

LIDERANÇA E ESTILOS DE PENSAR E CRIAR

Solange Muglia Wechsler

Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Associação Brasileira de Criatividade e Inovação

Endereço para correspondência: Dra. Solange Muglia Wechsler, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Curso pós-graduação Psicologia, Campus II. Av. John Boyde Dunlop, s/n, Jardim Ipaussurama, Campinas, São Paulo, Brasil, CEP:13060-904

Tel: 55-19-3258-6429/

Endereços eletrônicos:

[solange@potencializar.com.br/](mailto:solange@potencializar.com.br)

wechsler@puc-campinas.edu.br

Tipos e estilos psicológicos: distinções

As conceituações de “*Tipos*” e “*Estilos Psicológicos*” se encontram confundidas na literatura. Entretanto, é importante distinguir estes conceitos na medida em que nos permitem compreender melhor as diferenças individuais em relação aos pensamentos, sentimentos e ações.

A noção de “*Tipo*” como sendo uma disposição geral que se observa no indivíduo, foi desenvolvida pelo psicanalista Jung (1967), ao tentar entender e classificar a dinâmica emocional de um indivíduo. Este autor afirmou que as preferências e atitudes dos indivíduos poderiam classificá-los em duas dimensões ou tipos básicos: “*Extrovertido ou Introverso*” (Zacharias, 2006). Além destes critérios, os modos que as pessoas recebiam as informações e tomavam as decisões, ou seja, suas “*Funções Racionais*” poderiam ser entendidas de acordo com as seguintes classificações: Pensamento, Sentimento, Sensação e Intuição. Estas quatro funções se combinariam com as atitudes de extrovertido e introverso, gerando oito tipos psicológicos: *tipo pensamento extrovertido, tipo sentimento extrovertido, tipo sensação extrovertido, tipo intuição extrovertido, tipo pensamento introverso, tipo sentimento introverso, tipo sensação introverso, tipo intuição introverso* (Jung, 1915/1986).

Embora a classificação dos tipos fosse utilizada por Jung com finalidades terapêuticas, esta se mostrou bastante útil para a construção de instrumentos para avaliar as preferências tipológicas dos indivíduos. Neste sentido, destaca-se um instrumento conhecido em nível internacional “Myers-Briggs Personality Inventory – MBTI” que foi construído baseado nos tipos junguianos e se tornou referência para a classificação dos indivíduos (Myers, 1980; Myers & McCaulley, 1986). Este instrumento gera a classificação de 16 tipos psicológicos, a partir dos 8 tipos já descritos por Jung, pois considera não só as funções dominantes como também as auxiliares, que estariam provendo o equilíbrio entre as demais.

“Estilos” são maneiras preferenciais de pensar e se comportar frente a determinadas situações. Embora o conceito de “estilos” possa vir muitas vezes, confundido com o de “tipos psicológicos” a distinção se faz necessária. A nomenclatura de “estilos” envolve preferências que podem ser modificadas segundo a situação, se assim o indivíduo o desejar, existindo também influências de idade e maturação sobre os mesmos. Desta maneira, o conceito de estilos é mais dinâmico do que o de uma

“tipologia”, pois considera que o indivíduo pode exercer controle sobre o mesmo e até tentar desenvolvê-lo mais, se assim quiser (Wechsler, 1999).

A noção de “estilos” também é mais abrangente do que outras denominações que se encontram na literatura psicológica, tais como personalidade, habilidades, ou traços, pois está relacionada com possibilidades de ação e de pensamento, ao contrário das outras que indicam ou delineiam uma forma fixa ou estática de lidar com a realidade. O interesse pela denominação “estilos” pode ser explicado pela possibilidade que apresenta de funcionar como uma ponte entre o cognitivo e a personalidade (Stenberg, 1997) Entretanto, deve ser ressaltado que o conceito de “estilos” não é novidade, tendo surgido por volta dos anos 50, como uma forma de combinar conhecimentos sobre os processos cognitivos e emocionais de um indivíduo, como resalta Monreal (2000).

