



TEORÍA DE HOLLAND

Luis Fernández EIRE*

Universidade de Vigo. Campus de Ourense.

RESUME

O traballo de Holland céntrase sobre o estudio dos tipos (tipoloxía). El entende que a maioría das persoas parécense, maiormente, a un dos seis tipos básicos de personalidade (Realista, Investigador, Artístico, Social, Emprendedor e Convencional) e que é probable que manifesten conductas e rasgos asociados a estes tipo. Do mesmo xeito que hai seis tipos de personalidade tamén hai seis tipos de ambientes nos que as persoas se desenvolven e que poden ser descritos de acordo con determinados atributos e características. Os ambientes están caracterizados pola xente que os ocupa. A conducta estará determinada pola interacción entre tipos e ambientes.

ABSTRACT

The work of Holland is centered in the study of the types (typology). He understands that most of the persons are seemed, to some extent, to one of the six basic types of personality (Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising and Conventional) and that it is probable that express conduct and

features associated with that type. In the same way that there are six types of personality, there are six types of environments in those which the persons are developed and that they can be described according to given attributes and characteristic. The environments are characterized by the people that occupies them. The conduct will be determined by the interaction among types and ambient.

Dende a súa aparición, hai máis de 40 anos, a teoría de Holland ocupou, e ocupa, un lugar preeminente no campo da psicoloxía vocacional.

A primeira presentación da teoría no 1959 xa apuntou cara a búsqueda de elementos de axuste entre persoa e ambiente e foi precisamente un artigo sobre o *Vocational Preference Inventory* (VPI), precursor do *Self-Directed Search* (SDS), quen puxo de manifesto o cerne da mesma: *a proxección da personalidade no mundo laboral*.

A elección dunha ocupación é unha expresión que reflicte a motivación, o coñecemento, a personalidade e as habilidades dunha persoa. As ocupacións representan

* Doctor en Psicoloxía. Mestre. Pedagogo. Orientador Vocacional.

A correspondencia enviala a: Luis Fernández Eire. Fundación María S. Colmeiro. R/ Mª Colmeiro, 4. 36540- SILLEDA (Pontevedra). e-mail: eire@correo.cop.es

un xeito de vivir, un ambiente, antes que un conxunto de funcións laborais ou destrezas illadas. Traballar como carpinteiro significa, non só, ter un determinado estatus, un rol nunha comunidade ou un particular réximen de vida, senón tamén a motivación do suxeito, o coñecemento da ocupación en cuestión, e, e definitiva, un coñecemento de si mesmo e das súas habilidades. (Holland, 1958)

Ó longo dos anos a teoría de Holland foise consolidando e pasou por diferentes periodos: a década dos 70 caracterizouse por ser un intenso periodo de investigación que se concretizou no *Self-Directed Search* (SDS), os tipos Holland foron engadidos ó *Strong Interest Inventory* (Campbell & Holland, 1972), Bolles (1978) contribuíu a popularización dos tipos Holland a través da súa grande obra "*Waht color is your parachute*" -que xa vai pola vixésimo oitava edición- e, sen dúbida, o avance máis significativo na comprensión da natureza dos intereses: o descubrimento do Hexágono (Holland, Whitney, Cole & Richards, 1969). Xa máis adiante, nos oitenta, cómpre destacar a aparición do *Dictionary of Holland Occupational Codes* (Gottfredson & Holland, 1989; Gottfredson, Holland & Ogawa, 1982) e a expansión do SDS. Na derradeira década o modelo de Holland foi obxecto de críticas que tentaron clasificalo e asocialo con modelos estáticos. Holland non se arredou e respondeu con máis investigación que reforza a interacción de persoa e ambiente. Entretanto, xurdiu unha novas liñas de estudio referidas a orixe xenética dos intereses vocacionais e a representación dos intereses vocacionais en tres dimensións (esferas) que prometen ser interesantes.

O MODELO

O interese esencial do Profesor Holland é explicar a conducta vocacional e ademais suxerir algunhas ideas prácticas para axudar ás persoas a seleccionar ocupacións, cam-

biar de traballo ou obter satisfacción na súa ocupación.

O punto de partida son os *tipos de interese /personalidade* así como os ambientes nos que os individuos se desenvolven.

Holland entende que a maioría das persoas gardan certas semellanzas con seis tipos de personalidade / intereses que considera como básicos e que a súa conducta é unha manifestación dos rasgos asociados ós mesmos

Do mesmo xeito que hai seis tipos de personalidade / intereses hai seis tipos de ambientes nos que se pode desenvolver unha persoa e que se poden describir con arreglo a determinados atributos ou características que comparten os seus ocupantes.

Segundo Holland, a relación de certos tipos con determinados ambientes permite predicir e explicar a conducta e mailas interaccións que ocorren neses ambientes, por exemplo, a satisfacción, estabilidade ou o rendemento laboral.

Holland, por unha banda, está convencido de que a elección dunha ocupación é unha manifestación conductual que reflicte a motivación, o coñecemento, a personalidade e aptitudes dunha persoa; que é máis probable que un suxeito seleccione unha ocupación que percibe compatible coa súa personalidade e que os intereses ocupacionais son representacións complexas da personalidade.

Por outra banda Holland, considera que a maior parte das características dun ambiente laboral transmítese a través da xente que vive nel dado que posúen rasgos, hábitos ou patróns de respostas semellantes e que as persoas gustan de traballar a carón de individuos con estilos de traballo, valores e crenzas similares. Como di o aforismo: "*Paxaros da mesma prumaxe voan xuntos*".

Máis concretamente, Holland (1997) páxs.2-4, afirma:

1.-Na nosa cultura a maioría das persoas poderíanse categorizar nun dos seguintes tipos: *Realista, Investigador, Artístico, Social, Emprendedor ou Convencional, que forman o acrónimo coñecido por RIASEC.*

2.-*Que hai seis clases de ambientes que reciben o mesmo nome que os tipos, Realista, Artístico,...*

3.-*Que a xente busca ambientes que lles permitan exercer as súas destrezas e habilidades, expresar as súas actitudes e valores e asumir roles e problemas que sexan do seu agrado*

4.-*A conducta resultante vén determinada pola interacción entre personalidade (tipo) e ambiente.*

TIPOS, RASGOS, DISPOSICIÓNS E ORIENTACIÓNS PERSOAIS

Son abundantes os estudos sobre as características dos tipos, as súas actividades preferidas, autodescripcións e competencias (Holland, 1997; Osipow & Fitzgerald, 1996; Herr & Cramer, 1996) e na súa maior parte revelaron que os seis tipos -usando calquera dos inventarios disponibles para medilos- están en correspondencia con patróns de

características que son consistentes coas predicións teóricas.

