9º ano de escolaridade. Retirado de <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0239.pdf>.
- Cegoc (2015). NEO-PI-R – Inventário de Personalidade NEO – Revisto, em: <http://www.cegoc.pt/teste/inventario-de-personalidade-neo-revisto>.
- Coelho, A. M. (2010). *O Big Five Inventory em Portugal: Contribuições para a adaptação à população portuguesa* (Tese de Mestrado não publicada, ISPA - Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida, Lisboa).
- Cohen, R. J., Swerdlik, M. E., & Sturman, E. D. (2014). *Testagem e Avaliação Psicológica: Introdução a Testes e Medidas*. São Paulo: AMGH Editora.
- Connolly, J., & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 29, 265-281.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13, 653-665.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1995). Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the revised NEO Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64, 21-50.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (2000). NEO-PI-R: Manual profissional (M. Pedroso & A. Simões trad.). Lisboa: CEGOC-TEA.
- Costa, P. T., McCrae, R. R., & Dye, D. A. (1991). Facet scales for agreeableness and conscientiousness: A revision of the NEO Personality Inventory. *Personality and Individual Differences*, 12, 887-898.
- Costa, P. T., McCrae, R. R., & Holland, J. L. (1984). Personality and vocational interests in an adult sample. *Journal of Applied Psychology*, 69, 390-400.

- De Fruyt, F. & Mervielde, I. (1997). The Five-Factor Model of personality and Holland's RIASEC interest types. *Personality and Individual Differences*, 23, 87-103.
- Denissen, J. J. A., Geenen, R., Aken, M. A. G., Gosling, S. D., & Potter, J. (2008). Development and validation of a dutch translation of the Big Five Inventory (BFI). *Journal of Personality Assessment*, 90, 152-157.
- Ferreira, J. A. A. & Hood, A. B. (1995). The development and validation of a Holland-type portuguese vocational interest inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 119-130.
- Frese, M. (1982). Occupational socialization and psychological development: An underemphasized research perspective in industrial psychology. *Journal of Occupational Psychology*, 55, 209-224.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": the Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Five-Factor structure. *Psychological Assessment*, 4, 26-42.
- Goldberg, L. R. (1994). Basic research on personality structure: Implications of the emerging consensus for applications to selection and classification. In M. G. Ramsey, C. B. Walker & J. H. Harris (ed.), *Personnel selection and classification* (247-259). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public-domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. In I. Mervielde, I. J. Deary, F. De Fruyt, & F. Ostendorf (Ed.), *Personality Psychology in Europe* (Vol. 7, 7-28). Tilburg: Tilburg University Press.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann, W. B. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37, 504-528.
- Gottfredson, G. D. (1999). John L. Holland's contributions to vocational psychology: A review and evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 15-40.
- Gottfredson, G. D. & Holland, J. L. (1975). Vocational choices of men and women: A comparison of predictors from the Self-Direct Search. *Journal of Counseling Psychology*, 22, 29-34.

- Gottfredson, G. D., Holland, J. L., & Gottfredson, L. S. (1975). The relation of vocational aspirations and assessments to employment reality. *Journal of Vocational Behavior*, 7, 135-148.
- Gottfredson, G. D., Jones, E. M., & Holland, J. L. (1993). Personality and vocational interests: The relation of Holland's six interest dimensions to five robust dimensions of personality. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 518.
- Hendricks, A. A. J., Perugini, M., Angleitner, A., Ostendorf, F., Johnson, J. A., De Fruyt, F., Hřebíčková, M., Kreitler, S., Murakami, T., Bratko, D., Conner, M., Nagy, J., Rodríguez-Fornells, A., & Ruisel, I. (2003). The five-factor personality inventory: cross-cultural generalizability across 13 countries. *European Journal of Personality*, 17, 347-373.
- Hill, M. M., & Hill, A. (2002). *Investigação por questionário*. Lisboa: Sílabo.
- Hogan, R. & Blake, R. (1999). John Holland's vocational typology and personality theory. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 41-46.
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35-45.
- Holland, J. L. (1960). The prediction of college grades from personality and aptitude variables. *The Journal of Educational Psychology*, 5, 245-254.
- Holland, J. L. (1960). The relation of the vocational preference inventory to the sixteen personality factor questionnaire. *Journal of Applied Psychology*, 44, 291-296.
- Holland, J. L. (1961). Research notes from here and there – some explorations with occupation titles. *Journal of Counseling Psychology*, 8, 82-87.
- Holland, J. L. (1966). A psychological classification scheme for vocations and major fields. *Journal of Counseling Psychology*, 13, 278-288.
- Holland, J. L. (1968). Explorations of a theory of vocational choice: A longitudinal study using a sample of typical college students. *Journal of Applied Psychology*, 52, 1-37.
- Holland, J. L. (1971). A theory-ridden, computerless, impersonal vocational guidance system. *Journal of Vocational Behavior*, 1, 167-176.
- Holland, J. L. (1983). *Inventário de Interesses Vocacionais* (J. G. Marques trad.). Lisboa

- Holland, J. L., Gottfredson, G. D., & Nafzinger, D. H. (1973). *A diagnostic scheme for specifying vocational assistance* (Research Report n° 164). Baltimore, Md.: The Johns Hopkins University, Center for Social Organization of Schools.
- Holland, J. L., Sorensen, A. B., Clark, J. P., Nafzinger, D. H., & Blum, Z. D. (1973). Applying an occupational classification to a representative sample of work histories. *Journal of Applied Psychology*, 58, 34-41.
- Holland, J. L., Viernstein, M. C., Kuo, H. M., Karneit, N. L., & Blum, Z. D. (1970). *A psychological classification of occupations* (Research Report n° 90). Baltimore, Md.: The Johns Hopkins University, Center for Social Organization of Schools.
- Holland, J. L., Whitney, D. R., Cole, N. S., & Richards, J. M., Jr. (1969). *An empirical occupational classification derived from a theory of personality intended for practice and research* (American College Testing Research Re. N°. 29). Iowa City, IA: American College Testing Program.
- Hutteman, R., Bleidorn, W., Keresteš, G., Brković, I., Butković, A., & Denissen, J. J. A. (2014). Reciprocal associations between parenting challenges and parents' personality development in young and middle adulthood. *European Journal of Personality*, 28, 168-179.
- Inceoglu, I. & Warr, P. (2012). Personality and job engagement. *Journal of Personnel Psychology*, 1-9.
- Infocursos (2016), em: <http://infocursos.mec.pt>.
- John, O. P., Caspi, A., Robins, R. W., Moffit, T. E., & Loeb, M. S. (1994). The "little five": Exploring the nomological network of the Five Factor Model of personality in adolescent boys. *Child Development*, 65, 160-178.
- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm Shift to the Integrative Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Conceptual Issues. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (ed.), *Handbook of Personality: Theory and Research*, (114-158). New York, NY: Guilford Press.
- John, O. P. & Robins, R. W. (1993). Determinants of interjudge agreement on personality traits: The big five domains, observability, evaluativeness, and the unique perspective of the self. *Journal of Personality*, 61, 521-551.

- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology, 85*, 237.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*, 530.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology, 58*, 281-342.
- Larson, L. M., Rottinghaus, P. J., & Borgen, F. H. (2002). Meta-analyses of big six interests and big five personality factors. *Journal of Vocational Behavior, 61*, 217-239.
- Lobene, E., & Meade, A. W. (2010). *Perceived overqualification: An exploration of outcomes*. Proceeding at 25th international society for industrial and organizational psychology. Atlanta, Canada.
- Liu, S., & Wang, M. (2012). Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice. *Research in Occupational Stress and Well-Being, 10*, 1-42.
- Loehlin, J. C., McCrae, R. R., Costa, P. T., & John, O. P. (1988). Heritabilities of common and measure-specific components of the Big Five personality factors. *Journal of Research in Personality, 32*, 431-453.
- Marôco, J. (2014). *Análise Estatística com o SPSS Statistics (6ª Ed.)*. Pêro Pinheiro, Report Number.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior, 2*, 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1985). Updating Norman's "adequate taxonomy": Intelligence and personality dimensions in natural language and in questionnaires. *Journal of Personality and Social Psychology, 49*, 710-721.

- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81-90.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1991). Adding Liebe und Arbeit: The full five-factor model and well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 227-232.
- McCrae, R. R., Costa Jr, P. T., Ostendorf, F., Angleitner, A., Hřebíčková, M., Avia, M. D., Sans, J., Sanchez-Bernardos, M. L., Kusdil, M. E., Woodfield, R. Saunders, P. R., & Smith, P. B. (2000). Nature over nurture: temperament, personality, and life span development. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, 173-186.
- McCrae, R. R. & John, O. P. (1998). An introduction to the five-factor model and its applications. *Personality: Critical Concepts in Psychology*, 60, 175-215.
- Mount, M. K., Barrick, M. R., Scullen, S. M., & Rounds, J. (2005). Higher-order dimensions of the big five personality traits and the big six vocational interest types. *Personnel Psychology*, 58, 447-478.
- Nafzinger, D. H., Holland, J. L., & Gottfredson, G. D. (1973). *Student-college congruency as a predictor of satisfaction* (Research Report n° 163). Baltimore, Md.: The Johns Hopkins University, Center for Social Organization of Schools.
- Observador (2016). Veja quais os cursos superiores com mais e menos desemprego, em: <http://observador.pt/2016/06/17/veja-quais-os-cursos-superiores-com-mais-e-menos-emprego>.
- Oliveira, M. (2010). *Questionário de cooperação desportiva: Estudo de validação para contexto organizacional* (Tese de Mestrado não publicada, ISPA - Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida, Lisboa)
- Pietrzak, D. R. & Page, B. J. (2001). An investigation of Holland types and the sixteen personality factor questionnaire – fifth edition. *The Career Development Quarterly*, 50, 179-188.
- Plaisant, O. (2008). Validation par analyse factorielle du big five inventory français (BFI-Fr) analyse convergente avec le NEO-PI-R. *Annales Médico-Psychologiques*, 168, 97-122.
- Plaisant, O., Guertault, J., Courtois, R., Réveillère, C., Mendelsohn, G. A., & John, O. P. (2010). Histoire des “big five”: OCEAN des cinq grands facteurs de la personnalité.

- Introduction du big five inventory français ou BFI-Fr. *Annales Médico-Psychologiques*, 168, 481-501.
- Rammstedt, B. & John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the big five inventory in english and german. *Journal of Research in Psychology*, 41, 203-212.
- Roberts, B. W., Lejuez, C., Krueger, R. F., Richards, J. M., & Hill, P. L. (2012). What is conscientiousness and how can it be assessed?. *Developmental Psychology*, 1-17.
- Roberts, B. W., Jackson, J. J., Fayard, J. V., Edmonds, G., Meints, J. (2009). Conscientiousness. In M. R. Leary & R. H. Hoyle (Ed.), *Handbook of Individual Differences in Social Behavior* (369-381). New York: The Guilford Press.
- Rolland, J. P. (2002). The cross-cultural generalizability of the five factor model of personality. In R. R. McCrae & J. Allik (ed.), *The Five Factor Model of Personality Across Cultures* (7-28). New York: Kluwer Academic/Publishers.
- Schinka, J. A., Dye, D. A., & Curtiss, G. (1997). Correspondence between five-factor and RIASEC models of personality. *Journal of Personality Assessment*, 68, 355-368.
- Soto, C. J. & John, O. P. (2009). Ten facet scales for the big five inventory: Convergence with NEO PI-R facets, self-peer agreement, and discriminant validity. *Journal of Research in Psychology*, 43, 84-90.
- Soto, C. J., John, O. P., Gosling, S. D., & Potter, J. (2008). The developmental psychometrics of big five self-reports: Acquiescence, factor structure, coherence, and differentiation from ages 10 to 20. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94, 718-737.
- Thomas, S. L. & Scroggins, W. A. (2006). Psychological testing in personnel selection: Contemporary issues in cognitive ability and personality testing. *Journal of Business Inquiry*, 5, 28-38.
- Tokar, D. M. & Swanson, J. L. (1995). Evaluation of the correspondence between Holland's vocational personality typology and the five-factor model of personality. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 89-108.
- Tracey, T. J., & Rounds, J. B. (1993). Evaluating Holland's and Gati's vocational-interest models: A structural meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 113, 229-246.

- Tupes, E. C. & Christal, R. E. (1961). *Recurrent personality factors based on trait ratings*. Lackland Air Force Base, TX:USAF.
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person–job fit. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*, 129-150.
- Watt, J. D., & Hargis, M. B. (2010). Boredom proneness: Its relationship with subjective underemployment, perceived organizational support, and job performance. *Journal of Business and Psychology, 25*, 163-174.
- Wheeler, A. R., Coleman Gallagher, V., Brouer, R. L., & Sablynski, C. J. (2007). When person-organization (mis) fit and (dis) satisfaction lead to turnover: The moderating role of perceived job mobility. *Journal of Managerial Psychology, 22*, 203-219.
- Wille, B. & De Fruyt, F. (2014). Vocations as a source of identity: Reciprocal relations between big five personality traits and RIASEC characteristics over 15 years. *Journal of Applied Psychology, 99*, 262-281.
- Wolf, M. B. & Ackerman, P. L. (2005). Extraversion and intelligence: A meta-analytic investigation. *Personality and Individual Differences, 39*, 531-542.
- Zaharie, M., Osoian, C., & Beleiu, I. (2014). Personality traits and vocational interests – an empirical investigation. *Managerial Challenges of the Contemporary Society, 7*, 187-190.