O termo estilo vem sido utilizado nas mais diversas concepções, como por exemplo: estilo cognitivo (Witkins, 1964; Hayslip, 1994; Stenberg, 1997), estilo de aprender (Dunn, Dunn & Price, 1984), estilo de personalidade (Millon, 1994), estilo criativo (Kirton, 1987; Torrance, 1982), etc. O grande debate que surge sobre estes conceitos relaciona-se com a questão se os estilos estariam indicando uma habilidade ou se poderiam ser considerados como preferências de ações (Stenberg & Grigorenko, 1997).

As várias formas de compreender os estilos têm gerado uma grande diversidade de classificações. Na revisão feita por Messik (1984) já existiam oito categorias ou modos de classificar os estilos cognitivos. Dez anos depois, Hayses e Allison (1994) identificaram vinte e nove maneiras de serem compreendidos os estilos. Posteriormente, na classificação feita por O’Hara e Stenberg (1999) foram encontrados doze tipos de estilos, somente na área dos estilos de aprender. Esta diversidade taxonômica, na verdade, está revelando a pouca compreensão que existe sobre o conceito de estilos.

Estilos de pensar e criar

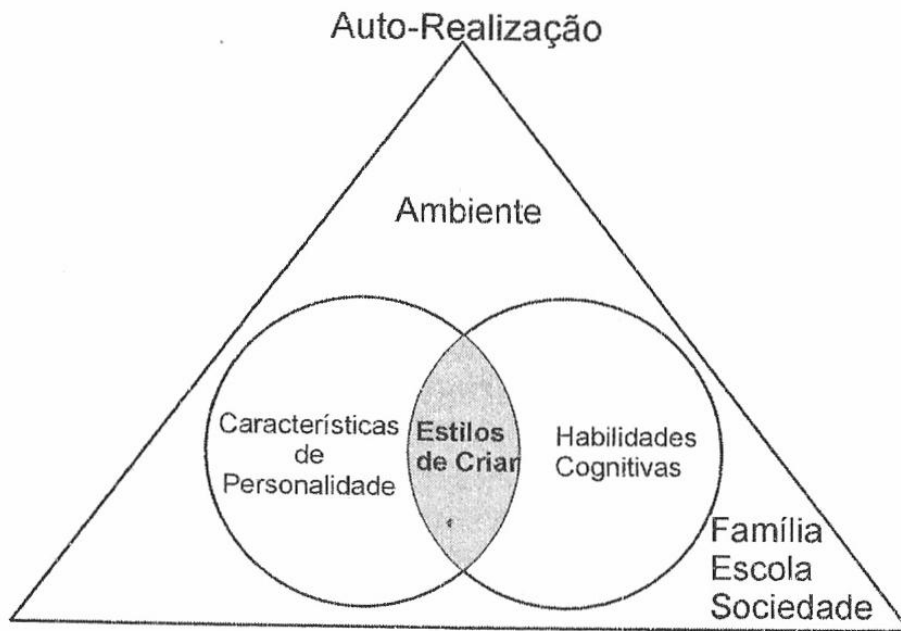
Uma das primeiras tentativas para se investigar os estilos de pensar de pessoas criativas foi por meio das especificidades do funcionamento cerebral. Neste sentido, os resultados dos experimentos da Neuropsicologia sobre as distintas tarefas executadas pelos hemisférios direito e esquerdo (Kimura, 1973) foram decisivas para o

desenvolvimento desta área. Os resultados destas investigações indicaram que o cérebro direito trabalha, prioritariamente, com as informações do tipo global, emocional, não linear e não-verbal ao passo que o hemisfério esquerdo trabalha com informações mais do tipo lógico, seqüencial, verbal e detalhada. Embora possam existir funções que caracterizem cada um destes hemisférios cerebrais, outras pesquisas indicaram que estes dois hemisférios não trabalham de forma tão isolada, processando muitas informações de forma integrada (Finger, 1984).