Carson (1996) diferencia entre *tipo e orientación persoal*. Un tipo é unha definición máis comprensiva, no sentido que inclúe intereses, habilidades e personalidade, mentres que unha orientación persoal está referida unicamente ós intereses preferentes.

Un tipo é un constructo teórico que permite organizar datos dunha persoa e comprender en que se diferencia doutra na súa personalidade, intereses e conductas. Un tipo permite establecer a disposición ou propensión a actuar de determinada maneira (repertorios) das persoas. "*Os tipos pódense medir a través dos inventarios de interese e son expresións da personalidade*" (Holland, 1997). Neste sentido, cómpre dicir que as correlacións entre intereses e personalidade son substanciais e abundante investigación reflicte o solapamento entrambas. (Costa, McCrea, & Holland, 1984.

Os seis tipos de personalidade Holland e as súas características pódense ollar na Táboa I (onde os ambientes laborais están caracterizados polos mesmos seis tipos) e o desenvolvemento dos mesmos na Fig.1.

Táboa I.- Tipos de personalidade e características máis sobresalientes (Holland, Powell & Fritzsche, 1994)

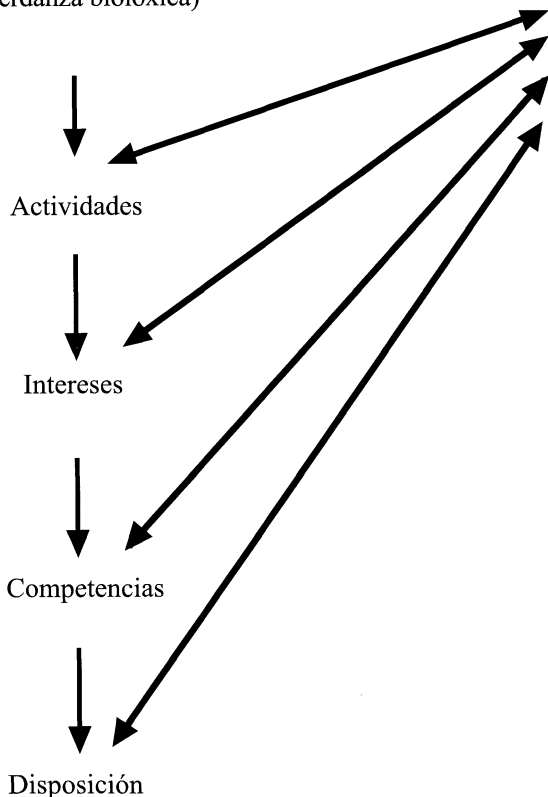
	Realista	Investigador	Artístico	Social	Emprendedor	Convencional
RASGOS	Realista	Analítico	Frío	Capaz	Agresivo	Autocontrolado.
Auto	Mecánico	Intelectual	Artístico	Entusiasta	Dominante	Non artístico
valoracións	Científico	Curioso	Intereses amplios	Amistoso	Emprendedor	Non idealista
	Tranquilo	Mecánico	Descoidado	Bó líder	Extrovertido	Normal
	Reservado	Erudito	Desordenado	Cabaleiroso	Bo líder	Práctico
	Modesto	científico	Soñador	Persuasivo	Intranquilo	Astuto
	Altamente formado	Intereses amplios	Idealista	Non científico	Non científico	Especulador
	Baixo auto - coñecemento.	Preciso	Imaxinativo	Sincero	Persuasivo	Conformista
		Meticuloso	Intelectual	Confiado	Buscador de placer	Convencional
			Introspectivo	Comprensivo	Popular	Non orixinal
			Intuitivo	Xeneroso	Poder de búsqueda	Consciente
			Inconformista	Receptivo	Práctico	Rebelde
			Orixinal	Sociable	Astuto	Pulcro.
			Radical	Cálido, efusivo	Sociable	
			Rebelde		Especulador	
			Sensible		Loitador	
			Sofisticado		Versátil	
			Non convencional		Confiado	
			Inusual		Enérxico	
			Verbal			
			Chistoso			
			Complicado			
			Poder de búsqueda			