ANEXOS

PROTOCOLO DE COLABORAÇÃO

Entre:-----

CEGOC-TEA, LDA., pessoa coletiva nº 500059918, registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa com o nº de matrícula 44542, com sede na Rua General Firmino Miguel, nº3 A/B e Rc, em Lisboa, com o capital social de € 250.000,00, neste ato representada pelo seu Diretor Associado *Mário Jorge Valente Ceitil* e pela sua Diretora Financeira *Sofia Carla Santos Ferreira de Sousa* com poderes para o ato, adiante designada por CEGOC-TEA ou PRIMEIRA OUTORGANTE.-----

E

Filipa Daniela Pombo da Silva, residente na Rua Maria Machado nº 1, rés do chão esquerdo, portadora do Cartão de Cidadão nº 14357492 válido até 10/06/2019 e Rui Bártolo-Ribeiro, residente na Rua Jardim do Tabaco, 1149-041 Lisboa, portador do Cartão de Cidadão nº 14357492, válido até 10/06/2019, adiante designadas pelo NOME ou SEGUNDA OUTORGANTE é acordado e, pelo presente documento levado a efeito, este protocolo de colaboração, que considera as cláusulas que se seguem:-----

Considerando que:-----

- I. A área Testes Psicológicos da CEGOC-TEA assinou com a editora editora PAR (Psychological Assessment Resources), sediada em Florida, USA, um contrato de adaptação e publicação exclusiva do NEO Personality Inventory –Revised, (traduzido por NEO PI-R, Inventário de Personalidade NEO Revisto e designado mais adiante simplesmente por TESTE) para o território nacional.-----
- II. A área Testes Psicológicos da CEGOC-TEA está interessada em realizar estudos de validade com o TESTE, em que será necessário recolher dados de uma amostra de 180 participantes com as seguintes características: população universitária, com idade compreendida entre os 18 e os 21 anos.

Considerando que:-----

Filipa Daniela Pombo da Silva está a realizar a dissertação de mestrado, intitulado *Personalidade e Interesses Vocacionais: Um Estudo de Validade do NEO-PI-R*, sob a orientação do Professor Doutor **Rui Bártolo-Ribeiro** professor no ISPA (breve descrição do estudo apresentada no ANEXO A).-----

Considerando que:-----

No âmbito deste estudo, a SEGUNDA OUTORGANTE contactou a CEGOC-TEA com o objetivo de pedir autorização para utilizar o TESTE.-----

É estabelecido este Protocolo com as seguintes cláusulas:-----

1. A SEGUNDA OUTORGANTE pretende, e a CEGOC-TEA aceita, colaborar com a área Testes Psicológicos na recolha de dados do TESTE, contribuindo deste modo para os estudos de validade que farão parte da adaptação portuguesa do mesmo.-----
2. A área Testes Psicológicos da CEGOC-TEA coordenará o processo de recolha de dados, sendo responsável pela disponibilização de todo o material necessário à aplicação e correção do TESTE.-

3. Para a correção do teste, a SEGUNDA OUTORGANTE necessitará de enviar para a CEGOC-TEA um ficheiro excel com os dados (i.e., identificação dos sujeitos e respostas dadas ao TESTE) dos sujeitos avaliados. A CEGOC-TEA procederá à correção do TESTE e devolverá à SEGUNDA OUTORGANTE um ficheiro excel (ou SPSS) com os resultados de cada um dos sujeitos (i.e., pontuação direta obtida em cada das dimensões e respetivas subescalas avaliadas pelo TESTE).-

4. A SEGUNDA OUTORGANTE compromete-se a:-----
 - 4.1. realizar o trabalho segundo os critérios de qualidade definidos pela CEGOC-TEA e em conformidade com os procedimentos científicos recomendados para a validação de provas psicológicas.-----
 - 4.2. proceder à recolha de amostra de acordo com o especificado no ANEXO B. Caberá à SEGUNDA OUTORGANTE identificar e contactar os locais para recolha de amostra e obter as autorizações necessárias para aplicar o TESTE.-----
 - 4.3. cumprir o planeamento acordado entre partes (apresentado no ANEXO B), assim como os prazos acordados com a CEGOC-TEA.-----
 - 4.4. devolver todo o material entregue pela CEGOC-TEA, consumível (Folhas de respostas ou Cadernos de respostas) e não consumível (Manuais, Cadernos de Aplicação).-----
5. A SEGUNDA OUTORGANTE compromete-se também a utilizar as informações e os materiais facultados pela CEGOC-TEA sobre o TESTE, **única e exclusivamente**, no âmbito deste trabalho, comprometendo-se igualmente a não divulgar, nem diretamente nem através de outras pessoas

ou de qualquer outro meio, qualquer informação relativa ao TESTE. Nenhum material que constitui o TESTE poderá ser anexado ou reproduzido (por meio de fotocópia ou de digitalização) na documentação produzida com base na dissertação de mestrado referida anteriormente (i.e., relatórios, artigos científicos, tese de mestrado etc.).-----

5.1. A SEGUNDA OUTORGANTE poderá participar em eventos de cariz científico (p.e., congressos, simpósios) ou publicar artigos científicos sobre o TESTE desde que respeite as exigências expostas na cláusula 5. -----

6. A SEGUNDA OUTORGANTE compromete-se ainda a velar pela segurança dos materiais que lhe foram facultados no âmbito deste estudo e a respeitar os direitos de propriedade intelectual, impedindo a reprodução, total ou parcial, deste material, assim como a sua divulgação entre profissionais.-----
7. O não cumprimento das cláusulas 5 e 6 poderá fazer incorrer a SEGUNDA OUTORGANTE na responsabilidade de indemnizar os danos provocados à CEGOC-TEA. O não cumprimento destas cláusulas poderá ser punido de acordo com a legislação em vigor.-----
8. Após a conclusão deste estudo, a SEGUNDA OUTORGANTE compromete-se a enviar para a CEGOC-TEA 1 (um) exemplar da dissertação de mestrado que será entregue ao seu orientador no âmbito da conclusão do **Mestrado em Psicologia Social e das Organizações** no ISPA. A SEGUNDA OUTORGANTE compromete-se também a entregar à CEGOC-TEA a base de dados com os dados recolhidos do TESTE ao longo deste estudo.-----
9. Todos os dados recolhidos com o TESTE serão propriedade da área Testes Psicológicos da CEGOC-TEA.-----
10. A CEGOC-TEA mencionará, na versão portuguesa do Manual Técnico do TESTE, a colaboração da SEGUNDA OUTORGANTE na recolha de dados que contribuíram para os estudos de validação do mesmo.-----
11. Os encargos financeiros relativos à execução deste protocolo são da responsabilidade da CEGOC-TEA, não sendo a atividade da SEGUNDA OUTORGANTE objeto de qualquer remuneração.-----

O presente Protocolo é assinado em três originais pelos Outorgantes, que também rubricam todas as páginas que integram cada exemplar, ficando cada Outorgante na posse de um original.-----

Lisboa, 12 de dezembro de 2015

Primeira Outorgante

Segunda Outorgante

Mário Jorge Valente Ceítil
(Diretor Associado)

Filipa Daniela Pombo da Silva
(Mestranda no Curso de Psicologia, de ISPA)

Sofia Carla Santos Ferreira de Sousa
(Diretora Financeira)

Prof. Dr. Rui Bártolo Ribeiro
(Professor no ISPA)

ANEXO A

Proposta de estudo de validação do NEO-PI-R

Objetivo primário: Estudo de validação do NEO-PI-R na população universitária (18-21 anos)

Propõe-se a segmentação da população do estudo com base no modelo de personalidade proposto por Holland (Modelo dos Interesses Vocacionais: Realista, Investigação, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional). Deste modo, a recolha da amostra seria efetuada junto da população universitária que se encontrasse a frequentar o ensino superior, com especial foco nos seguintes cursos: Engenharia Informática (correspondente ao tipo Realista), Biologia (correspondente ao tipo Investigação), Belas Artes (correspondente ao tipo Artístico), Psicologia (correspondente ao tipo Social), Gestão (correspondente ao tipo Empreendedor) e Finanças e Contabilidade (correspondente ao tipo de personalidade Convencional). Com esta segmentação da população pretende-se analisar a proximidade do modelo de Holland ao modelo dos cinco grandes fatores da personalidade.

Apesar da escolha inicial dos cursos representativos de cada tipo de personalidade, serão aceites respostas de alunos de outros cursos, sendo posteriormente agrupadas todas as respostas conforme o subgrupo onde cada uma se insira. O facto do modelo proposto por Holland englobar exemplos de diversos cursos para cada tipo de personalidade proposto permite-nos aceitar amostras de diversos cursos, aumentando a riqueza e variabilidade da amostra, assim como também nos permite chegar a um número de participantes superior. A fim de chegar ao maior número de alunos possível, a amostra será recolhida no ISPA, Universidade da Madeira, Faculdade de Belas-Artes de Lisboa e ISCTE.

Objetivo secundário: Estudo de validade convergente do NEO-PI-R com o *Big Five Inventory* (BFI).

Para a realização deste estudo, a amostra será constituída por alunos do 3º ano do Mestrado Integrado em Psicologia do ISPA, com idades compreendidas entre os 18 e os 21 anos, no qual serão aplicados o NEO-PI-R E O BFI-44 em simultâneo. Espera-se que os itens das duas escalas se distribuam pelos cinco fatores do modelo teórico.

ANEXO B

Planning da recolha da amostra e entrega dos dados e resultados à CEGOC-TEA:

Fase	Objetivo	Número de sujeitos (N mínimo)	Data(s) prevista(s)	Observações
Aplicação do teste	<ul style="list-style-type: none"> • Recolher dados tendo em vista a realização de estudos de validação. 	<p>Estudo NEO-PI-R + HOLLAND: Amostra com N mínimo de 180 participantes (30 por cada subgrupo).</p> <p>Estudo NEO-PI-R + BFI-44: N de 100 participantes .</p>	<p>1ª aplicação (NEO-PI-R + Holland - UMa): de 04/01/2016 a 13/01/2016;</p> <p>2ª aplicação (NEO-PI-R + BFI 44 - ISPA): de 15/02/2016 a 19/02/2016</p> <p>3ª aplicação (NEO-PI-R + HOLLAND - ISPA): de 22/02/2016 a 26/02/2016</p> <p>4ª aplicação (NEO-PI-R + HOLLAND – ISCTE/Faculdade de Belas Artes/UMa*): de 29/02/2016 a 18/03/2016</p>	<p>O número de sujeitos poderá ser superior ao N mínimo descrito conforme a disponibilidade e adesão dos alunos ao projeto.</p> <p>*conforme a adesão dos alunos na primeira aplicação (devido a exames e apresentações de trabalhos), poderá proceder-se a uma nova aplicação na última semana antes das férias da Páscoa, a fim de recolher mais amostra.</p>
Entrega de documentação	<ul style="list-style-type: none"> • Entrega dos materiais utilizados; • Entrega dos dados recolhidos e dos estudos estatísticos realizados com o teste. 		<p>Meados de Abril de 2016 (11/04 a 15/04)</p>	

NOTA: Os prazos previstos para cada uma das fases poderão necessitar de ser revistos. Ao longo de cada uma das fases a PRIMEIRA OUTORGANTE reserva-se o direito de pedir informações sobre o decorrer do estudo (ou seja, fazer o ponto de situação com a SEGUNDA OUTORGANTE).

Anexo B – Questionário (Inventário de Preferências Vocacionais e *Big Five Inventory* 10)

Nome: _____ Sexo: ____ Idade: ____ Data da aplicação: ____/____/____

Curso: _____ Ano: ____ Universidade: _____

Deseja receber feedback com os resultados obtidos? Sim / Não

Se sim, insira o seu e-mail: _____

Este estudo tem como objetivo avaliar a relação entre variáveis individuais, nomeadamente os Interesses vocacionais e a personalidade. O questionário é anónimo e confidencial, pelo que não terá de se identificar. Não há respostas certas ou erradas, apenas nos interessa a sua opinião.

Estimamos cerca de 20 minutos para o seu preenchimento.

A sua participação é muito importante, mas é voluntária.

Obrigada pela sua colaboração.

Inventário de Preferências Vocacionais – IPV, de J. Holland

Este inventário diz respeito aos seus sentimentos e atitudes em relação a uma grande variedade de profissões.

Preencha a sua folha de respostas de acordo com as seguintes instruções:

1. Assinale as profissões que lhe interessam ou sente inclinação marcando a letra “S” de “Sim”.
2. Assinale as profissões que lhe desagradam ou que acha pouco interessantes marcando a letra “N” de “Não”.