A relação entre criatividade e estilo de pensar em função da predominância dos hemisférios cerebrais foi proposta por Torrance (1982). O pensamento criativo, segundo este autor, envolveria os dois hemisférios em distintas fases do processo de resolução criativa de problemas: na primeira etapa, o hemisfério direito teria um papel principal, pois existiria a necessidade de perceber o problema de forma global e não linear, mas na segunda etapa, o hemisfério esquerdo teria o papel principal, pois existiria a necessidade de se analisar, avaliar e colocar em prática as idéias encontradas, assim como adaptá-las para uma proposta final. Desta forma, este autor enfatizou que o pensamento criativo dependeria da integração dos dois hemisférios cerebrais. O teste elaborado para avaliar os estilos de pensamento de pessoas criativas, com o objetivo de verificar a predominância do hemisfério esquerdo, direito ou integrado, foi denominado “*Human Information Processing Survey* (Torrance, Tagart & Tagart, 1984).

Em um modelo teórico sobre criatividade, desenvolvido por Wechsler (1999) os estilos poderiam ser considerados como sendo uma expressão resultante da interação entre as habilidades cognitivas e as características da personalidade criativa. Assim sendo, seriam uma ponte entre pensamento e sentimento, recebendo influência não somente dos componentes hereditários, que estão refletidos nas habilidades específicas, mas também de componentes da personalidade, entendida como derivada da interação do indivíduo com o seu ambiente.

Neste modelo teórico, se um indivíduo encontra possibilidades ou estímulos para expressar o seu potencial criativo, por meio dos seus estilos preferenciais, em um espaço maior entendido como familiar, educacional e social, ele terá maiores chances de encontrar a sua auto-realização pessoal.



É importante destacar aqui que as maneiras preferenciais de expressão criativa, ou estilos criativos, podem acontecer em diferentes níveis. Assim sendo, teríamos uma criatividade ou expressão criativa mais voltada às pequenas mudanças do dia a dia, no lar, na escola ou no trabalho como também uma criatividade voltada para grandes inovações, com possíveis impactos econômicos, para uma determinada sociedade.

Estilos de criar e liderança

A distinção entre “*estilos criativos*” e “*nível de criatividade*” foi enfatizada por Kirton (1976). Historicamente, como ponderou este autor, os pesquisadores estavam interessados em distinguir quais eram as características e qualidades que distinguiam as pessoas mais criativas daquelas menos criativas. Este tipo de enfoque pode ser denominado como “ênfase no nível”, ou seja, na quantidade de criatividade, colocando assim a criatividade em um contínuo de baixo a alto. Entretanto, o que deveria ser considerado é o “estilo criativo”, isto é, as maneiras pelas quais a criatividade pode ser expressa. Esta noção é extremamente importante, pois demonstra que não existe uma maneira única de ser criativo, podendo assim ser encontradas várias formas da criatividade ser revelada (Puccio, Murdock & Mance, 2007).

A partir de sua experiência com organizações, Kirton (1976, 1994) tentou compreender como as mudanças aconteciam nestes espaços, de suas concepções até suas implementações. Observou que existiam estilos de pensar, indo de uma orientação totalmente adaptativa para uma preferência marcada pela inovação. Portanto, os estilos criativos no âmbito de trabalho poderiam ser entendidos sob dois ângulos principais: *inovação e adaptação*. Os indivíduos com *estilos inovadores* seriam aqueles que buscam redefinir e resolver problemas, questionando as estruturas existentes, sendo mais indisciplinados e tentando sempre obter mudanças no seu ambiente. De modo contrário, as pessoas com *estilos adaptadores* poderiam ser consideradas como sendo mais detalhistas, precisas e disciplinadas, preocupando-se mais em utilizar soluções já comprovadas do que encontrar novas idéias. Os indivíduos inovadores, segundo este autor, ocupam cargos de liderança, necessitando, entretanto, do auxílio dos indivíduos adaptadores para implementar, ou colocar em prática suas novas idéias. Elaborou posteriormente um instrumento denominado “*Kirton Adaptation-Innovation Inventory*”, utilizado em nível internacional, que tem gerado uma grande quantidade de investigações, principalmente no campo organizacional.