Estereotipos dos tipos	Hábil Inclinado cara ó mecánico Cualificado Contratista Práctico Ben pago	Científico Intelixente Estudioso Erudito Brillante Inventivo Introvertido Respetado	Creativo Imaxinativo Talento Expresivo Sensible Curioso Non convencional Temperamental	Importante Influente Cabaleiroso Entregado Paciente Comprensivo Amigable	Ambicioso Agresivo Lider Astuto Ocupado Responsable Buscador de estatus Dinámico	Preciso Matemático Metódico Meticuloso Inimaxinativo Inestimado Soso
Inventarios e escalas	Mecánico Dogmático	Aberto Tipo académico Analítico Curioso Mecánico Erudito Científico Amplios intereses	Aberto Inconformista Feminino Introvertido Orixinal Expresivo Tipo inconformista	Extrovertido Sociable Entusiasta Gusto por axudar a outros Feminino Dependente Comprensivo Cooperativo Interesado na relixión Tipo colexiado	Extrovertido Sociable Dominante Entusiasta Aventuroso Dependente do grupo Lider Sociable Autoconfianza (social) Popularidade Tipo Colexiado	Conservador Dogmático Tipo vocacional
Valores	Institucionais control Cristián conservador Docilidade	Auto-determinación Teórico Adolescente rebelde	Autoexpresión	Servicio a outros Social Interesado na amizade	Control doutros Economía/política Dominante	Institucional control Cristián conservador Economía/política docilidade Vida confort. Autorespecto (-) Mundo da beleza(-) Amizade verdadeira(-)
	Liberdade Verdade amizade (-)	Sabiduría Familia seguridade(-) Amizade verdadeira (-)	Mundo da beleza Igualdade	Igualdade Madurez afectiva (-) vida excitante (-)	Liberdade Mundo da beleza (-)	
	Ambición Autocontrol Misericordioso(-)	Intellectual Lóxico Ambicioso Alegre (-)	Imaxinativo Valente Obediente (-) Capaz (-) Responsable (-) Claro (-) Lóxico (-)	Cabaleiroso Misericordioso Capaz (-) Lóxico (-) Intellectual (-)	Ambicioso Misericordioso (-) Cabaleiroso (-)	Ambicioso Educado Obediente Imaxinativo (-) Misericordioso (-)
Obxectivos na vida	Inventar aparatos ou equipos Chegar a ser un atleta de alto <i>standing</i>	Inventar produtos valiosos Teórico Contribuir á ciencia Técnico	Chegar a ser famoso no mundo das artes Publicar historias Pintor orixinal Instrumentista musical ou cantante Compositor musical ou publicista	Axudar a outros en dificultades Facer sacrificios por outros Terapeuta ou profesor competente Persoa relixiosa Ser bon pai Lider na igrexa Contribuir ó benestar humano	Ir ben vestido Ser lider dunha comunidade Influencia en cuestións públicas Experto en finanzas e comercio	Experto en finanzas e comercio Traballador productivo.
Aptitudes e competencias		Intelixencia Comprensión mecánica Habilidades aritméticas	Talento musical (Seashore) Xuizo artístico (Meier) Visión espacial (MPFB)	Avaliador e resolutor de problemas interpersoais	Liderazgo en grupos de discusión	Aptitudes de oficina
	Competencias técnicas. Habilidades Mecánicas	Competencias científicas Habilidades para as matem. Aptitudes investigadoras Aptitudes científicas	Competencias artísticas Competencias en idiomas Aptitudes artísticas	Competencias educativas e sociais Liderazgo e competencias en vendas Competencias interpersoais	Competencias en liderazgo e vendas Competencias educativas e sociais Competencias en negocios e admón. Competencias interpersoais	Competencias en negocios e admón. Habilidades administrativas.
Maiores habilidades na área de ...	Mecánica	Ciencia	Artes	Relacións humanas	Liderazgo	Empresas
Identificacións	Edison Admiral Byrd	Madame Curie Charles Darwin	T.S.Eliot Picasso	Jane Adams Albert Schweitzer	Henry Ford Andrew Carnegie	Bernard Baruch J.D. Rockefeller

Persoa

Ambientes

(Herdanza biolóxica)



Casa, escola, parentes e amigos proporcionan oportunidades e reforzos dacordo cos tipos que dominan eses ambientes.

- Autoconceptos
- Percepción de si mesmo e o mundo
- Valores
- Sensibilidade ás influencias ambientais
- Rasgos personalidade
- Repertorios

Nota.- A orde de desenvolvemento normalmente é de Actividades a Disposicións. As actividades preferentes xorden das actividades globais e difusas propias da infancia. Os bucles con frechas a ambos lados indican as moitas maneiras nas que os tipos se poden desenvolver. Asíumese que as diferencias na herdanza afectan á elección das actividades e ás probabilidades de reforzo. Por exemplo, altura, sexo, coordinación, etc,... inflúen na elección de deporte, demarcación nese deporte, etc,...

Fig. 1.- Como se desenvolven os tipos. (Holland, 1992) páx. 18.

SUBTIPOS

Nun principio Holland sostiña que unha persoa podería ser categorizada nun só tipo, pero pronto se decatou que isto era pouco real e máis ben a excepción. Holland reparou en que unha persoa pode ter representada a súa personalidade nun determinado tipo en grande medida, pero tamén posúe características dos demais tipos, por este motivo propuxo os *Subtipos* ou *patróns de personalidade* que representan a composición ou combinación xenuina e única de diferentes tipos.

Un Subtipo podería conter dende dúas a seis variables, mais por razóns de conveniencia e manexabilidade, Holland reduciuno a tres, configúrandose deste xeito o chamado *CÓDIGO HOLLAND* que abrangue unicamente ós tres tipos ós que máis semella un suxeito ou un ambiente, proporcionando así unha descrición máis completa.

Por exemplo, un Subtipo ou patrón de personalidade **SAE** indícanos que se trata dunha persoa que posúe rasgos de tipo Social, Artístico e Emprendedor, por esa orde. Nun ambiente co mesmo código diríamos que predominan os tipos Social, logo os Artístico e por último os de tipo Emprendedor.

O HEXÁGONO DE HOLLAND

Holland propuxo un hexágono para visualizar a relación que hai entre os tipos, entre os ambientes e entre os tipos e ambientes e como soporte para o diagnóstico. Distribúe os tipos arredor do hexágono de xeito que, a menor distancia maior relación teórica, (isto coñécese como *constructo de cálculo*), por exemplo **R-I** gardan grande parecido psicolóxico, o mesmo que **C-E**, ou **A-S**; menor parecido hai entre **I-S** ou entre **E-R** e moito menos entre **I-E** ou **AC**.

HEXAGONO DE HOLLAND

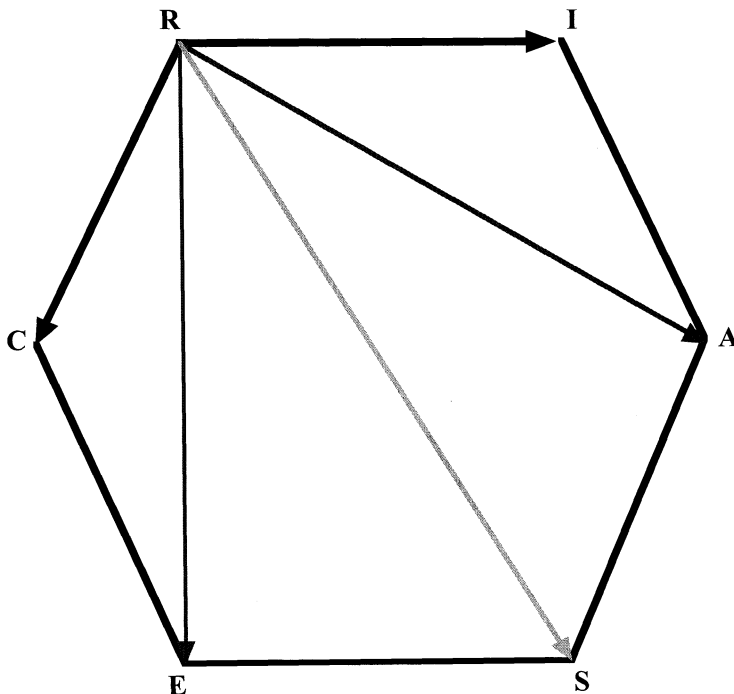


Fig. 2.- Modelo hexagonal para interpretar a relación persoa-ambiente.