1. Mecânico de aviões – repara aviões	S	N
2. Meteorologista – estuda e faz previsões do tempo	S	N
3. Sociólogo – estuda as sociedades humanas	S	N
4. Guarda-livros – faz a escrita de uma empresa comercial	S	N
5. Especulador de bolsa – alguém que arrisca dinheiro na bolsa de valores com o fim de obter lucros	S	N
6. Poeta – escreve poesia	S	N
7. Guarda especial de caça e pesca – fiscaliza o cumprimento das leis sobre a caça e pesca e recolhe dados sobre as espécies animais	S	N
8. Biólogo – estuda as plantas e os animais	S	N
9. Professor do ensino secundário – ensina em escolas secundárias	S	N
10. Professor de noções de comércio – ensina matérias do ramo comercial em estabelecimentos do ensino secundário	S	N
11. Comprador (chefe de compras) – compra mercadorias para revenda	S	N
12. Chefe de orquestra ou banda (Maestro?) – dirige um conjunto de pessoas a tocar música	S	N
13. Mecânico de automóveis – repara automóveis	S	N
14. Astrónomo – estuda as estrelas e os planetas	S	N
15. Especialista em delinquência infantil – ajuda os jovens que têm problemas com a lei	S	N
16. Consultor técnico-financeiro – dá pareceres técnico-financeiros sobre a melhor forma de as pessoas investirem o seu dinheiro	S	N
17. Diretor de agência publicitária – concebe e redige anúncios publicitários de produtos que são apresentados ao público	S	N
18. Músico profissional – toca um instrumento musical ou canta	S	N
19. Carpinteiro – executa diversos trabalhos em madeira ou produtos afins	S	N
20. Técnico de análises – faz análises de sangue, urina, fezes e expectoração	S	N
21. Terapeuta da fala – ajuda as pessoas a corrigirem problemas de fala	S	N
22. Técnico de contas – organiza e dirige os serviços de contabilidade de uma empresa ou instituição	S	N

23. Representante comercial – agente que vende os produtos de uma companhia	S	N
24. Autor literário – escreve livros, peças de teatro, poesia e artigos de jornal	S	N
25. Operador de central elétrica – verifica o funcionamento das máquinas elétricas	S	N
26. Antropólogo – estuda as sociedades “primitivas” e as pequenas comunidades humanas	S	N
27. Conselheiro conjugal – ajuda homens e mulheres que não são felizes na sua vida conjugal	S	N
28. Informador (estabelecimentos bancários) – recolhe elementos profissionais e pessoais de clientes para concessão de empréstimos ou outras operações bancárias	S	N
29. Produtor de televisão – organiza programas de TV	S	N
30. Ilustrador – desenha ou pinta ilustrações para explicar as palavras escritas ou faladas	S	N
31. Desenhador de máquinas – executa desenhos e planos técnicos de máquinas, motores e outros equipamentos mecânicos	S	N
32. Zoólogo – estuda os animais	S	N
33. Diretor de escola – dirige e coordena as atividades da escola	S	N
34. Escrivão de tribunal – escreve tudo o que é dito durante as audiências nos tribunais	S	N
35. Diretor de hotel – dirige um hotel ou um motel	S	N
36. Autor de artigos para revistas e jornais – escreve artigos para revistas e jornais	S	N
37. Observador meteorológico – observa fenómenos e elementos meteorológicos através da leitura de regiões e gráficos, observação direta ou outros meios, para posterior tratamento	S	N
38. Químico – faz experiências, ensaios e análises químicas a fim de investigar os fenómenos químicos	S	N
39. Diretor de centros recreativos – organiza jogos e divertimentos para jovens em centros recreativos	S	N
40. Empregado bancário (balcão) – atende os clientes ao balcão dos bancos e executa operações relacionadas com a movimentação de dinheiro	S	N
41. Diretor comercial – o dirigente do sector comercial de uma empresa	S	N
42. Autor de arranjos musicais – escreve a música para melodias criadas por outros	S	N
43. Navegador de avião – determina a rota que o avião deve seguir, e regista todos os desvios e alterações que se verifiquem durante o voo	S	N
44. Investigador científico – faz experiências científicas	S	N
45. Psicólogo clínico – dá ajuda psicológica a pessoas que se sentem infelizes na vida	S	N
46. Funcionário das finanças – especialista no cálculo de impostos que as pessoas têm de pagar	S	N
47. Gerente de restaurante – dirige um restaurant e o seu pessoal de mesa e cozinha	S	N
48. Jornalista – seleciona, redige e relata as informações	S	N
49. Engenheiro agrónomo – orienta os trabalhos de produção agrícola e faz pesquisas e ensaios para aumentar o rendimento e a qualidade dos produtos	S	N
50. Autor de artigos científicos – escreve artigos científicos para revistas, livros ou enciclopédias	S	N
51. Professor de ciências sociais – ensina história, estudo sociais ou sociologia	S	N
52. Empregado de registo de existências – verifica as quantidades de mercadorias	S	N
53. Locutor (apresentador de espetáculos) – apresenta espetáculos no teatro, na rádio e na televisão	S	N
54. Retratista – artista pintor de retratos	S	N
55. Desenhador de arquitetura – executa desenhos segundo esboços de estudos de arquitetura e dados técnicos fornecidos por um arquiteto	S	N
56. Editor de uma revista que publica artigos científicos – responsável por uma revista que publica artigos científicos	S	N
57. Diretor de centro de emprego – dirige um organismo que inscreve candidatos a emprego, recolhe ofertas de emprego, tem atividades de colocação e orientação profissional, etc.	S	N
58. Operador de máquinas mecanográficas – aciona e vigia uma máquina	S	N
59. Vendedor – vende mercadorias que exigem conhecimentos especiais	S	N
60. Cantor – canta em espetáculos musicais	S	N
61. Engenheiro civil – concebe projetos de obras, organiza e superintende a sua construção, manutenção e reparação de edifícios, pontes, etc.	S	N
62. Geólogo – estuda a terra, as rochas, as montanhas, e os vulcões	S	N
63. Diretor de acampamento para jovens – dirige as atividades de um acampamento de férias	S	N
64. Analista financeiro – verifica a situação económico-financeira de uma pessoa ou empresa, para atribuição de empréstimo e outras operações bancárias	S	N
65. Agente imobiliário – vende casas e propriedades	S	N
66. Compositor musical – escreve composições ou peças musicais	S	N
67. Chefe de máquinas (Marinha mercante) – organiza e dirige o sector de máquinas e a manutenção das instalações mecânicas e elétricas de um navio	S	N
68. Botânico – estuda as plantas	S	N

69. Técnico de aconselhamento – alguém que o ajuda se você tem problemas com a vida escolar, amigos ou família	S	N
70. Especialista de custos – tenta avaliar quanto custará a execução de uma obra ou de um trabalho	S	N
71. Diretor de publicidade – dirige os serviços publicitários de uma empresa	S	N
72. Escultor – cria obras a três dimensões em pedra, barro, madeira e outros materiais	S	N
73. Mecânico – repara e conserva vários tipos de máquinas e motores	S	N
74. Técnico de investigação científica – faz experiências científicas	S	N
75. Assistente social de psiquiatria – ajuda pessoas que recorrem a serviços de psiquiatria	S	N
76. Encarregado de folhas de salários – calcula quanto dinheiro as pessoas vão receber pelo seu trabalho	S	N
77. Organizador de competições desportivas – organiza jogos, corridas e outras atividades desportivas	S	N
78. Autor teatral – escreve peças de teatro	S	N
79. Técnico de eletrónica – faz a montagem, põe a funcionar, mantém e repara equipamentos elétricos e eletrónicos	S	N
80. Físico – estuda as leis físicas da natureza (gravidade, magnetism, movimento, etc)	S	N
81. Conselheiro de orientação – ajuda as pessoas a decidir os estudos e género de trabalho que gostariam de fazer	S	N
82. Inspetor bancário – inspeciona bancos para verificar se o dinheiro está a ser movimentado corretamente	S	N
83. Chefe de vendas – dirige o sector de vendas de uma empresa	S	N
84. Desenhador humorístico – faz desenhos que representam sob uma faceta humorística pessoas ou acontecimentos	S	N

Big Five Inventory – BFI-10.

Este questionário tem 10 afirmações.

Leia cuidadosamente cada uma delas e assinale a opção (de **discordo fortemente** a **concordo fortemente**) que melhor o caracterize.

Não existem respostas certas ou erradas, assinale a sua opinião da forma mais sincera possível.

Vejo-me como alguém que...	Discordo fortemente	Discordo parcialmente	Não concordo nem	Concordo parcialmente	Concordo fortemente
...é reservado					
...transmite confiança aos outros e acredita na bondade das pessoas					
...tende a ser preguiçoso					
...é descontraído, lida bem com o <i>stress</i>					
...tem poucos interesses artísticos					
...é sociável, e que facilmente exterioriza os seus pensamentos/emoções					
...tende a reagir friamente face aos outros					
...é cumpridor na realização dos trabalhos					
...se enerva facilmente					
...tem uma imaginação ativa					

Anexo C – Tabelas de Frequência das Variáveis Sociodemográficas

		Idade			
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	18	15	8,1	8,1	8,1
	19	24	13,0	13,0	21,1
	20	39	21,1	21,1	42,2
	21	29	15,7	15,7	57,8
	22	21	11,4	11,4	69,2
	23	15	8,1	8,1	77,3
	24	5	2,7	2,7	80,0
	25	6	3,2	3,2	83,2
	26	5	2,7	2,7	85,9
	27	4	2,2	2,2	88,1
	28	2	1,1	1,1	89,2
	29	2	1,1	1,1	90,3
	31	1	,5	,5	90,8
	33	1	,5	,5	91,4
	34	1	,5	,5	91,9
	35	1	,5	,5	92,4
	36	1	,5	,5	93,0
	37	1	,5	,5	93,5
	38	2	1,1	1,1	94,6
	40	1	,5	,5	95,1
	41	2	1,1	1,1	96,2
	42	1	,5	,5	96,8
	43	1	,5	,5	97,3
	44	1	,5	,5	97,8
	48	1	,5	,5	98,4
	50	1	,5	,5	98,9
	53	1	,5	,5	99,5
	56	1	,5	,5	100,0
	Total	185	100,0	100,0	

Sexo					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Feminino	137	74,1	74,1	74,1
	Masculino	48	25,9	25,9	100,0
	Total	185	100,0	100,0	

Curso					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Trabalhador	17	9,2	9,2	9,2
	Biologia	19	10,3	10,3	19,5
	Psicologia	88	47,6	47,6	67,0
	Serviço Social	4	2,2	2,2	69,2
	Ciências da Educação	4	2,2	2,2	71,4
	Administração Pública	1	,5	,5	71,9
	Medicina Veterinária	3	1,6	1,6	73,5
	Sociologia	1	,5	,5	74,1
	Ciência Política	1	,5	,5	74,6
	Estudos Europeus	1	,5	,5	75,1
	Engenharia Agrônoma	3	1,6	1,6	76,8
	Física	1	,5	,5	77,3
	Engenharia Biomédica e Biofísica	1	,5	,5	77,8
	Medicina	2	1,1	1,1	78,9
	Artes e Humanidades	1	,5	,5	79,5
	Enfermagem	1	,5	,5	80,0
	Geologia	1	,5	,5	80,5
	Arquitetura de Interiores	1	,5	,5	81,1
	Comunicação Empresarial	1	,5	,5	81,6
	Arquitetura Paisagista	1	,5	,5	82,2
	Ciências Ambientais	1	,5	,5	82,7
	Engenharia Informática	11	5,9	5,9	88,6
	Gestão	13	7,0	7,0	95,7

Bioquímica	1	,5	,5	96,2
Línguas e Relações Empresariais	4	2,2	2,2	98,4
Engeharia Civil	3	1,6	1,6	100,0
Total	185	100,0	100,0	

		Ano			
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	1	29	15,7	18,2	18,2
	2	46	24,9	28,9	47,2
	3	60	32,4	37,7	84,9
	4	2	1,1	1,3	86,2
	5	9	4,9	5,7	91,8
	12	13	7,0	8,2	100,0
	Total	159	85,9	100,0	
Ausente	Sistema	26	14,1		
Total		185	100,0		

		Universidade			
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	ISPA	50	27,0	28,1	28,1
	Universidade Nova de Lisboa	24	13,0	13,5	41,6
	Universidade da Madeira	66	35,7	37,1	78,7
	Universidade Europeia	16	8,6	9,0	87,6
	Escola Profissional Cristóvão Colombo RAM	13	7,0	7,3	94,9
	ESTA	1	,5	,6	95,5
	UTAD	1	,5	,6	96,1
	IPS-ESTS	4	2,2	2,2	98,3
	ISEL	3	1,6	1,7	100,0
	Total	178	96,2	100,0	
Ausente	Sistema	7	3,8		
Total		185	100,0		

Anexo D – Qualidades Psicométricas do NEO-PI-R

Sensibilidade (Itens)

Estatísticas descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	Assimetria		Curtose	
	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Erro Padrão	Estatística	Erro Padrão
NEO1	185	1	5	2,48	1,161	,428	,179	-,754	,355
NEO2	185	1	5	1,58	,947	1,659	,179	2,000	,355
NEO3	185	1	4	1,68	,903	1,033	,179	-,114	,355
NEO4	185	2	5	4,33	,726	-,769	,179	-,090	,355
NEO5	185	1	5	2,96	1,127	,063	,179	-,855	,355
NEO6	185	1	5	2,60	1,226	,339	,179	-,956	,355
NEO7	185	1	5	2,39	1,114	,579	,179	-,546	,355
NEO8	184	1	5	3,52	,997	-,328	,179	-,466	,356
NEO9	185	2	5	4,11	,905	-,850	,179	-,022	,355
NEO10	185	1	5	2,48	1,198	,553	,179	-,650	,355
NEO11	185	1	5	2,79	1,039	,257	,179	-,597	,355
NEO12	184	1	5	3,56	,909	-,466	,179	,124	,356
NEO13	184	1	5	3,31	1,115	-,350	,179	-,660	,356
NEO14	185	1	5	3,40	,962	-,360	,179	-,189	,355
NEO15	185	1	5	3,89	,859	-,829	,179	,567	,355
NEO16	185	1	5	2,95	1,100	,023	,179	-,866	,355
NEO17	185	1	5	3,71	,833	-,786	,179	,952	,355
NEO18	185	1	5	3,84	,968	-,516	,179	-,352	,355
NEO19	184	1	5	1,97	1,021	,802	,179	-,231	,356
NEO20	185	1	5	3,82	,953	-,625	,179	-,118	,355
NEO21	185	1	5	3,03	1,096	-,054	,179	-,877	,355
NEO22	182	1	5	3,15	1,189	,038	,180	-1,022	,358
NEO23	184	1	5	2,94	1,298	,127	,179	-1,064	,356
NEO24	184	1	5	4,35	,868	-1,552	,179	2,697	,356
NEO25	184	1	5	2,47	1,245	,672	,179	-,556	,356
NEO26	184	1	5	2,52	1,246	,593	,179	-,658	,356
NEO27	185	1	5	4,04	,960	-,906	,179	,447	,355
NEO28	185	1	5	3,93	1,022	-,940	,179	,433	,355
NEO29	185	1	5	2,72	,998	,391	,179	-,622	,355
NEO30	185	2	5	4,05	,771	-,524	,179	-,042	,355
NEO31	185	1	5	3,91	,819	-1,268	,179	2,342	,355
NEO32	183	1	5	4,08	,937	-1,016	,180	,840	,357
NEO33	185	2	5	4,25	,703	-,591	,179	-,092	,355
NEO34	185	1	5	2,79	1,147	,149	,179	-1,008	,355
NEO35	185	1	5	3,22	1,082	-,102	,179	-,871	,355