A importância dos estilos preferenciais demonstrados durante as fases do processo criativo foi também apontada por Puccio (1999, 2002). Este autor, que trabalhou junto à equipe de pesquisadores da State University College of Buffalo, indicou que nas distintas etapas do Processo de Resolução criativa de problema, determinadas por Isaksen & Treffinger (1985), seria possível detectar estilos de criar e trabalhar. Com este propósito, desenvolveu um instrumento denominado “*Four Sight*” (Quatro visões) para identificar os seguintes estilos neste processo: *Clarificador*, *Idealista*, *Desenvolvimentista*, *Implementador*. O *estilo clarificador* descreve aquela pessoa que é organizada, metódica, objetiva, tendo facilidade na fase de encontrar fatos sobre problemas; O *estilo idealista* é encontrado naquelas pessoas que são mais flexíveis, independentes, imaginativas e que gostam de gerar idéias, preferindo a fase de realizar tempestade de idéias sobre os problemas; o *estilo desenvolvimentista* caracteriza os indivíduos que gostam de utilizar o julgamento, analisar idéias segundo critérios específicos, tendo facilidade para a fase de avaliação de idéias geradas para os problemas; e, finalmente, o *estilo implementador* descreve os indivíduos que gostam de elaborar planos de ação e detalhar procedimentos para colocar idéias em prática, demonstrando maior facilidade na fase final do processo de resolução criativa de problemas. De acordo com este autor, os líderes devem entender quais são os seus

estilos e quais os tipos de tarefas que necessitariam de outras pessoas com diferentes estilos, a fim de serem executadas com maior eficácia ou sucesso.

É necessário enfatizar que nem todas as pessoas criativas tornam-se líderes. Existem também vários tipos de liderança, entretanto, a liderança inspiradora, que transforma as pessoas ao redor, auxiliando-as a desenvolver o seu potencial, vai depender, basicamente, das características criativas de um líder. Além disto, as idéias e produtos desenvolvidos por uma pessoa criativa vão exercer impacto imediato ou futuro sobre um campo, exercendo desta maneira uma liderança, de forma indireta, sobre uma área específica (Puccio, Murdock e Mance (2007).

Estilos de criar e liderar: proposta brasileira

Nosso interesse pelo conceito de estilos levou-nos a investigar as características criativas dos brasileiros visando descobrir de que maneiras poderiam revelar seus estilos preferenciais de pensar, criar e liderar. Assim sendo, revisamos a literatura internacional a fim de congregarmos as descrições sobre as características de pessoas criativas e construímos uma escala (concordo totalmente a discordo totalmente) com 100 itens para investigar as dimensões encontradas.

A investigação feita para verificar se esta escala estaria avaliando áreas comuns indicando a existência de estilos de pensar e criar foi realizada por meio da análise fatorial, em pesquisas relatadas por Wechsler (2006). Posteriormente administramos esta escala em dois grupos de indivíduos, sendo o primeiro constituído por: pessoas que tinham recebido prêmios em nível local ou nacional, nas mais diferentes áreas, e o segundo formado por pessoas, do mesmo sexo e idade que o primeiro, mas que não tinham recebido nenhuma espécie de distinção. Comparamos estes grupos de acordo com os seguintes critérios: a) produção reconhecida; b) produção não reconhecida.; c) produção total. Desta maneira, procuramos identificar criatividade a partir de critérios externos, definidos pela sociedade, ao invés de escolhermos critérios mais subjetivos. Os indivíduos criativos, assim sendo, estariam inovando e liderando em vários campos de conhecimento, de acordo com o julgamento dos peritos que os selecionaram para os prêmios recebidos.

Os resultados obtidos indicaram a existência de 5 estilos de pensar e criar, sendo estes denominados a partir das descrições dos itens que os compunham: 1) *Estilo Cauteloso-Reflexivo*; 2) *Estilo Inconformista-Inovador*; 3) *Estilo Emocional-Intuitivo*; 4) *Estilo Relacional-Divergente*; 5) *Estilo Lógico-Objetivo*. Deve ser ressaltado que todos os quatro primeiros estilos demonstraram possuir correlações significativas com a produção reconhecida e com a produção total. Por outro lado, o estilo *Lógico-Objetivo* somente teve relação significativa com a produção total, podendo ser mais descrito como um estilo de pensar do que de criar.