Holland establece ademais unha serie de *indicadores* que son esenciais para unha completa comprensión da súa teoría e unha correcta avaliación ou intervención vocacional. Estes son: a *consistencia*, a *congruencia*, a *diferenciación* e maila *identidade*. Os dous primeiros, pódense estimar coa axuda do hexágono.

A *consistencia* é unha medida de coherencia ou compatibilidade interna dos suxeitos ou dos ambientes. Para coñecer a dose de consistencia dun Código Holland que represente a un suxeito ou a un ambiente, compróbase a posición das letras do mesmo, tendo en conta que canto máis próximas se atopen dentro do hexágono máis consistencia, por exemplo **A-S** ou **A-I-R**. No extremo contrario estaría **S-C-I** ou simplemente **E-I**.

A *congruencia* é unha medida de coherencia ou compatibilidade pero entre tipos e ambientes. Pode ser elevada, media ou baixa e para coñecer a cota de congruencia comparamos tipo e ambiente; así, canto máis próximos estean no

hexágono máis congruente e canto máis alonxados menos. Un exemplo de congruencia elevada sería un tipo Social nun ambiente Social, menos congruente sería nun ambiente Emprendedor ou Artístico, aínda menos nun Convencional ou Investigador e o menor grao de congruencia sería nun ambiente Realista

Outro dos indicadores anteriormente reseñados é o da *diferenciación* que nos permite distinguir os perfis de patróns de personalidade ou ambientes que están ben definidos ou cristalizados. Como é de agardar, unha persoa pode parecerse moito a un tipo e moi pouco ós demais e tratándose dun ambiente, pode estar saturado dun tipo determinado; pola contra unha persoa pode semellarse a moitos tipos ou un ambiente pode estar caracterizado por unha distribución por igual dos tipos. Na Fig.3 pódese ollar o perfil do Orientador obtido entre 22 profesionais nunha variedade de ambientes, sendo o perfil dominante **SAE** (7) xunto con **SAI** (4), **SIA** (4), **SEA**(3), **SEC** (2), **SCI** (2), **SAC** (1) e **ASI** (1) (Spokane, 1996)

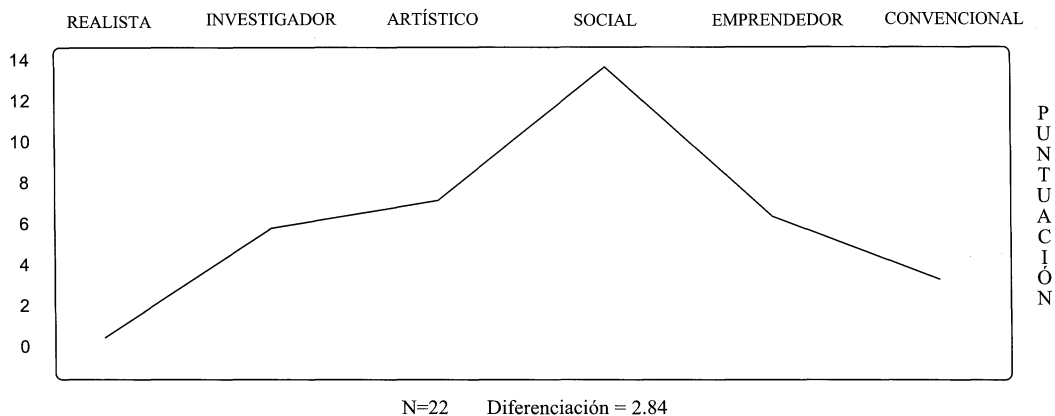


Fig. 3.- Subtipo dominante no colectivo de Orientadores (Spokane, 1996)

Como reforzo da consistencia e diferenciación Holland incorporou en 1985 un novo constructo á súa teoría que se coñece *como Identidade vocacional*. A Identidade nun suxeito vén definida polo grao de posesión dunha visión clara e estable dos obxectivos, intereses e talentos que ten de si mesmo.

A Identidade ambiental garda relación co grao de integración, estabilidade e claridade dos obxectivos e reforzos do ambiente en cuestión.

Outras variables de importancia para Holland son o xénero, a cultura, a clase social e a intelixencia.

AMBIENTES

Os ambientes ocupacionais son clasificados dun xeito similar ó dos tipos. A través dun censo pódese coñecer a porcentaxe de empregados dun tipo determinado que hai nunha organización empresarial, configurando, deste modo, os patróns de personalidade ambiental.

A consistencia e a diferenciación dun ambiente pódese calcular examinando os códigos de tres letras que resulten do censo, mentres que a identidade dun ambiente laboral coñécese estimando o número de diferentes ocupacións que existen de tal xeito que un grande número de diferentes ocupacións nun determinado ambiente laboral sería de identidade difusa; no caso contrario, estaríamos diante dun ambiente focalizado. Por exemplo, unha pequena ou mediana asesoría contable con oito ou dez empregados, debería configurarse entorno ós códigos C (convencional) e tratarse dun ambiente altamente diferenciado, cunha razoable consistencia e unha clara identidade. Neste sentido pódese agardar que a conducta e as interaccións sexan relativamente homoxéneas, estables e predictibles. Pola contra, un concesionario de coches tería unha natureza menos definida dado que hai, ademais de administrativos (C), persoal de tipo Emprendedor (o vendedor) e Realista (mecánicos) que posúen diferentes destrezas, repertorios de condutas e outras maneiras de resolver os problemas.

Os ambientes laborais pódense clasificar máis formalmente usando o *Position Classification Inventory* (PCI) (Gottfredson & Holland, 1991), un cuestionario de 84 ítems que permite, por unha banda, coñecer os requisitos laborais, destrezas, perspectivas, valores, características persoais, talentos e condutas claves que hai nun determinado ambiente laboral e, por outra, establecer o grado de diferenciación e consistencia.