NEO36	185	1	5	3,48	1,000	-,556	,179	-,290	,355
NEO37	185	1	5	2,68	1,134	,371	,179	-,670	,355
NEO38	185	1	5	3,29	1,225	-,360	,179	-1,011	,355
NEO39	185	1	5	4,10	1,024	-1,558	,179	2,316	,355
NEO40	185	2	5	4,15	,779	-,759	,179	,361	,355
NEO41	185	1	5	2,55	1,395	,439	,179	-1,192	,355
NEO42	184	1	5	3,19	1,356	-,311	,179	-1,157	,356
NEO43	184	1	5	2,67	1,230	,246	,179	-,931	,356
NEO44	185	1	5	3,42	1,191	-,319	,179	-1,022	,355
NEO45	183	1	5	2,63	1,173	,334	,180	-,902	,357
NEO46	185	1	5	2,82	1,259	,105	,179	-1,195	,355
NEO47	185	1	5	3,15	1,159	-,034	,179	-1,003	,355
NEO48	185	1	5	2,09	,974	1,002	,179	,852	,355
NEO49	185	1	5	4,18	,857	-1,295	,179	2,249	,355
NEO50	185	1	5	1,97	1,071	,914	,179	-,210	,355
NEO51	185	1	5	3,09	1,192	-,160	,179	-1,070	,355
NEO52	184	1	5	2,38	1,222	,412	,179	-,969	,356
NEO53	185	1	5	4,24	,814	-1,146	,179	1,783	,355
NEO54	185	1	5	2,12	1,166	,753	,179	-,565	,355
NEO55	185	1	5	3,53	1,016	-,427	,179	-,544	,355
NEO56	185	1	5	2,66	1,136	,251	,179	-,899	,355
NEO57	185	1	5	3,46	1,137	-,316	,179	-,882	,355
NEO58	185	1	5	2,95	1,015	,141	,179	-,696	,355
NEO59	185	1	5	3,07	1,189	-,274	,179	-1,091	,355
NEO60	185	1	5	2,46	1,078	,658	,179	-,268	,355
NEO61	185	1	5	3,49	1,152	-,551	,179	-,687	,355
NEO62	185	1	5	2,68	1,181	,374	,179	-,920	,355
NEO63	184	1	5	2,11	1,126	,760	,179	-,220	,356
NEO64	185	1	5	4,08	,853	-1,379	,179	3,070	,355
NEO65	185	1	5	3,69	1,092	-,703	,179	-,156	,355
NEO66	185	1	5	2,93	1,152	,031	,179	-1,096	,355
NEO67	185	1	5	3,38	1,026	-,186	,179	-,772	,355
NEO68	185	1	5	2,53	1,053	,386	,179	-,586	,355
NEO69	184	1	5	3,13	1,077	-,252	,179	-,900	,356
NEO70	185	1	5	3,80	,931	-,692	,179	,257	,355
NEO71	185	1	5	3,30	1,163	-,214	,179	-,997	,355
NEO72	185	1	5	3,27	1,109	-,335	,179	-,730	,355
NEO73	185	1	5	3,66	1,009	-,507	,179	-,314	,355
NEO74	185	1	5	3,15	,988	-,001	,179	-,347	,355
NEO75	184	1	5	2,81	1,127	,220	,179	-1,020	,356
NEO76	185	1	5	3,08	1,130	-,059	,179	-,926	,355
NEO77	185	1	5	2,77	1,111	,351	,179	-,687	,355
NEO78	185	1	5	3,91	,843	-,772	,179	,840	,355

NEO79	185	1	5	2,50	1,189	,297	,179	-1,047	,355
NEO80	185	1	5	4,14	,916	-1,098	,179	,956	,355
NEO81	185	1	5	1,83	,922	1,234	,179	1,265	,355
NEO82	184	1	5	2,41	1,052	,489	,179	-,492	,356
NEO83	185	1	5	3,11	1,231	-,307	,179	-,976	,355
NEO84	185	1	5	1,90	,981	,976	,179	,132	,355
NEO85	185	1	5	3,51	1,175	-,608	,179	-,622	,355
NEO86	185	1	5	2,80	1,122	,122	,179	-,950	,355
NEO87	185	2	5	4,16	,822	-,951	,179	,668	,355
NEO88	185	2	5	3,85	,938	-,613	,179	-,405	,355
NEO89	185	1	5	3,86	,815	-,891	,179	1,548	,355
NEO90	185	1	5	3,72	,757	-,469	,179	,498	,355
NEO91	184	1	5	3,47	1,013	-,419	,179	-,365	,356
NEO92	185	1	5	3,58	,981	-,501	,179	-,419	,355
NEO93	185	1	5	3,70	1,061	-,750	,179	-,037	,355
NEO94	185	1	5	2,03	,964	,719	,179	-,226	,355
NEO95	185	1	5	3,43	1,072	-,411	,179	-,660	,355
NEO96	185	1	5	3,08	1,098	-,137	,179	-1,021	,355
NEO97	185	1	5	3,50	,898	-,578	,179	,094	,355
NEO98	185	1	5	3,19	1,044	-,184	,179	-1,172	,355
NEO99	185	1	5	2,96	,994	-,014	,179	-,563	,355
NEO100	185	1	5	2,37	1,030	,799	,179	,168	,355
NEO101	185	1	5	2,62	,988	,546	,179	-,637	,355
NEO102	185	1	5	3,02	1,098	-,217	,179	-,741	,355
NEO103	185	1	5	2,92	1,108	,235	,179	-,868	,355
NEO104	185	1	4	2,03	,952	,518	,179	-,746	,355
NEO105	184	1	5	3,22	1,050	-,400	,179	-,557	,356
NEO106	185	1	5	3,64	1,070	-,741	,179	-,093	,355
NEO107	185	1	5	2,62	,938	,558	,179	-,503	,355
NEO108	185	1	5	2,38	,965	,679	,179	,120	,355
NEO109	185	2	5	4,20	,743	-,983	,179	1,353	,355
NEO110	185	1	5	2,19	1,143	,858	,179	-,146	,355
NEO111	185	1	5	3,34	,954	-,313	,179	-,576	,355
NEO112	184	1	5	3,10	1,246	-,153	,179	-1,021	,356
NEO113	185	1	5	2,57	1,097	,300	,179	-,653	,355
NEO114	185	1	5	3,75	,855	-,446	,179	-,059	,355
NEO115	185	1	5	3,14	1,243	-,167	,179	-1,133	,355
NEO116	185	1	5	3,07	1,113	,027	,179	-1,061	,355
NEO117	185	1	5	3,72	,755	-,642	,179	1,138	,355
NEO118	184	1	5	2,34	1,011	,598	,179	-,266	,356
NEO119	185	1	5	3,12	1,062	-,130	,179	-,549	,355
NEO120	185	1	5	3,88	,712	-,644	,179	1,308	,355
NEO121	185	1	5	3,53	1,006	-,406	,179	-,889	,355

NEO122	184	1	5	3,91	,838	-1,072	,179	1,482	,356
NEO123	185	1	5	3,64	,957	-,660	,179	,046	,355
NEO124	185	1	5	3,37	1,051	-,454	,179	-,477	,355
NEO125	185	1	5	2,14	,852	,749	,179	,706	,355
NEO126	185	1	5	3,29	1,054	-,495	,179	-,546	,355
NEO127	185	1	5	3,11	1,005	-,154	,179	-,830	,355
NEO128	185	1	5	3,74	,891	-,571	,179	,113	,355
NEO129	185	1	5	2,28	,976	,437	,179	-,315	,355
NEO130	185	1	5	4,19	,818	-1,097	,179	1,409	,355
NEO131	185	1	5	1,97	,969	1,104	,179	,997	,355
NEO132	184	1	5	3,80	,896	-,755	,179	,164	,356
NEO133	184	1	5	3,61	,968	-,473	,179	-,163	,356
NEO134	184	1	5	2,88	,933	,241	,179	-,926	,356
NEO135	185	1	5	3,66	,784	-,697	,179	1,182	,355
NEO136	185	1	4	2,12	,821	,598	,179	,077	,355
NEO137	184	1	5	3,01	1,192	-,041	,179	-1,079	,356
NEO138	185	1	5	2,60	1,176	,436	,179	-,824	,355
NEO139	185	1	5	4,19	,990	-1,611	,179	2,720	,355
NEO140	185	1	5	2,91	1,097	,109	,179	-1,028	,355
NEO141	185	1	5	3,28	1,140	-,336	,179	-,883	,355
NEO142	185	1	5	2,26	1,098	,776	,179	-,264	,355
NEO143	185	1	5	2,92	1,098	,112	,179	-,796	,355
NEO144	185	2	5	4,11	,768	-,560	,179	-,091	,355
NEO145	185	1	5	3,94	1,049	-1,081	,179	,520	,355
NEO146	184	1	5	2,96	1,096	-,039	,179	-,934	,356
NEO147	185	1	5	3,20	1,004	-,086	,179	-,705	,355
NEO148	185	1	5	3,35	1,142	-,489	,179	-,649	,355
NEO149	185	1	5	2,79	1,075	,085	,179	-,933	,355
NEO150	185	1	5	3,90	,945	-1,055	,179	,993	,355
NEO151	185	1	5	3,16	1,071	-,194	,179	-,769	,355
NEO152	183	1	5	3,29	,999	-,174	,180	-,676	,357
NEO153	185	1	5	4,05	,713	-,898	,179	2,112	,355
NEO154	185	1	5	2,97	1,125	,077	,179	-1,009	,355
NEO155	185	2	5	3,65	,835	-,226	,179	-,461	,355
NEO156	185	1	5	2,48	1,133	,390	,179	-,869	,355
NEO157	184	1	5	3,14	1,144	-,380	,179	-1,006	,356
NEO158	184	1	5	2,21	,895	,723	,179	,107	,356
NEO159	185	1	5	3,82	,793	-,650	,179	,624	,355
NEO160	185	1	5	3,97	,814	-,736	,179	,690	,355
NEO161	185	1	5	3,93	,885	-,956	,179	,676	,355
NEO162	184	1	5	3,06	1,122	,116	,179	-1,157	,356
NEO163	185	1	5	2,76	1,026	,095	,179	-,860	,355
NEO164	185	1	5	3,22	,971	-,266	,179	-,827	,355

NEO165	184	1	5	2,22	1,190	,711	,179	-,605	,356
NEO166	185	1	5	3,29	1,157	-,313	,179	-,987	,355
NEO167	184	1	5	3,04	1,078	-,023	,179	-,760	,356
NEO168	185	1	5	4,20	,839	-1,452	,179	2,684	,355
NEO169	185	1	5	2,03	1,088	,882	,179	-,221	,355
NEO170	185	1	5	3,55	1,083	-,380	,179	-,815	,355
NEO171	185	1	5	3,48	,962	-,560	,179	-,369	,355
NEO172	183	1	5	3,93	,923	-1,139	,180	1,554	,357
NEO173	185	2	5	4,21	,708	-,688	,179	,547	,355
NEO174	185	1	5	4,16	1,025	-1,281	,179	1,018	,355
NEO175	185	1	5	3,82	,932	-,644	,179	-,161	,355
NEO176	185	1	5	3,15	1,021	-,122	,179	-,982	,355
NEO177	185	1	5	3,09	1,077	-,079	,179	-,968	,355
NEO178	184	1	5	2,29	,997	,768	,179	,424	,356
NEO179	184	1	5	3,32	,935	-,075	,179	-,862	,356
NEO180	184	1	5	3,14	1,125	-,038	,179	-1,024	,356
NEO181	184	1	5	3,79	1,083	-,951	,179	,163	,356
NEO182	185	1	5	2,92	1,040	,153	,179	-,924	,355
NEO183	185	1	5	3,24	,988	-,186	,179	-1,189	,355
NEO184	185	1	5	3,17	,951	-,430	,179	-,439	,355
NEO185	185	1	5	3,06	1,129	-,118	,179	-,982	,355
NEO186	184	1	5	3,01	1,138	,012	,179	-1,081	,356
NEO187	185	1	5	3,11	1,175	-,212	,179	-1,063	,355
NEO188	184	1	5	3,80	1,039	-,977	,179	,483	,356
NEO189	185	1	5	3,81	,818	-,833	,179	1,038	,355
NEO190	184	2	5	3,92	,713	-,713	,179	,991	,356
NEO191	185	1	5	2,74	1,031	,298	,179	-,435	,355
NEO192	185	1	5	4,01	,703	-,861	,179	2,097	,355
NEO193	185	1	5	2,24	1,092	,931	,179	,425	,355
NEO194	185	1	5	3,43	1,087	-,415	,179	-,824	,355
NEO195	185	2	5	3,65	,708	-,214	,179	-,085	,355
NEO196	185	1	5	4,06	,644	-1,165	,179	4,153	,355
NEO197	185	1	5	3,11	1,065	-,011	,179	-,936	,355
NEO198	185	1	5	2,70	1,275	,410	,179	-,930	,355
NEO199	184	1	5	3,05	1,137	,084	,179	-,978	,356
NEO200	185	1	5	2,78	,936	,124	,179	-,623	,355
NEO201	185	1	5	3,75	,747	-,827	,179	1,088	,355
NEO202	184	1	5	2,70	1,143	,375	,179	-,768	,356
NEO203	185	1	5	3,09	1,206	-,122	,179	-1,089	,355
NEO204	185	1	5	3,32	,980	-,304	,179	-,304	,355
NEO205	185	1	5	3,32	1,109	-,393	,179	-,994	,355
NEO206	185	1	5	2,98	1,040	,033	,179	-1,056	,355
NEO207	185	2	5	4,08	,638	-,826	,179	2,273	,355