Pontos interessantes descobertos nestes estudos devem ser apontados. Percebemos que vários estilos podem ser encontrados em pessoas criativas ou naqueles que se encontram liderando diferentes áreas. Embora na visão de leigos as pessoas criativas sejam descritas como possuindo um perfil do estilo *Inconformista-Inovador*, pudemos encontrar indivíduos que produzem de outras formas ou estilos, como por exemplo, utilizando um estilo mais *Cauteloso-Reflexivo*, por exemplo. Estes resultados confirmam aqueles encontrados por Puccio (2002) indicando que existem vários estilos de pensar e criar, demonstrando a diversidade psicológica nos modos que os indivíduos produzem e criam e, ao mesmo tempo, quebrando o preconceito da existência de uma única forma de pensar que conduz à criatividade.

Outro ponto relevante a ser destacado foi observar o papel que o pensamento convergente, no sentido da lógica e da objetividade, pode exercer na produção total do indivíduo. Assim sendo, pudemos observar o papel que o estilo *Lógico-Objetivo* possui na etapa final da elaboração de um produto. Conforme já detalhamos em nossos trabalhos anteriores (Wechsler, 1998), a criatividade necessita, em um primeiro momento, do pensamento divergente, que procura idéias diferentes e busca novos caminhos. Entretanto, posteriormente, é necessário que exista o pensamento convergente, que avalia e critica as idéias obtidas no sentido de torná-las mais viáveis, práticas ou fáceis de serem divulgadas e adotadas. Neste sentido, pessoas com estilo lógico ser de grande ajuda na elaboração final de um produto criativo.

A fim de facilitar a compreensão dos estilos de pensar e criar, e suas maiores facilidades e dificuldades, apresentaremos o quadro a seguir, exemplificando algumas das características de cada um destes estilos.

Quadro 1- Estilos de Pensar e Criar: Descrições, Facilidades e Dificuldades

ESTILO CAUTELOSO-REFLEXIVO		
Descrição	Facilidades	Dificuldades
Pessoa que se caracteriza pela prudência, reflexão e ordem.	Atividades que exigem ponderação e cautela	Situações que envolvam risco
Prefere trabalhar com situações conhecidas onde existam regras e métodos	Atividades que exigem observância às regras	Situações que exigem improvisação
ESTILO INCONFORMISTA TRANSFORMADOR		
Descrição	Facilidades	Dificuldades
Pessoa que pode ser caracterizada como questionadora, dinâmica e sonhadora.	Atividades que envolvam mudanças e inovações em processo ou produtos	Situações que requeiram obediência às regras ou rotina de procedimentos
Tem facilidade para liderar grupos conseguindo inspirá-las no sentido de alcançar um objetivo maior.	Atividades que requeiram liderança de grupos para alcançar uma missão criativa	Situações onde esteja em situação de liderado ou subordinado
ESTILO EMOCIONAL INTUITIVO		
Descrição	Facilidades	Dificuldades
Pessoa que se caracteriza pelo predomínio das emoções e das intuições	Atividades que envolvam percepção de sentimentos e subjetividade	Situações nas quais deve predominar a lógica e a objetividade nas decisões
Gosta de resolver conflitos devido ao seu alto grau de empatia	Atividades que envolvam a compreensão de emoções e conflitos	Situações nas quais deve prevalecer o uso do poder e da autoridade
ESTILO RELACIONAL DIVERGENTE		
Descrição	Facilidades	Dificuldades
Pessoa flexível que busca obter vários pontos de vista e idéias antes de tomar decisões.	Atividades que envolvam tomadas de decisões em grupos	Situações nas quais as decisões são tomadas de forma independente
Tem facilidade de liderar grupos, pois procura atender às opiniões de seus membros.	Atividades de gerência de grupos e liderança de processos	Situações nas quais deva trabalhar isoladamente, com pouco contato externo.
ESTILO LÓGICO OBJETIVO		
Descrição	Facilidades	Dificuldades
Pessoa que se caracteriza pelo pensamento lógico, racional e pragmático.	Atividades que requeiram objetividade e racionalidade	Situações que envolvam subjetividade e emoções
Prefere trabalhar com tarefas já estruturadas para as quais já existam soluções conhecidas.	Atividades que se baseiem em fatos e conhecimentos já adquiridos	Situações que envolvam curiosidade e busca de informações