SOPORTE EMPÍRICO

Os tipos Holland teñen sido obxecto de numerosas investigacións que, na súa maior parte, están recollidas na última edición do seu libro: *Making Vocational Choices (3rd Edition) A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*, (1997) PAR. e en *Theories of Career development* (Forth Edition) de Osipow & Fitzgerald (1996). En xeral, os estudos amparan a existencia dun conxunto de tipos de personalidade vocacional e un único patrón de competencias, identificacións e valores.

Investigacións recentes véñense centrando na natureza e desenvolvemento dos tipos, no substracto xenético dos intereses e o grao en que os tipos miden personalidade. Spokane (1994) e Carson (1996) por exemplo, abundan na liña de que as persoas poden herdar os seus intereses nun grao substancial e que o desenvolvemento dos mesmos é máis un proceso de activación que un proceso de aprendizaxe. Fig.4

Outra área de investigación é a superposición entre intereses e personalidade. Gottfredson, Jones & Holland, (1993) comprobaron a relación entre os tipos Holland –utilizando o VPI- e as dimensións de personalidade da Escala NEO-PIR (Costa & McCrae, 1985) en 725 soldados. As correlacións entrambas foron modestas pero producíronse na dirección esperada (por exemplo, Estética $r = .45$ co tipo Artístico). Outras investigacións a destacar nesta liña son as de Strack (1994) e Carson & Mowesian (1993), entroutros.

O descubrimento en 1973 (Holland, Whitney, Cole & Richards, 1969) dunha estrutura estatística regular subxacente nos inventarios de intereses foi un avance de grandes proporcións. Esta estrutura permitiu un cálculo diagnóstico exacto e confirmou postulados teóricos sobre a organización dos intereses. Cómpre destacar a este respecto os tra-

ballos desenvolvidos, por unha banda, por Hansen, Collins, Swanson & Fouad (1993); Khan, Alvi & Kirkwood (1990); Prediguer, Swaney & Mau (1993) e Boyle & Farris (1992) que confirman a existencia e eficacia dunha estrutura circular con ocupacións ordenadas no xeito descrito por Holland, Whitney, Cole & Richards (1969) e, por outra, os traballos de Tinsley, (1992); Rounds

& Tracey (1994); Tracey & Rounds (1992,1993,1994,1995,1996) sobre a estrutura e configuración dos intereses ocupacionais (dúas dimensións -hexágono/círculo- ou tres dimensións -esfera) e a similariedade entre tipos e culturas (Rounds & Tracey, 1996). Estes traballos resultan fundamentais para comprender a natureza e organización dos intereses ocupacionais.

PERSONALIDADE VOCACIONAL

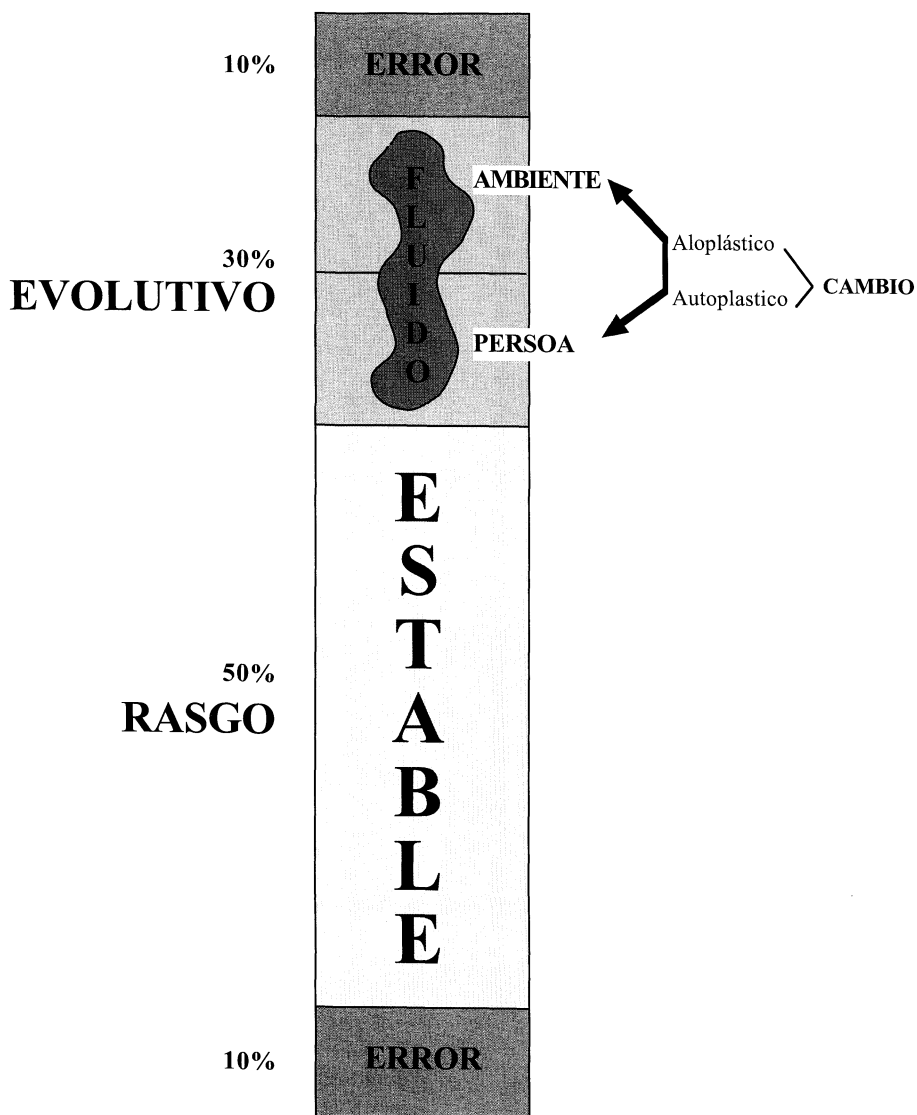


Fig. 4.- Proporcións de varianza atribuíbles a aspectos estables e fluídos da personalidade vocacional (Spokane, 1994)

Outro campo que segue a suscitar o interese de investigadores é o da congruencia. Nuns casos interéranse polo grao de congruencia persoa-ambiente (Meir, Esformes & Friedland (1994) quen nunha mostra de 774 traballadores usaron dous índices de congruencia, un baseado na orde circular das ocupacións e outro na orde xerárquica. A correlación entrambos foi de .87; noutros casosponse en relación a congruencia e a satisfacción laboral (Carson & Mowesian,(1993); Meir & Navon (1992) atopando unha débil correlación que oscilan entre .18 e .54, se ben, semella que os traballadores máis vellos que realizan cambios e adaptacións na dirección da congruencia mostran unha maior satisfacción (Crités, 1969) e un menor nivel de estrés (Richard & Krieschok, 1989). Verbo disto cómpre resaltar que o índice utilizado pode influir no grao de axuste atopado (Spokane, 1985), (Asouline & Meir (1987), Camp & Chartrand, (1992); Brown & Gore (1994), Gore (1995).