NEO208	185	1	5	3,81	,873	-,809	,179	,832	,355
NEO209	184	1	5	2,30	,942	,596	,179	,173	,356
NEO210	184	2	5	3,81	,797	-,756	,179	,425	,356
NEO211	185	1	5	2,66	1,174	,161	,179	-1,084	,355
NEO212	185	1	5	3,75	1,003	-,779	,179	,166	,355
NEO213	184	1	5	3,38	1,240	-,235	,179	-1,064	,356
NEO214	185	1	5	2,72	1,141	,192	,179	-,920	,355
NEO215	184	1	5	3,83	,851	-,574	,179	,156	,356
NEO216	185	1	5	2,98	1,091	,109	,179	-,986	,355
NEO217	185	1	5	3,47	,939	-,631	,179	-,261	,355
NEO218	185	1	5	3,68	1,034	-,779	,179	,115	,355
NEO219	185	2	5	3,98	,837	-,868	,179	,549	,355
NEO220	185	1	5	3,54	1,166	-,273	,179	-1,143	,355
NEO221	185	1	5	3,43	1,117	-,681	,179	-,410	,355
NEO222	183	1	5	2,85	1,171	,011	,180	-1,081	,357
NEO223	185	1	5	2,39	1,006	,600	,179	-,456	,355
NEO224	185	2	5	3,72	,832	-,634	,179	-,030	,355
NEO225	185	1	5	3,15	,959	-,072	,179	-1,040	,355
NEO226	185	1	5	2,96	1,044	,308	,179	-,932	,355
NEO227	185	1	5	3,61	1,032	-,601	,179	-,563	,355
NEO228	185	1	5	3,51	1,064	-,460	,179	-,358	,355
NEO229	184	1	5	2,99	1,157	-,353	,179	-,962	,356
NEO230	185	1	5	3,72	,997	-,753	,179	,147	,355
NEO231	185	1	5	3,21	1,065	-,213	,179	-,919	,355
NEO232	185	1	5	4,16	,822	-1,069	,179	1,349	,355
NEO233	185	1	5	3,39	,915	-,249	,179	-,004	,355
NEO234	185	1	5	2,83	,963	,058	,179	-,644	,355
NEO235	185	1	5	3,36	1,109	-,454	,179	-,755	,355
NEO236	185	1	5	3,63	1,014	-,604	,179	-,446	,355
NEO237	184	1	5	3,02	1,428	,074	,179	-1,421	,356
NEO238	184	1	5	3,79	,858	-,626	,179	,176	,356
NEO239	185	1	5	4,19	,848	-1,453	,179	2,857	,355
NEO240	185	1	5	2,81	1,129	,219	,179	-1,119	,355
N válido (de lista)	143								

Sensibilidade (Dimensões)

Estadísticas descriptivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	Assimetria		Curtose	
	Estadística	Estadística	Estadística	Estadística	Estadística	Estadística	Erro Padrão	Estadística	Erro Padrão
Neo_N	185	44	157	96,79	21,697	,229	,179	,256	,355
Neo_E	185	46	165	111,88	20,373	-,379	,179	,795	,355
Neo_O	185	72	165	119,86	17,554	,137	,179	-,209	,355
Neo_A	185	56	165	120,13	16,849	-,507	,179	1,655	,355
Neo_C	185	55	170	119,28	22,379	-,097	,179	-,289	,355
N válido (de lista)	185								

Sensibilidade (Subdimensões)

Estadísticas descriptivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	Assimetria		Curtose	
	Estadística	Estadística	Estadística	Estadística	Estadística	Estadística	Erro Padrão	Estadística	Erro Padrão
N_Ansiedad e	185	7	32	19,04	5,101	,257	,179	-,167	,355
N_Hostilida de	185	3	27	14,28	4,394	,246	,179	-,113	,355
N_Depressã o	185	2	32	16,17	5,733	,321	,179	,045	,355
N_Autocons ciencia	185	5	29	16,61	5,254	,037	,179	-,692	,355
N_Impulsivi dade	185	6	31	17,27	5,047	-,163	,179	-,293	,355
N_Vulnerab ilidade	185	1	27	13,42	4,982	,134	,179	-,061	,355
E_Acolhime nto	185	7	31	21,24	4,355	-,420	,179	,954	,355
E_Gregaried ade	185	1	30	16,35	5,453	-,229	,179	-,175	,355

E_Assertividade	185	3	31	16,32	4,972	-,105	,179	-,010	,355
E_Atividade	185	5	31	17,34	4,544	,111	,179	,124	,355
E_Procuraxcitacao	185	8	28	18,17	4,226	,092	,179	-,399	,355
E_Emoções	185	4	32	22,45	5,250	-,809	,179	1,163	,355
O_Fantasia	185	6	31	20,69	4,717	-,244	,179	,026	,355
O_Estetica	185	6	31	19,39	5,320	-,096	,179	-,499	,355
O_Sentimentos	185	8	31	22,26	4,202	-,374	,179	,565	,355
O_Acoes	185	7	26	16,58	3,764	-,057	,179	,058	,355
O_Ideias	185	4	32	19,99	5,270	-,411	,179	,104	,355
O_Valores	185	12	31	20,95	3,592	,036	,179	-,281	,355
A_Confianca	185	2	30	17,94	4,779	-,294	,179	,327	,355
A_Retidao	185	10	31	20,75	4,426	-,104	,179	-,503	,355
A_Altruismo	185	8	32	23,21	4,316	-,640	,179	,858	,355
A_Complacencia	185	3	28	16,68	4,432	-,126	,179	,267	,355
A_Modestia	185	6	30	19,54	4,468	-,139	,179	-,062	,355
A_Sensibilidade	185	9	30	22,02	3,498	-,626	,179	1,453	,355
C_Competencia	185	10	30	21,13	3,768	-,165	,179	-,107	,355
C_Ordem	185	2	30	17,98	5,105	-,063	,179	-,129	,355
C_Deber	185	12	31	23,41	4,280	-,237	,179	-,419	,355
C_Esforco	185	7	31	20,11	4,733	-,273	,179	,145	,355
C_Autodisciplina	185	5	30	19,36	5,355	-,197	,179	-,437	,355
C_Deliberacao	185	4	30	17,29	5,701	-,185	,179	-,197	,355
N válido (de lista)	185								

Fiabilidade (Dimensões)

Neuroticismo

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,802	6

Extroversão

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de itens
,797	6

Abertura à Experiência

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de itens
,721	6

Amabilidade

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de itens
,723	6

Conscienciosidade

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de itens
,859	6

Anexo E – Qualidades Psicométricas do BFI-10

Sensibilidade (Itens)

Estatísticas descritivas									
	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	Assimetria		Curtose	
	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Erro Padrão	Estatística	Erro Padrão
BFI1	167	1	5	2,60	1,270	,529	,188	-,849	,374
BFI2	166	1	5	3,86	,923	-1,019	,188	1,128	,375
BFI3	165	1	5	2,86	1,234	,289	,189	-,971	,376
BFI4	168	1	5	2,86	1,170	,282	,187	-,966	,373
BFI5	167	1	5	3,51	1,217	-,509	,188	-,667	,374
BFI6	167	1	5	3,47	1,124	-,510	,188	-,588	,374
BFI7	167	1	5	3,68	1,049	-,398	,188	-,894	,374
BFI8	168	2	5	4,25	,764	-,866	,187	,925	,373
BFI9	168	1	5	2,89	1,209	,105	,187	-1,060	,373
BFI10	168	2	5	3,99	,919	-,597	,187	-,484	,373
N válido (de lista)	159								

Sensibilidade (Dimensões)

Estatísticas descritivas									
	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	Assimetria		Curtose	
	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Erro Padrão	Estatística	Erro Padrão
BFI_N	168	2	10	5,75	1,907	,117	,187	-,552	,373
BFI_E	166	2	10	6,07	2,115	-,022	,188	-,781	,375
BFI_O	167	3	10	7,50	1,718	-,305	,188	-,576	,374
BFI_A	165	3	10	7,52	1,556	-,551	,189	,300	,376
BFI_C	165	3	10	7,12	1,698	-,084	,189	-,773	,376
N válido (de lista)	159								

Fiabilidade (Escala)

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de itens
,245	10

Fiabilidade (Dimensões)

Neuroticismo

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de itens
,444	2

Extroversão

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de itens
,708	2

Abertura à Experiência

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de itens
,425	2

Amabilidade

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de itens
,381	2

Conscienciosidade

Estatísticas de confiabilidade	
Alfa de Cronbach	N de itens
,532	2

Validade - AFE forçada a 5 fatores

Teste de KMO e Bartlett	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.	,525
Teste de esfericidade de Bartlett Aprox. Qui-quadrado	216,406
Df	45
Sig.	,000

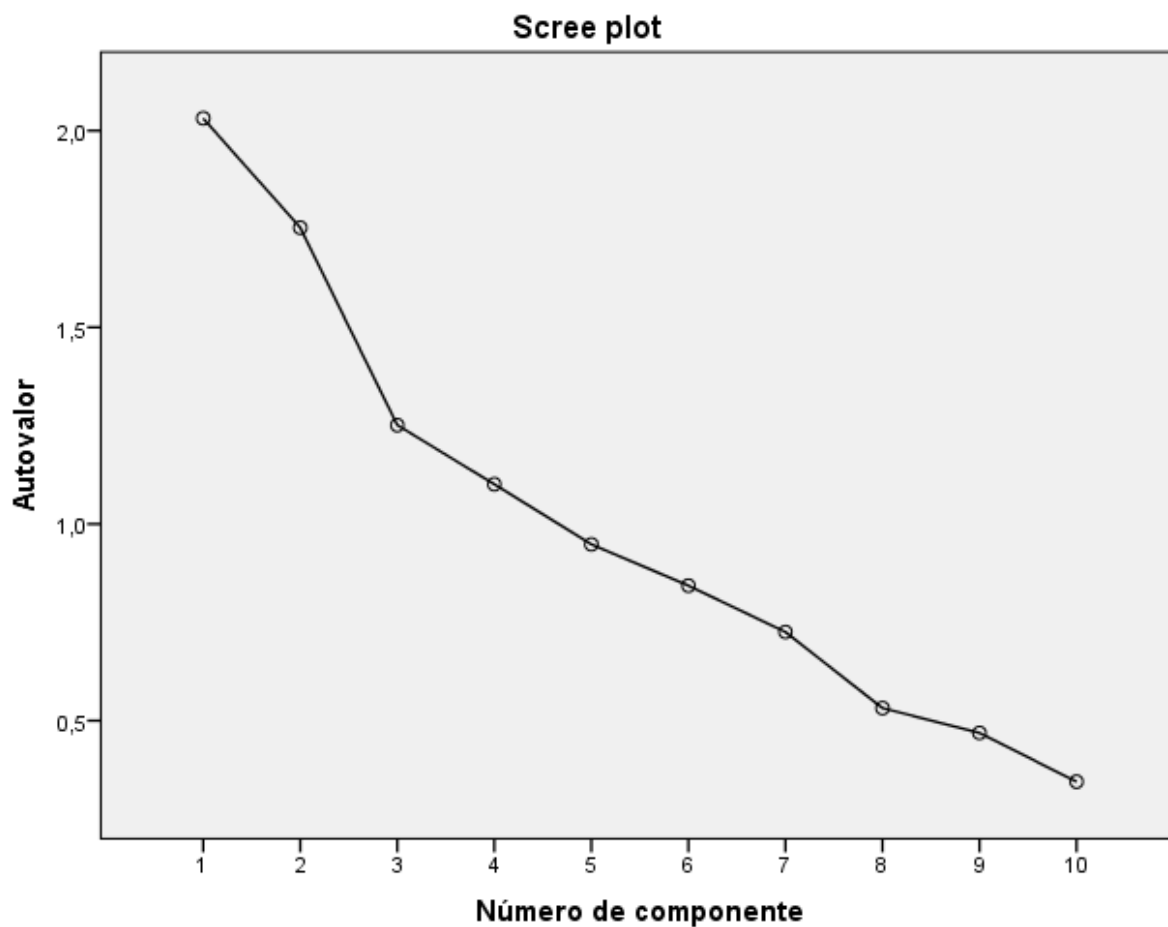
Comunalidades		
	Inicial	Extração
BFI1	1,000	,729
BFI2	1,000	,324
BFI3	1,000	,649
BFI4	1,000	,691
BFI5	1,000	,709
BFI6	1,000	,765
BFI7	1,000	,479
BFI8	1,000	,525
BFI9	1,000	,719
BFI10	1,000	,547

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Variância total explicada

Componente	Valores próprios iniciais			Somos de extração de carregamentos ao quadrado			Somos rotativas de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de	%	Total	% de	%	Total	% de	%
		variância	cumulativa		variância	cumulativa		variância	cumulativa
1	2,031	20,313	20,313	2,031	20,313	20,313	1,689	16,893	16,893
2	1,753	17,534	37,847	1,753	17,534	37,847	1,540	15,399	32,293
3	1,251	12,513	50,360	1,251	12,513	50,360	1,306	13,061	45,354
4	1,101	11,011	61,371	1,101	11,011	61,371	1,305	13,045	58,399
5	,948	9,484	70,855	,948	9,484	70,855	1,246	12,456	70,855
6	,843	8,433	79,288						
7	,726	7,255	86,543						
8	,532	5,319	91,862						
9	,469	4,688	96,551						
10	,345	3,449	100,000						

Método de Extração: Análise de Componente Principal.