Ao observarmos as características, facilidades e dificuldades nos diversos estilos descritos podemos concluir que não existem estilos puros, mas sim tendências para uma determinada preferência de atuação. Podemos, portanto, encontrar pessoas que seriam mais bem descritas por meio de certo estilo, embora também possam apresentar algumas características de outro estilo, porém em menor intensidade.

Assim sendo, o conceito de estilos também envolvem um “continuum “e não uma dicotomia.

Deve também ser ressaltada a importância da combinação ou complementação de estilos para que uma organização possa se tornar mais eficaz. Assim sendo, estilos opostos ao invés de serem focos de discórdia em uma equipe, podem se tornar em uma preciosa fonte de opiniões e comportamentos alternativos, quando combinados, ao invés de polarizados, a fim de alcançar inovações em uma determinada organização. Apresentamos, a seguir, uma proposta de organização de equipes baseadas na combinação de estilos complementares ou opostos.

Quadro 2- Composição de equipes baseadas em estilos principais e complementares

Estilo Principal	Estilos Complementares	Justificativa
Cauteloso- Reflexivo	Inconformista-Transformador Relacional-Divergente	Conseguir mais coragem para assumir riscos Aprender a se relacionar e ouvir outros
Inconformista- Transformador	Cauteloso- Reflexivo Lógico-Objetivo	Auxiliar a ponderar as idéias encontradas Conseguir tornar suas idéias mais práticas
Emocional- Intuitivo	Lógico-Objetivo Cauteloso-Reflexivo	Obter mais objetividade nas idéias Avaliar com mais prudências suas ações
Relacional- Divergente	Emocional Intuitivo Cauteloso Reflexivo	Compreender melhor as emoções Elaborar ações com maior prudência
Lógico- Objetivo	Inconformista Transformador Emocional Intuitivo	Conseguir quebrar regras e procedimentos Auxílio na compreensão de sentimentos

O quadro acima apresenta alguns exemplos de combinações de estilos de pensar e criar. Outros arranjos também podem ser pensados, enfatizando-se sempre que estilos opostos ou diferentes podem ser complementares para que uma tarefa possa ser realizada com sucesso.

Conclusões

A compreensão dos estilos de pensar pode dar importantes informações sobre as pessoas criativas. Ao mesmo tempo, permite entender o papel que diferentes estilos podem desempenhar ao se buscar o funcionamento eficaz de uma equipe, ou ainda, nas diferentes fases envolvidas na elaboração e finalização de um produto criativo.

Outro ponto a ser destacado é que as pesquisas brasileiras confirmam os resultados de outros autores, como por exemplo, Kirton (1994) ou Puccio (2002), ao indicar que existem diferentes estilos que podem conduzir á expressão criativa. Desta maneira, quebra-se o paradigma existente em muitos segmentos da sociedade que o perfil de uma pessoa criativa seria sempre similar, ou seja, o de um indivíduo com estilo *Inconformista- transformador*.

Líderes necessitam entender os seus estilos preferenciais de pensar e criar, porque não só podem focar melhor nos seus pontos fortes como também procurar maneiras para complementar suas deficiências. Por outro lado, liderar significa entender e influenciar outras pessoas, isto é, perceber que outros não pensam, ou não têm, o mesmo estilo de pensar similar ao seu, como salientaram Puccio, Murdock & Mance (2007). Como um maestro de orquestra, o líder deve ser capaz de combinar diferentes talentos para conseguir que uma sinfonia seja expressa, ou tocada, de maneira harmônica. Neste sentido, conhecer os estilos de liderar , assim como dos liderados, pode auxiliar um grupo a atingir altos patamares de inovação, em um ambiente que valorize as diferenças individuais.