En resume, aínda que os resultados mostran achazos contradictorios, e mesmo en contra (Tinsley,2000), hai unha consistente

pero moderada relación entre o axuste persoa-ambiente e a satisfacción laboral.

Por último as investigacións sobre a relación de consistencia e diferenciación cos resultados vocacionais foron menos favorables á teoría, aínda que se discute a metodoloxía e a calidade deses estudos por irregulares.

INSTRUMENTOS. APLICACIÓN PRÁCTICAS

-O *Self-Directed Search* (SDS) (Holland,1977; Fritzsche, & Powell, 1994) é, posiblemente, o inventario de intereses máis usado no mundo. Ocupa un lugar destacado nos estudos transculturais sobre a tipoloxía de Holland. Son numerosas as investigacións e, non poucos, os países que contan con estudos sobor del.

Esta dispoñible en diferentes partes do mundo, e en varios idiomas, ben na súa forma orixinal, traducido ou adaptado e mesmo inspirando o deseño de novos inventarios de intereses. (Táboa II).

Táboa II.- Os *Self-Directed Search* no mundo (Eire, 1998)

Autor/-es	Ano	N	Sexo	Pais	Poboación	Recurso Usado	Lingua	Fonte
Binghan	1977/78	93	Mulleres	EEUU	Univers. Negras.Afro-Amer	Orixinal	Inglés	DAI
Boyle	1992	401	Homes	Australia	Fontaneiros	Orixinal	"	d.n.p.
Erlianto	1982	146	Homes	Indonesia	Universitarios	Orixinal	"	DAI
Fitzsimmons & Melynchuk	1979	200	Hom & Mull.	Canadá	?	Orixinal	"	CC
Mercurius-Fraser	1980	444	Mulleres	Guyana	Estud. & Empregados	Orixinal	"	DAI
"	1980	387	Homes	Guyana	Estud & Empregados	Orixinal	"	DAI
"	1980	144	Mulleres	Guyana	Estud & Empregados	Orixinal	"	DAI
"	1980	156	Homes	Guyana	Estud. & Empregados	Orixinal	"	DAI
Sedlacek	1992	298	Hom & Mull.	EEUU	Univers. Afro-Amer. 1º Ano	Orixinal	"	d.n.p.
Lokan	1988	920	Mulleres	Australia	Estud. Secundaria	Adaptación	Inglés	ACER
Lokan	1988	849	Homes	Australia	Estud.Secundaria	Adaptación	Inglés	ACER
Jin	1986/87	228	Mulleres	Taiwan	Estud. Secundaria.	Traducción	Chino	DAI
Jin	1986/87	247	Homes	Taiwan	Estud. Secundaria	Traducción	"	DAI
Jin	1986/87	205	Mulleres	Taiwan	Estud. Secundaria	Traducción	"	DAI
Jin	1986/87	182	Homes	Taiwan	Estud. Secundaria	Traducción	"	DAI
Meir	1992	160	Hom & Mull.	Israel	?	Traducción	Hebreo.	d.n.p.
Meir & Ben Yehuda	1976	217	Hom & Mull.	Israel	Estud. 14-15 anos idade.	Traducción	"	JVB
Peiser	1984	870	Homes	Israel	Universitarios.	Traducción	"	JSP
Salleh	1984/85	86	Mulleres	Malasia	Universitarios.	Traducción	Malao.	DAI
Salleh	1984/85	80	Homes	Malasia	Universitarios	Traducción	"	DAI
Khan	1992	133	Mulleres	Pakistán	?	Adaptación.	Inglés.	d.n.p.
Khan	1992	243	Homes	Pakistán	?	Adaptación	"	d.n.p.
Tuck & Keeling	1980	252	Mulleres	Nova Zelandia	Estud. Secundaria.	Adaptación	"	JVB
Tuck & Keeling	1980	247	Homes	Nova Zelandia	Estud. Secundaria.	Adaptación	"	JVB
Eire	1996	471	Hom & Mull.	Galicia	Estud. Secundaria.	Adaptación	Galego	d.n.p.

DAI=Dissertation Abstracts. International; d.n.p.= datos non publicados; CC= Canadian Counsellor; ACER= Australia Council for Educational Research; JVB= Journal of Vocational Behavior; JSP=Journal of Social Psychology.

É un dos cuestionarios de intereses máis utilizados no continente norteamericano, onde existen versións en varios idiomas, e incluso no sistema braille e onde o código Holland forma parte da identificación das ocupacións nos catálogos ocupacionais.

Fóra da órbita americano-canadiana, Israel (Meir, E.I. & Ben-Yehuda, A. (1976) foi o primeiro país en poñer a disposición da súa poboación unha edición traducida do SDS hai máis de 20 anos e Australia é, sen dúbida, o país máis destacado merced ó labor desenvolvido por Lokan (1988) conseguindo unha adaptación do SDS e que os catálogos de ocupacións dos servicios de emprego leven asociado o Código Holland.

O SDS componse de tres caderniños: caderniño de "Avaliación", caderniño "Descubridor de Ocupacións" e caderniño "Ti e a túa carreira" (Holland, 1994) que resume a teoría e as claves de interpretación dos

resultados. O SDS está considerado un dos tres grandes xunto con Strong e o Kuder, foi deseñado para ser autoadministrado, autopuntuado e autointerpretado. Dende a súa aparición foi revisado tres veces, a última en 1994.