Matriz de componente rotativa^a

	Componente				
	1	2	3	4	5
BFI1	,851				
BFI2				,755	
BFI3		,795			
BFI4	-,404				,736
BFI5			,751		
BFI6	,855				
BFI7		,359		,665	
BFI8		,819			
BFI9					,756
BFI10			,836		

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.^a

a. Rotação convergida em 6 iterações.

Anexo F – Qualidades Psicométricas do IPV

Sensibilidade (Itens)

Estatísticas descritivas									
	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	Assimetria		Curtose	
	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Erro Padrão	Estatística	Erro Padrão
IPV1	168	0	1	,15	,363	1,926	,187	1,731	,373
IPV2	168	0	1	,26	,438	1,129	,187	-,735	,373
IPV3	168	0	1	,64	,482	-,575	,187	-1,690	,373
IPV4	167	0	1	,12	,326	2,364	,188	3,630	,374
IPV5	168	0	1	,25	,434	1,165	,187	-,650	,373
IPV6	168	0	1	,25	,434	1,165	,187	-,650	,373
IPV7	168	0	1	,23	,420	1,321	,187	-,259	,373
IPV8	168	0	1	,57	,497	-,267	,187	-1,952	,373
IPV9	168	0	1	,38	,487	,495	,187	-1,777	,373
IPV10	168	0	1	,16	,368	1,864	,187	1,493	,373
IPV11	168	0	1	,29	,456	,925	,187	-1,158	,373
IPV12	168	0	1	,18	,389	1,641	,187	,702	,373
IPV13	168	0	1	,14	,345	2,132	,187	2,574	,373
IPV14	167	0	1	,48	,501	,085	,188	-2,017	,374
IPV15	168	0	1	,52	,501	-,096	,187	-2,015	,373
IPV16	168	0	1	,28	,450	,990	,187	-1,032	,373
IPV17	168	0	1	,40	,492	,392	,187	-1,869	,373
IPV18	168	0	1	,40	,491	,417	,187	-1,848	,373
IPV19	168	0	1	,20	,398	1,542	,187	,382	,373
IPV20	168	0	1	,23	,420	1,321	,187	-,259	,373
IPV21	168	0	1	,39	,488	,469	,187	-1,802	,373
IPV22	168	0	1	,21	,412	1,405	,187	-,026	,373
IPV23	168	0	1	,27	,444	1,058	,187	-,892	,373
IPV24	168	0	1	,42	,495	,316	,187	-1,923	,373
IPV25	168	0	1	,10	,302	2,669	,187	5,183	,373
IPV26	168	0	1	,51	,501	-,048	,187	-2,022	,373
IPV27	168	0	1	,54	,500	-,145	,187	-2,003	,373
IPV28	168	0	1	,11	,318	2,465	,187	4,127	,373
IPV29	168	0	1	,33	,471	,742	,187	-1,467	,373
IPV30	168	0	1	,40	,491	,417	,187	-1,848	,373
IPV31	168	0	1	,12	,332	2,288	,187	3,275	,373
IPV32	168	0	1	,55	,499	-,217	,187	-1,976	,373
IPV33	168	0	1	,29	,453	,957	,187	-1,097	,373
IPV34	168	0	1	,08	,268	3,192	,187	8,287	,373

IPV35	168	0	1	,43	,496	,291	,187	-1,938	,373
IPV36	168	0	1	,48	,501	,072	,187	-2,019	,373
IPV37	168	0	1	,16	,368	1,864	,187	1,493	,373
IPV38	168	0	1	,31	,464	,831	,187	-1,325	,373
IPV39	168	0	1	,42	,494	,341	,187	-1,906	,373
IPV40	168	0	1	,21	,412	1,405	,187	-,026	,373
IPV41	168	0	1	,33	,471	,742	,187	-1,467	,373
IPV42	168	0	1	,22	,416	1,362	,187	-,146	,373
IPV43	168	0	1	,21	,407	1,449	,187	,102	,373
IPV44	168	0	1	,55	,499	-,193	,187	-1,987	,373
IPV45	168	0	1	,62	,486	-,521	,187	-1,749	,373
IPV46	168	0	1	,15	,363	1,926	,187	1,731	,373
IPV47	168	0	1	,35	,477	,657	,187	-1,588	,373
IPV48	168	0	1	,33	,471	,742	,187	-1,467	,373
IPV49	168	0	1	,22	,416	1,362	,187	-,146	,373
IPV50	168	0	1	,48	,501	,096	,187	-2,015	,373
IPV51	168	0	1	,38	,486	,521	,187	-1,749	,373
IPV52	168	0	1	,12	,325	2,374	,187	3,679	,373
IPV53	168	0	1	,23	,423	1,280	,187	-,365	,373
IPV54	168	0	1	,20	,403	1,495	,187	,237	,373
IPV55	168	0	1	,20	,398	1,542	,187	,382	,373
IPV56	168	0	1	,37	,484	,548	,187	-1,721	,373
IPV57	168	0	1	,24	,431	1,203	,187	-,561	,373
IPV58	168	0	1	,06	,237	3,757	,187	12,261	,373
IPV59	168	0	1	,21	,412	1,405	,187	-,026	,373
IPV60	168	0	1	,26	,441	1,093	,187	-,816	,373
IPV61	168	0	1	,14	,351	2,060	,187	2,269	,373
IPV62	168	0	1	,30	,461	,862	,187	-1,272	,373
IPV63	168	0	1	,39	,488	,469	,187	-1,802	,373
IPV64	167	0	1	,17	,380	1,739	,188	1,035	,374
IPV65	168	0	1	,20	,403	1,495	,187	,237	,373
IPV66	168	0	1	,23	,423	1,280	,187	-,365	,373
IPV67	168	0	1	,10	,302	2,669	,187	5,183	,373
IPV68	168	0	1	,31	,464	,831	,187	-1,325	,373
IPV69	168	0	1	,56	,498	-,242	,187	-1,965	,373
IPV70	168	0	1	,18	,384	1,694	,187	,879	,373
IPV71	168	0	1	,32	,468	,772	,187	-1,422	,373
IPV72	167	0	1	,20	,399	1,533	,188	,353	,374
IPV73	168	0	1	,12	,332	2,288	,187	3,275	,373
IPV74	168	0	1	,54	,500	-,169	,187	-1,995	,373
IPV75	168	0	1	,45	,499	,217	,187	-1,976	,373
IPV76	168	0	1	,16	,368	1,864	,187	1,493	,373
IPV77	168	0	1	,28	,450	,990	,187	-1,032	,373

IPV78	168	0	1	,20	,403	1,495	,187	,237	,373
IPV79	168	0	1	,13	,338	2,208	,187	2,908	,373
IPV80	168	0	1	,20	,403	1,495	,187	,237	,373
IPV81	168	0	1	,49	,501	,048	,187	-2,022	,373
IPV82	168	0	1	,17	,379	1,748	,187	1,069	,373
IPV83	168	0	1	,25	,434	1,165	,187	-,650	,373
IPV84	168	0	1	,28	,450	,990	,187	-1,032	,373
N válido (de lista)	164								

Sensibilidade (Dimensões)

Estatísticas descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	Assimetria		Curtose	
						Estatística	Erro Padrão	Estatística	Erro Padrão
Realista	168	0	14	2,23	3,052	1,735	,187	2,691	,373
Investigativo	167	0	14	5,68	3,739	,381	,188	-,743	,374
Artístico	167	0	14	4,04	3,807	,900	,188	-,319	,374
Social	168	0	14	6,29	4,155	,031	,187	-1,195	,373
Empreendedor	168	0	14	4,14	3,726	,704	,187	-,446	,373
Convencional	166	0	13	2,19	3,127	1,674	,188	2,051	,375
N válido (de lista)	164								

Validade – AFE

Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.	,716
Teste de esfericidade de Bartlett Aprox. Qui-quadrado	8699,952
Df	3486
Sig.	,000

Comunalidades		
	Inicial	Extração
IPV1	1,000	,802
IPV2	1,000	,715
IPV3	1,000	,669
IPV4	1,000	,772
IPV5	1,000	,742
IPV6	1,000	,709
IPV7	1,000	,747
IPV8	1,000	,771
IPV9	1,000	,690
IPV10	1,000	,716
IPV11	1,000	,675
IPV12	1,000	,632
IPV13	1,000	,839
IPV14	1,000	,762
IPV15	1,000	,777
IPV16	1,000	,723
IPV17	1,000	,689
IPV18	1,000	,710
IPV19	1,000	,622
IPV20	1,000	,700
IPV21	1,000	,711
IPV22	1,000	,708
IPV23	1,000	,717
IPV24	1,000	,690
IPV25	1,000	,854
IPV26	1,000	,740
IPV27	1,000	,702
IPV28	1,000	,740
IPV29	1,000	,711
IPV30	1,000	,688
IPV31	1,000	,732
IPV32	1,000	,760
IPV33	1,000	,692
IPV34	1,000	,646
IPV35	1,000	,672
IPV36	1,000	,683
IPV37	1,000	,772
IPV38	1,000	,741
IPV39	1,000	,733
IPV40	1,000	,694

IPV41	1,000	,723
IPV42	1,000	,661
IPV43	1,000	,818
IPV44	1,000	,728
IPV45	1,000	,732
IPV46	1,000	,756
IPV47	1,000	,631
IPV48	1,000	,732
IPV49	1,000	,666
IPV50	1,000	,766
IPV51	1,000	,667
IPV52	1,000	,697
IPV53	1,000	,756
IPV54	1,000	,683
IPV55	1,000	,713
IPV56	1,000	,733
IPV57	1,000	,711
IPV58	1,000	,727
IPV59	1,000	,738
IPV60	1,000	,628
IPV61	1,000	,663
IPV62	1,000	,696
IPV63	1,000	,658
IPV64	1,000	,750
IPV65	1,000	,667
IPV66	1,000	,723
IPV67	1,000	,618
IPV68	1,000	,728
IPV69	1,000	,753
IPV70	1,000	,702
IPV71	1,000	,783
IPV72	1,000	,684
IPV73	1,000	,867
IPV74	1,000	,757
IPV75	1,000	,773
IPV76	1,000	,689
IPV77	1,000	,752
IPV78	1,000	,685
IPV79	1,000	,654
IPV80	1,000	,703
IPV81	1,000	,703
IPV82	1,000	,777
IPV83	1,000	,763

IPV84 1,000 ,710

Método de Extração: Análise
de Componente Principal.

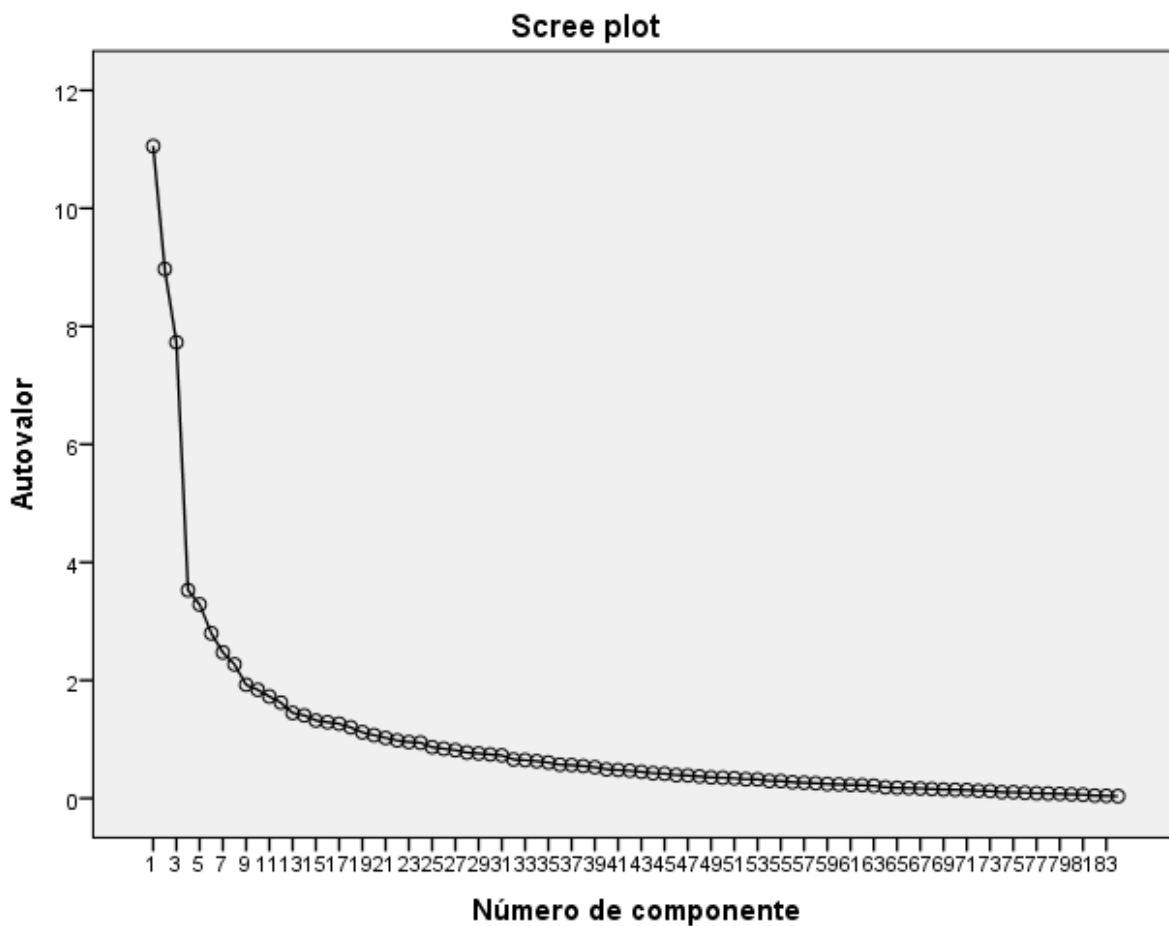
Variância total explicada

Componente	Valores próprios iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	11,055	13,161	13,161	11,055	13,161	13,161
2	8,971	10,680	23,841	8,971	10,680	23,841
3	7,729	9,201	33,042	7,729	9,201	33,042
4	3,528	4,200	37,242	3,528	4,200	37,242
5	3,286	3,912	41,153	3,286	3,912	41,153
6	2,798	3,331	44,484	2,798	3,331	44,484
7	2,473	2,944	47,428	2,473	2,944	47,428
8	2,271	2,704	50,132	2,271	2,704	50,132
9	1,925	2,292	52,424	1,925	2,292	52,424
10	1,841	2,191	54,615	1,841	2,191	54,615
11	1,727	2,056	56,671	1,727	2,056	56,671
12	1,621	1,930	58,601	1,621	1,930	58,601
13	1,448	1,723	60,325	1,448	1,723	60,325
14	1,406	1,673	61,998	1,406	1,673	61,998
15	1,320	1,571	63,569	1,320	1,571	63,569
16	1,290	1,536	65,105	1,290	1,536	65,105
17	1,265	1,506	66,611	1,265	1,506	66,611
18	1,203	1,433	68,043	1,203	1,433	68,043
19	1,119	1,333	69,376	1,119	1,333	69,376
20	1,071	1,275	70,651	1,071	1,275	70,651
21	1,025	1,220	71,870	1,025	1,220	71,870
22	,981	1,168	73,039	,981	1,168	73,039
23	,954	1,135	74,174	,954	1,135	74,174
24	,943	1,123	75,297	,943	1,123	75,297
25	,867	1,032	76,329	,867	1,032	76,329
26	,841	1,001	77,329	,841	1,001	77,329
27	,816	,971	78,300	,816	,971	78,300
28	,775	,923	79,224	,775	,923	79,224
29	,762	,907	80,131	,762	,907	80,131
30	,745	,887	81,018	,745	,887	81,018
31	,728	,866	81,884	,728	,866	81,884
32	,659	,785	82,669	,659	,785	82,669
33	,648	,772	83,441	,648	,772	83,441
34	,630	,749	84,190	,630	,749	84,190
35	,606	,722	84,912	,606	,722	84,912

36	,570	,679	85,591
37	,565	,673	86,264
38	,549	,653	86,917
39	,527	,627	87,544
40	,491	,585	88,129
41	,481	,572	88,701
42	,468	,558	89,259
43	,449	,535	89,794
44	,427	,509	90,302
45	,418	,498	90,800
46	,393	,468	91,268
47	,388	,462	91,731
48	,371	,442	92,173
49	,356	,423	92,596
50	,349	,415	93,011
51	,340	,405	93,416
52	,323	,385	93,801
53	,321	,382	94,184
54	,296	,352	94,536
55	,292	,348	94,884
56	,272	,324	95,207
57	,265	,315	95,523
58	,256	,305	95,828
59	,242	,288	96,116
60	,236	,281	96,397
61	,228	,271	96,669
62	,223	,265	96,934
63	,214	,254	97,189
64	,187	,223	97,411
65	,180	,214	97,625
66	,174	,207	97,832
67	,167	,199	98,031
68	,157	,187	98,218
69	,150	,179	98,397
70	,145	,173	98,570
71	,141	,168	98,739
72	,130	,155	98,893
73	,124	,148	99,041
74	,106	,126	99,167
75	,103	,123	99,290
76	,095	,113	99,403
77	,086	,103	99,506
78	,082	,097	99,603

79	,075	,090	99,692
80	,067	,080	99,773
81	,062	,074	99,846
82	,048	,057	99,904
83	,043	,052	99,956
84	,037	,044	100,000

Método de Extração: Análise de Componente Principal.



**Matriz de componente
rotativa^a**

a. A rotação falhou ao convergir em 25 iterações.
(Convergência=,000).

Validade – 1º AFE Forçada a 6 Fatores

Variância total explicada

Componente	Valores próprios iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas rotativas de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de	%	Total	% de	%	Total	% de	%
		variância	cumulativa		variância	cumulativa		variância	cumulativa
1	10,863	12,932	12,932	10,863	12,932	12,932	7,877	9,378	9,378
2	8,911	10,609	23,540	8,911	10,609	23,540	6,374	7,588	16,966
3	7,607	9,056	32,596	7,607	9,056	32,596	6,127	7,294	24,260
4	3,456	4,114	36,710	3,456	4,114	36,710	5,840	6,952	31,212
5	3,190	3,798	40,508	3,190	3,798	40,508	5,350	6,369	37,582
6	2,760	3,286	43,794	2,760	3,286	43,794	5,219	6,213	43,794
7	2,446	2,911	46,706						
8	2,242	2,669	49,375						
9	1,932	2,300	51,675						
10	1,883	2,242	53,917						
11	1,719	2,047	55,964						
12	1,612	1,919	57,883						
13	1,458	1,736	59,619						
14	1,397	1,663	61,282						
15	1,323	1,575	62,857						
16	1,291	1,536	64,393						
17	1,257	1,496	65,889						
18	1,219	1,451	67,340						
19	1,153	1,373	68,713						
20	1,101	1,310	70,023						
21	1,057	1,258	71,281						
22	1,016	1,209	72,490						
23	,966	1,150	73,641						
24	,950	1,131	74,771						
25	,881	1,048	75,820						
26	,853	1,015	76,835						
27	,818	,973	77,808						
28	,791	,942	78,750						
29	,779	,928	79,678						
30	,744	,886	80,563						
31	,719	,856	81,419						
32	,700	,833	82,252						
33	,649	,772	83,024						
34	,636	,757	83,781						
35	,623	,742	84,524						

36	,613	,730	85,253
37	,580	,691	85,944
38	,560	,667	86,611
39	,549	,654	87,264
40	,510	,607	87,871
41	,484	,576	88,447
42	,470	,559	89,006
43	,458	,545	89,551
44	,441	,525	90,076
45	,415	,494	90,570
46	,396	,471	91,041
47	,389	,463	91,504
48	,382	,454	91,958
49	,365	,434	92,393
50	,351	,417	92,810
51	,345	,411	93,221
52	,327	,389	93,610
53	,315	,375	93,985
54	,310	,369	94,354
55	,302	,359	94,714
56	,285	,340	95,053
57	,267	,318	95,371
58	,259	,308	95,680
59	,246	,293	95,973
60	,240	,285	96,258
61	,237	,282	96,540
62	,234	,279	96,819
63	,227	,270	97,089
64	,198	,236	97,325
65	,182	,216	97,541
66	,178	,212	97,753
67	,175	,208	97,961
68	,166	,198	98,159
69	,160	,190	98,349
70	,146	,174	98,523
71	,141	,168	98,691
72	,138	,164	98,855
73	,127	,151	99,006
74	,115	,136	99,143
75	,104	,123	99,266
76	,096	,114	99,380
77	,088	,105	99,486
78	,082	,098	99,584

79	,078	,093	99,677
80	,068	,081	99,758
81	,065	,078	99,835
82	,053	,063	99,898
83	,045	,054	99,952
84	,040	,048	100,000

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Matriz de componente rotativa^a						
	Componente					
	Convencional	Social	Realista	Artístico	Investigativo	Empreendedor
IPV1			,754			
IPV2					,463	
IPV3		,581				
IPV4	,330					
IPV5	,482					
IPV6				,522		
IPV7						
IPV8					,667	
IPV9						
IPV10	,631					
IPV11	,371					,378
IPV12				,523		
IPV13			,791			
IPV14				,357	,548	
IPV15		,703				
IPV16	,698					
IPV17						,573
IPV18				,735		
IPV19			,403			
IPV20						
IPV21		,648				
IPV22	,763					
IPV23	,468					,510
IPV24				,657		
IPV25			,796			
IPV26		,422			,570	
IPV27		,709				
IPV28	,668					
IPV29				,370		,553
IPV30				,476		
IPV31			,664			

IPV32				,544	
IPV33		,356			,372
IPV34	,453				
IPV35					,611
IPV36		,348	,365		
IPV37				,421	
IPV38				,562	
IPV39		,482			,379
IPV40	,571				
IPV41	,549				,427
IPV42			,729		
IPV43			,520		
IPV44				,564	
IPV45		,760			
IPV46	,730				
IPV47					,493
IPV48			,501		
IPV49				,470	
IPV50				,343	
IPV51		,562			
IPV52	,495				
IPV53			,397		,365
IPV54			,405		
IPV55					,397
IPV56					
IPV57	,605				
IPV58			,677		
IPV59	,368				,445
IPV60			,662		
IPV61			,372		
IPV62				,687	
IPV63		,407			,401
IPV64	,737				
IPV65					,423
IPV66			,745		
IPV67			,684		
IPV68				,662	
IPV69		,776			
IPV70	,592				
IPV71					,658
IPV72			,335		,371
IPV73			,851		
IPV74				,489	

IPV75		,768			
IPV76	,658				
IPV77					,434
IPV78			,630		
IPV79			,662		
IPV80				,528	
IPV81		,689			
IPV82	,765				
IPV83	,636				,395
IPV84			,479		,335

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

a. Rotação convergida em 7 iterações.

Validade – 2ª AFE Forçada a 6 Fatores (Com exclusão de itens ambíguos e ambivalentes)

Variância total explicada									
Componente	Valores próprios iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas rotativas de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de	%	Total	% de	%	Total	% de	%
		variância	cumulativa		variância	cumulativa		variância	cumulativa
1	9,753	13,003	13,003	9,753	13,003	13,003	6,582	8,775	8,775
2	8,553	11,404	24,407	8,553	11,404	24,407	6,105	8,140	16,915
3	7,056	9,408	33,816	7,056	9,408	33,816	5,827	7,769	24,685
4	3,309	4,413	38,228	3,309	4,413	38,228	5,531	7,375	32,060
5	3,013	4,018	42,246	3,013	4,018	42,246	5,275	7,034	39,094
6	2,654	3,539	45,785	2,654	3,539	45,785	5,019	6,692	45,785
7	2,167	2,889	48,675						
8	2,059	2,745	51,420						
9	1,727	2,303	53,723						
10	1,617	2,157	55,879						
11	1,461	1,948	57,827						
12	1,446	1,928	59,756						
13	1,321	1,761	61,517						
14	1,298	1,731	63,248						
15	1,196	1,594	64,842						
16	1,151	1,535	66,377						
17	1,112	1,483	67,860						
18	1,071	1,428	69,288						
19	1,009	1,345	70,634						
20	,986	1,315	71,949						
21	,966	1,287	73,236						

22	,953	1,270	74,507
23	,859	1,145	75,652
24	,829	1,105	76,757
25	,801	1,068	77,825
26	,786	1,048	78,873
27	,759	1,012	79,885
28	,725	,966	80,851
29	,704	,939	81,790
30	,681	,907	82,698
31	,643	,857	83,555
32	,622	,829	84,384
33	,601	,801	85,185
34	,561	,748	85,933
35	,531	,708	86,641
36	,510	,680	87,321
37	,496	,661	87,982
38	,491	,655	88,637
39	,455	,606	89,243
40	,433	,578	89,821
41	,429	,572	90,393
42	,404	,539	90,932
43	,388	,517	91,449
44	,367	,489	91,939
45	,365	,487	92,425
46	,353	,471	92,897
47	,338	,451	93,347
48	,329	,438	93,786
49	,316	,422	94,208
50	,304	,405	94,612
51	,283	,378	94,990
52	,274	,365	95,355
53	,263	,351	95,706
54	,257	,342	96,049
55	,244	,325	96,374
56	,237	,316	96,690
57	,218	,291	96,981
58	,207	,276	97,257
59	,195	,261	97,518
60	,192	,256	97,774
61	,172	,230	98,004
62	,165	,220	98,224
63	,157	,210	98,434
64	,147	,195	98,629

65	,137	,183	98,812
66	,121	,162	98,974
67	,114	,152	99,126
68	,107	,142	99,268
69	,099	,132	99,400
70	,095	,127	99,527
71	,086	,115	99,642
72	,085	,113	99,755
73	,072	,096	99,851
74	,066	,089	99,940
75	,045	,060	100,000

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Matriz de componente rotativa^a						
	Componente					
	1	2	3	4	5	6
IPV1				,789		
IPV2						,372
IPV3		,583				
IPV4	,341					
IPV6			,523			
IPV8						,667
IPV10	,642					
IPV11					,450	
IPV12			,547			
IPV13				,814		
IPV14			,352			,530
IPV15		,719				
IPV16	,682					
IPV17					,596	
IPV18			,741			
IPV19				,405		
IPV21		,630				
IPV22	,763					
IPV23	,412				,581	
IPV24			,655			
IPV25				,769		
IPV26		,452				,562
IPV27		,699				
IPV28	,643					
IPV29			,394		,568	
IPV30			,467			,371

IPV31			,684	
IPV32				,539
IPV33		,337		
IPV34	,444			
IPV35				,662
IPV36			,366	
IPV38				,544
IPV39		,476		,387
IPV40	,527			
IPV41	,475			,519
IPV42			,734	
IPV43			,543	
IPV44				,624
IPV45		,765		
IPV46	,745			
IPV47				,545
IPV48			,511	
IPV50				,387
IPV51		,587		
IPV52	,471			
IPV53				,357
IPV54			,404	
IPV56				
IPV59				,541
IPV60			,674	
IPV61			,398	
IPV62				,683
IPV63		,409		,375
IPV64	,744			
IPV65				,459
IPV66			,756	
IPV67			,675	
IPV68				,653
IPV69		,780		
IPV70	,579			
IPV71				,662
IPV72			,333	
IPV73			,865	
IPV74				,556
IPV75		,775		
IPV76	,676			
IPV77				,387
IPV78			,634	,351

IPV79			,657	
IPV80				,507
IPV81		,705		
IPV82	,761			
IPV83	,557			,511
IPV84			,479	

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

a. Rotação convergida em 7 iterações.