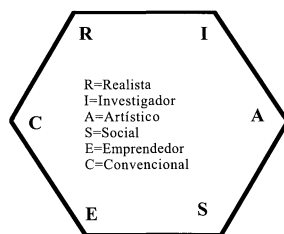
Como material complementario do SDS cabe destacar o *Manual Técnico* (Holland, Fritzsche & Powell, 1994) a *Guía de uso para profesionais* (Holland, Powell & Fritzsche, 1994), un descubridor de carreiras ("*The Educational Opportunities Finder*" de Rosen, Holmberg & Holland, (1994), un descubridor de ocupacións por orde alfabética (Holland, 1994) e un descubridor de actividades de lecer (Holmberg, Rosen & Holland, 1990).

Na Fig.5 describíense os pasos que leva consigo a utilización do SDS, que inclúe o uso do caderniño de avaliación para a obtención do Código Holland e logo o uso do descubridor de ocupacións como unha experiencia de exploración.

PASO 1

O uso do *Caderniño de Avaliación* implica:

- elaborar unha lista de aspiracións vocacionais
- indicar as *actividades* preferidas nas seis áreas.(RIASEC)
- establecer as súas *competencias* nas mesmas seis áreas.
- indicar as preferencias *ocupacionais*
- autoavaliarse en relación con diferentes *aptitudes*.
- facer conteo das respostas e calcular as puntuacións para as seis Escalas Sumarias.
- obter un código Sumario de tres letras que se corresponden coas tres máis altas das puntuacións totais obtidas.



PASO 2

Usar o *Descubridor de Ocupacións*, onde dispón de 1.335 ocupacións e seleccionar os códigos que se parecen ó seu Código Sumario

PASO 3

Comparar o código da súa actual aspiración vocacional co Código sumario para determina-lo grao de congruencia entre eles.

PASO 4

Seguir unhas recomendacións ó obxecto de incrementa-la calidade da súa toma de decisións.

Fig. 5.- Pasos no uso sa SDS. (Extraídos do *Professional User's Guide*, Holland, Powell & Fritzsche, 1994)

-O *Vocational Preference Inventory* (Holland, 1985) foi o primeiro dos inventarios de Holland. Recibiu dende a súa aparición en 1953, seis revisións. A edición de 1985 contén 160 ocupacións, seis escalas de tipos e cinco

escalas complementarias (autocontrol, masculinidade, estatus, infrecuencia e aquiescencia).

-*My Vocational Situation* (Holland, Daiger & Power, 1980) é unha escala de ver-

dadeiro-falso de 18 items que trata de estabelecer o grau de *identidade vocacional*, (Holland, Johnston & Asama, 1993) a *existencia de barreiras* á hora de tomar decisións vocacionais e a *necesidade de información profesional*. A escala vense utilizando a modo de instrumento de "screening" (*chequeo*) previo a intervención, como test de diagnóstico pre-tratamento ou como medida para avaliar a efectividade das intervencións.

-O *Position Classification Inventory* (Gottfredson & Holland, 1991) citado anteriormente, é o unico dispositivo psicométrico que permite clasificar ambientes laborais usando o sistema Holland.

-O *Career Attitudes and Strategies Inventory* (CASI). É a ultima concreción da teoría (Holland & Gottfredson, 1994), compoñe de 130 items, catro escalas e nove subescalas (satisfacción laboral, compromiso, destrezas, estilo dominante, preocupacións profesionais, abusos interpersoais, compromiso familiar, estilo de abordar os riscos e barreiras xeográficas).

Holland tamén esta presente no *Strong Interest Inventory* -SII- (Harmon, Hansen, Borgen & Hammer, 1994), no *Career Assessment Inventory* -CAI- (Johansson, 1986), no *Vocational Insight and Exploration Kit*, -VEIK- (Holland e cols. 1992), en barallas vocacionais (*card sorts*), no *Bolles Party Game* (Bolles, 1993) así como na construción, adaptación e interpretación de inventarios de interese en diferentes partes do mundo, na organización e clasificación de información ocupacional e no desenvolvemento de materiais de auto-axuda, libros, programas informáticos no campo da psicoloxía vocacional.

Non hai nada tan práctico como unha boa teoría. (Spokane, 1996)

BIBLIOGRAFÍA.

- Asouline, M., & Meir, E.I. (1987). *Meta-analysis of the relationship between congruence and well-being measures.* Journal of Vocational Behavior, 31, 319-332.
- Betsworth, D. G.; Bouchard, T. J.; Cooper, C. R., Grotevant, H. D.; Hansen, J. I. C.; Scarr, S., & Weinberg, R. A. (1994). *Genetic and environmental influences on vocational interests assessed using adoptive and biological families and twins reared apart and together.* Journal of Vocational Behavior, 44, 263-278.
- Bolles, R. N. (1978). *What color is your parachute?*. Berkeley, CA: Ten Speed Press.
- Boyle, G.J.; & Farris, S. (1992). *LISREL analyses of the RIASEC Model: Confirmatory and cogeneric factor analyses of Holland's Self-Directed Search.* Personality and individual differences. 13(10), 1077-1084.
- Brown, S.D, & Gore, P.A., (1994). *An evaluation of interest congruence indices: Distribution characteristics and measurement properties.* Journal of Vocational Behavior, 45, 310-327.
- Camp, C.C., & Chartrand, J.M. (1992). *A comparison and evaluation of interests congruence indices.* Journal of Vocational Behavior, 41, 162-182.
- Campbell, D. P., & Holland, J. L. (1972). *A merger in vocational interest research: Applying Holland's theory to Strong's data.* Journal of Vocational Behavior, 2, 353-76.
- Carson, D (1996). *The selection of interests: A modification of Holland's theory of vocational personality types.* Journal of Vocational Behavior. 48, 43-45.
- Carson, A.D. & Mowesian, R (1993). *Moderators of the prediction of job satisfaction from congruence: A test of Holland's Theory.* Journal of Career Assessment, 1, 130-144.

- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., Jr., McCrae, R. R., & Holland, J. L. (1984). *Personality and vocational interests in adulthood*. *Journal of Applied Psychology*, 69, 390-400.
- Crites, J.O. (1969). *Vocational Psychology*. New York:McGraw-Hill.
- Eire, L.F. (1998). *Elección de Carreiras e Profesións: Adaptación do Self-Directed Search, Forma Regular /1994 (SDS-R/1994) a adolescentes galegos*. Tese Doctoral non publicada. Departamento de Métodos da Facultade de Psicoloxía da Universidade de Santiago de Compostela. A Coruña. España.
- Gore, P.,(1995). *Congruence software for Windows*. Chicago:Loyola Universty:Author.
- Gottfredson, G. D., & Holland, J. L. (1991). *Position Classification Inventory professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Gottfredson, G. D.; Holland, J. L., & Ogawa, D. K. (1982). *Dictionary of Holland occupational codes*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Gottfredson, G. D., & Holland, J. L. (1989). *Dictionary of Holland occupational codes (2nd ed.)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- 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(4), 518-524.
- Hansen, J. C., Collins, R. C., Swanson, J. L., & Fouad, N. A. (1993). *Gender differences in the structure of interests*. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 188-193.
- Harmon, L.W.; Hansen, J.C.; Borgen, F.H.; & Hammer, A.L. (1994). *Strong Interest Inventory applications and technical guide*. Stanford, CA:Stanford University Press.
- Herr, E. L., & Cramer, S. H. (1996). *Career Guidance and Counseling Through the Life Span*. Harper Collins Publishers Inc.
- Holland, J. L. (1977). *The Self-Directed Search*. Palo Alto, Calif.: Consulting Psychologists Press.
- Holland, J.L. (1985). *Manual for the Vocational Preference Inventory*. Odessa. FL. PAR.
- Holland, J. L. (1992). *The Vocational Exploration and Insight Kit*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1994a). *Alphabetized occupations finder*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1994b). *You and your career*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J.L. (1997). *Making Vocational Choices*. (Third Edition. PAR.
- Holland, J. L., & Gottfredson, G. D. (1994). *CASI: Career Attitudes and Strategies Inventory: An inventory for understanding adult careers*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L., Daiger, D. C., & Power, P. G. (1980). *My Vocational Situation*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Holland, J. L., Fritzsche, B. A., & Powell, A. B. (1994). *The Self-Directed Search technical manual-1994 edition*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L., Johnston, J. A., & Asama, N. F. (1993). *The Vocational Identity Scale: A Diagnostic and treatment tool*. *Journal of Career Assessment*, 1, 1-12.

- Holland, J. L., Powell, A. B., & Fritzsche, B. A. (1994). *The Self-Directed Search professional user's guide*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L., & others. (1980). *The Vocational Exploration and Insight Kit (VEIK)*. Palo Alto, Calif.: Consulting Psychologists Press.
- Holland, J.L.; Whitney, D.R.; Cole, N.S.; & Richards, J.M. Jr (1969) *An empirical occupational classification derived from a theory of personality* and intended for practice and research. (ACT Research Report n°, 29) Iowa City. IA: The American College Testing Program.
- Holmberg, K.; Rosen, D & Hollan, J.L.; (1990). *The leisure activities finder*. Odessa FL. PAR.
- Johansson, C. (1986). *Manual for the career assessment inventory*. Palo Alto CA: Consulting Psychologists Press.
- Khan, S. B., Alvi, S. A., & Kirkwood, K. J. (1990). *Validity of Holland's model: A confirmatory factor analysis*. Canadian Journal of Counselling, 24, 178-185.
- Lokan, J. (1988). *The Self-directed search manual for the Australian supplement*. Hawthorn, Victoria: Australian Council for Educational Research.
- Meir, E.I. & Ben-Yehuda, A. (1976). *Inventories based on Roe and Holland yield similar results*. Journal of Vocational Behavior, 8, 269-274.
- Meir, E.I. Esformes, Y.; & Friedland, N (1994). *Congruence and differentiation as predictors of worker's occupational stability and job performance*. Journal of Career Assessment, 2 40-54.
- Meir, E.I. & Navon, M (1992). *A longitudinal examination of congruence hypotheses*. Journal of Vocational Behavior, 41, 35-47.
- Osipow, S. H., & Fitzgerald, L. (1996). *Theories of career development (4th ed.)*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Prediger, D.; Swaney, K.; & Mau, W.C (1993). *Extending Holland's hexagon: Procedures, counseling applications, and research*. Journal of Counseling and Development, 71, 422-428.
- Richard, G.V. & Krieshok, T.S.(1989). *Occupational stress, strain and coping in university faculty*. Journal of Vocational Behavior, 34, 117-132.
- Rosen, D.; Holmberg, K. & Holland, J.L.; (1994) *The educational opportunities finder*. Odessa. FL. PAR.
- Rounds, J., & Tracey, T. J. (1994). *Prediger's dimensional representation of Holland's RIASEC circumplex*. Journal of Applied Psychology, 78, 875-890.
- Rounds, J., & Tracey, T. J. (1996). *Cross-cultural structural equivalence of RIASEC Models and measures*. Journal of Counseling Psychology, Vol 43, n° 3, 310-329.
- Spokane, A. R. (1985). *A review of research on person-environment congruence in Holland's theory of careers*. Journal of Vocational Behavior, 26, 306-343.
- Spokane, A. R. (1994) *The agile academic advisor*. NACADA. Journal, 14-68-70.
- Spokane, A. R., & Schultheis, S. (1996). *Nothing so practical as a good theory*. In M. Shahanasarian (Ed.). *Using the self-directed search in business and industry*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Strack, S. (1994). *Relating Millon's basic personality styles and Holland's occupational types*. Journal of Vocational Behavior. 40, 109-110.
- Tinsley, H.E.A. (1992) *Introduction*. Journal of Vocational Behavior, 40, 109-110.

- Tinsley, H.E.A. (2000) The Congruence Myth: An Analysis of the Efficacy of the Person-Environment Fit Model. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 147-179.
- Tracey, T. J., & Rounds, J. B. (1992). Evaluating the RIASEC circumplex using high-point codes (Special issue). *Journal of Vocational Behavior*, 41, 295-311.
- 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.
- Tracey, T. J., & Rounds, J. (1994). *An examination of the structure of Roe's eight interest fields*. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 279-296.
- Tracey, T. J., & Rounds, J. B. (1995). *The arbitrary nature of Holland's RIASEC TYPES: A concentric-circles structure*. *Journal of Counseling Psychology*, 42(4), 431-439.
- Tracey, T. J., & Rounds, J. (1996). *The spherical representation of vocational interests*. *Journal of Vocational Behavior*. Vol.48, 3-41.