Fiabilidade (Escala)

Estatísticas de confiabilidade		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,912	,913	84

Fiabilidade (Dimensões)

Realista

Estatísticas de confiabilidade		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,862	,870	14

Investigativo

Estatísticas de confiabilidade		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,834	,834	14

Artístico

Estatísticas de confiabilidade		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,871	,873	14

Social

Estatísticas de confiabilidade		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,871	,869	14

Empreendedor

Estatísticas de confiabilidade		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,854	,853	14

Convencional

Estatísticas de confiabilidade		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,877	,868	14

Fiabilidade Após exclusão dos itens abíguos e ambivalentes (Escala)

Estadísticas de confiabilidade		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,902	,903	75

Fiabilidade Após exclusão dos itens abíguos e ambivalentes (Dimensões)

Realista

Estadísticas de confiabilidade		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,880	,885	10

Investigativo

Estadísticas de confiabilidade		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,833	,834	12

Artístico

Estatísticas de confiabilidade		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,871	,873	14

Social

Estatísticas de confiabilidade		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,881	,879	12

Empreendedor

Estatísticas de confiabilidade		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,854	,853	13

Convencional

Estatísticas de confiabilidade		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
,885	,883	13

Frequências

Tipos de Interesses Vocacionais

Perfil_RIASEC				
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	17	9,2	9,2	9,2
Realista	10	5,4	5,4	14,6
Investigativo	55	29,7	29,7	44,3
Artístico	15	8,1	8,1	52,4
Social	69	37,3	37,3	89,7
Empreendedor	13	7,0	7,0	96,8
Convencional	6	3,2	3,2	100,0
Total	185	100,0	100,0	

Correspondência entre Curso e Perfil RIASEC

Match					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	No Match	25	13,5	14,9	14,9
	Match	143	77,3	85,1	100,0
	Total	168	90,8	100,0	
Ausente	Sistema	17	9,2		
Total		185	100,0		

Anexo G – Validade Convergente entre NEO-PI-R e BFI-10

Correlações

		Neo_N	Neo_E	Neo_O	Neo_A	Neo_C	BFI_N	BFI_E	BFI_O	BFI_A	BFI_C
Neo_N	Correlação de Pearson	1	-,520**	-,078	-,135	-,450**	,593**	-,339**	-,021	-,104	-,230**
	Sig. (2 extremidades)		,000	,290	,066	,000	,000	,000	,785	,185	,003
	N	185	185	185	185	185	168	166	167	165	165
Neo_E	Correlação de Pearson	-,520**	1	,305**	,134	,215**	-,334**	,625**	,158*	,279**	,128
	Sig. (2 extremidades)	,000		,000	,068	,003	,000	,000	,041	,000	,103
	N	185	185	185	185	185	168	166	167	165	165
Neo_O	Correlação de Pearson	-,078	,305**	1	,252**	,055	-,136	,078	,536**	,217**	-,030
	Sig. (2 extremidades)	,290	,000		,001	,454	,079	,318	,000	,005	,705
	N	185	185	185	185	185	168	166	167	165	165
Neo_A	Correlação de Pearson	-,135	,134	,252**	1	,240**	-,145	-,042	,067	,574**	,205**
	Sig. (2 extremidades)	,066	,068	,001		,001	,060	,592	,393	,000	,008
	N	185	185	185	185	185	168	166	167	165	165
Neo_C	Correlação de Pearson	-,450**	,215**	,055	,240**	1	-,115	-,013	,016	,133	,704**
	Sig. (2 extremidades)	,000	,003	,454	,001		,139	,864	,842	,089	,000
	N	185	185	185	185	185	168	166	167	165	165
BFI_N	Correlação de Pearson	,593**	-,334**	-,136	-,145	-,115	1	-,204**	-,023	-,204**	-,049
	Sig. (2 extremidades)	,000	,000	,079	,060	,139		,008	,764	,009	,535
	N	168	168	168	168	168	168	166	167	165	165
BFI_E	Correlação de Pearson	-,339**	,625**	,078	-,042	-,013	-,204**	1	,095	,162*	-,007
	Sig. (2 extremidades)	,000	,000	,318	,592	,864	,008		,223	,038	,930
	N	166	166	166	166	166	166	166	165	163	163
BFI_O	Correlação de Pearson	-,021	,158*	,536**	,067	,016	-,023	,095	1	,093	-,136
	Sig. (2 extremidades)	,785	,041	,000	,393	,842	,764	,223		,238	,082
	N	167	167	167	167	167	167	165	167	164	164
BFI_A	Correlação de Pearson	-,104	,279**	,217**	,574**	,133	-,204**	,162*	,093	1	,194*
	Sig. (2 extremidades)	,185	,000	,005	,000	,089	,009	,038	,238		,013
	N	165	165	165	165	165	165	163	164	165	162
BFI_C	Correlação de Pearson	-,230**	,128	-,030	,205**	,704**	-,049	-,007	-,136	,194*	1
	Sig. (2 extremidades)	,003	,103	,705	,008	,000	,535	,930	,082	,013	
	N	165	165	165	165	165	165	163	164	162	165

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Anexo H – Análise de Correlações

Análise correlacional entre BFI-10 e IPV

		Correlações										
		BFI_N	BFI_E	BFI_O	BFI_A	BFI_C	Realista	Investigativo	Artístico	Social	Empreendedor	Convenção
BFI_N	Correlação de Pearson	1	,211**	,008	,211**	,040	,124	,093	-,075	-,066	,034	-,052
	Sig. (2 extremidades)		,006	,916	,006	,607	,110	,231	,335	,398	,662	,504
	N	168	168	168	168	168	168	167	167	168	168	166
BFI_E	Correlação de Pearson	,211**	1	,104	,159*	-,006	,030	-,046	,036	,177*	,212**	,059
	Sig. (2 extremidades)	,006		,178	,040	,936	,700	,555	,648	,021	,006	,449
	N	168	168	168	168	168	168	167	167	168	168	166
BFI_O	Correlação de Pearson	,008	,104	1	,064	-,139	-,009	,088	,435*	,106	,002	-,176*
	Sig. (2 extremidades)	,916	,178		,413	,073	,907	,256	,000	,172	,978	,023
	N	168	168	168	168	168	168	167	167	168	168	166
BFI_A	Correlação de Pearson	,211**	,159*	,064	1	,176*	-,114	-,077	,142	,140	-,036	-,139
	Sig. (2 extremidades)	,006	,040	,413		,022	,142	,322	,067	,069	,643	,074
	N	168	168	168	168	168	168	167	167	168	168	166
BFI_C	Correlação de Pearson	,040	-,006	-,139	,176*	1	-,112	-,129	-,117	,149	,039	-,013
	Sig. (2 extremidades)	,607	,936	,073	,022		,148	,096	,132	,054	,613	,871
	N	168	168	168	168	168	168	167	167	168	168	166
Realista	Correlação de Pearson	,124	,030	-,009	-,114	-,112	1	,333**	,226*	-,150	,263**	,155*
	Sig. (2 extremidades)	,110	,700	,907	,142	,148		,000	,003	,053	,001	,045
	N	168	168	168	168	168	168	167	167	168	168	166
Investigativo	Correlação de Pearson	,093	-,046	,088	-,077	-,129	,333*	1	,387*	,025	,047	-,178*
	Sig. (2 extremidades)	,231	,555	,256	,322	,096	,000		,000	,744	,545	,022
	N	167	167	167	167	167	167	167	166	167	167	165
Artístico	Correlação de Pearson	-,075	,036	,435**	,142	-,117	,226*	,387**	1	,288*	,226**	-,068
	Sig. (2 extremidades)	,335	,648	,000	,067	,132	,003	,000		,000	,003	,389
	N	167	167	167	167	167	167	166	167	167	167	165
Social	Correlação de Pearson	-,066	,177*	,106	,140	,149	-,150	,025	,288*	1	,241**	,000
	Sig. (2 extremidades)	,398	,021	,172	,069	,054	,053	,744	,000		,002	,998
	N	168	168	168	168	168	168	167	167	168	168	166

Empreendedor	Correlação de Pearson	,034	,212**	,002	-,036	,039	,263*	,047	,226*	,241*	1	,508**
	Sig. (2 extremidades)	,662	,006	,978	,643	,613	,001	,545	,003	,002		,000
	N	168	168	168	168	168	168	167	167	168	168	166
Convencional	Correlação de Pearson	-,052	,059	-,176*	-,139	-,013	,155*	-,178*	-,068	,000	,508**	1
	Sig. (2 extremidades)	,504	,449	,023	,074	,871	,045	,022	,389	,998	,000	
	N	166	166	166	166	166	166	165	165	166	166	166

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Análise correlacional entre NEO-PI-R e IPV

Correlações

		Neuroticismo_Total	Extroversão_Total	Abertura à Experiência_Total	Amabilidade_Total	Conscientização_Total	Realista	Investigativo	Artístico	Social	Convenção	Empreendedor
Neuroticismo_Total	Correlação de Pearson	1	-,520**	-,078	-,135	-,450**	-,102	-,065	,112	,066	,010	-,062
	Sig. (2 extremidades)		,000	,290	,066	,000	,188	,407	,150	,392	,897	,427
	N	185	185	185	185	185	168	167	167	168	166	168
Extroversão_Total	Correlação de Pearson	-,520**	1	,305**	,134	,215**	,030	,018	,089	,200**	-,042	,226**
	Sig. (2 extremidades)	,000		,000	,068	,003	,700	,821	,253	,009	,591	,003
	N	185	185	185	185	185	168	167	167	168	166	168
Abertura à Experiência_Total	Correlação de Pearson	-,078	,305**	1	,252**	,055	,027	,186*	,283*	,223**	-,262**	-,102
	Sig. (2 extremidades)	,290	,000		,001	,454	,724	,016	,000	,004	,001	,187
	N	185	185	185	185	185	168	167	167	168	166	168
Amabilidade_Total	Correlação de Pearson	-,135	,134	,252**	1	,240**	-,109	-,071	,172*	,157*	-,215**	-,269**
	Sig. (2 extremidades)	,066	,068	,001		,001	,159	,359	,026	,042	,005	,000
	N	185	185	185	185	185	168	167	167	168	166	168
	Correlação de Pearson	-,450**	,215**	,055	,240**	1	-,091	-,070	-,037	,014	-,031	-,078

Conscienciosidade_Total	Sig. (2 extremidades)	,000	,003	,454	,001	,241	,370	,631	,852	,695	,313	
	N	185	185	185	185	185	168	167	167	168	166	168
Realista	Correlação de Pearson	-,102	,030	,027	-,109	-,091	1	,333**	,226*	-,150	,155*	,263**
	Sig. (2 extremidades)	,188	,700	,724	,159	,241		,000	,003	,053	,045	,001
	N	168	168	168	168	168	168	167	167	168	166	168
Investigativo	Correlação de Pearson	-,065	,018	,186*	-,071	-,070	,333*	1	,387*	,025	-,178*	,047
	Sig. (2 extremidades)	,407	,821	,016	,359	,370	,000		,000	,744	,022	,545
	N	167	167	167	167	167	167	167	166	167	165	167
Artístico	Correlação de Pearson	,112	,089	,283**	,172*	-,037	,226*	,387**	1	,288**	-,068	,226**
	Sig. (2 extremidades)	,150	,253	,000	,026	,631	,003	,000		,000	,389	,003
	N	167	167	167	167	167	167	166	167	167	165	167
Social	Correlação de Pearson	,066	,200**	,223**	,157*	,014	-,150	,025	,288*	1	,000	,241**
	Sig. (2 extremidades)	,392	,009	,004	,042	,852	,053	,744	,000		,998	,002
	N	168	168	168	168	168	168	167	167	168	166	168
Convencional	Correlação de Pearson	,010	-,042	-,262**	-,215**	-,031	,155*	-,178*	-,068	,000	1	,508**
	Sig. (2 extremidades)	,897	,591	,001	,005	,695	,045	,022	,389	,998		,000
	N	166	166	166	166	166	166	165	165	166	166	166
Empreendedor	Correlação de Pearson	-,062	,226**	-,102	-,269**	-,078	,263*	,047	,226*	,241**	,508**	1
	Sig. (2 extremidades)	,427	,003	,187	,000	,313	,001	,545	,003	,002	,000	
	N	168	168	168	168	168	168	167	167	168	166	168

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).