Referências

- Dunn, R., Dunn, K., & Price , G.E. (1984). *Learning style inventory*. Lawrence, KS: Price system.
- Finger, S. (1984). Paradigms, methodologies and memory mechanisms. *Physiological Psychology*, 12(2), 89-91.
- Jung, C. G. (1967). *Tipos psicológicos*: Rio de Janeiro: Zahar.

- Jung, C. G. (1986). *O desenvolvimento da personalidade*. Petrópolis: Vozes (Original publicado em 1915)
- Hayses, J. & Allison, A. (1994). Cognitive style and its relevance for management practice. *British Journal of Management*, 5(1), 53-71.
- Hayslip, B. (1994). Cognitive learning styles. Em Corsini , R. J. (Org.), *Encyclopedia of Psychology* (pp.90-110). New York: Wiley and Sons
- Isaksen, S. G., & Treffinger, , D. J. (1985). *Creative problem solving: The basic course*. Buffalo, NY: Bearly Limited.
- Kimura, D. (1973). The assymetrics of the human brain. *Scientific American*, 4, 70-78.
- Kirton, M. J. (1976). Adaptors and innovators: A description and measure. *Journal of Applied Psychology*, 1, 622-629;
- Kirton, M. J. (1994). *Adaptors and innovators: Styles of creativity and problem solving*. London: Routledge.
- Kirton, M. J. (1987). Adaptors and innovators: cognitive style and personality. Em S. Isaksen (Org.). *Frontiers of creativity research* (pp. 282-304). Buffalo, NY: Bearly Limited.
- O' Hara , L. A., & Stenberg, R. J. (1999). Learning Styles. Em M.A. Runco & S. R. Pritzker (Org.). *Encyclopedia of Creativity*, Vol.2 (pp. 147-153). New York: Academic Press.
- Millon,T. (1994). *Millon index of personality styles*. San Antonio, CA: Psychological Corporation.
- Messik, S. (1984). The nature of cognitive styles: problems and promises in educational practice. *Educational Psychologist*, 19(2), 59-74.
- Myers, I. B. (1980). *Introduction to type*. Palo Alto, CA :Consulting Psychologist Press.
- Myers, I. B., & McCaulley, M. H. (1986). *A Guide to the development and use of the Myers- Briggs Type Indicator: Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Puccio, G. J. (1999). Creative problem solving preference. Their identification and implications. *Creativity and Innovation Management*, 8, 171-178.
- Puccio, G. J. (2002). *Four sights: The breakthrough thinking profile- Presenter's guide and technical manual*. Evanston, IL: Think Coomunications.
- Puccio, G. J., Murdock, M. C., & Mance, M. (2007). *Creative leadership: Skills that drive change*. London: Sage Publications.
- Stenberg, R. (1997). *Thinking styles*: United States: Cambridge Press.

- Torrance, E. P. (1982). Hemisphericity and creative functioning. *Journal of Research and Development in Education*, 15(3), 72-78.
- Torrance, E. P., Taggart, B., & Taggart, W (1984). *Human information processing survey-HIP*. Illinois: Scholastic Testing Survey.
- Wechsler, S. M. (1998). *Criatividade: Descobrimdo e encorajando*. Campinas: Editora Livro Pleno.
- Wechsler, S. M. (1999). A avaliação da criatividade: um enfoque multidimensional. Em S. M. Wechsler & R. S. L. Guzzo (Orgs.,) *Avaliação psicológica: uma perspectiva internacional/ Evaluación psicológica: uma perspectiva internacional* (pp.231-260). São Paulo: Casa do Psicólogo
- Wechsler, S. M. (2006). *Estilos de pensar e criar*. Campinas: IDB/LAMP-PUC-Campinas.
- Witkins, H. A. (1964). Origins of cognitive styles. Em C. Sheerer (Org.). *Cognition: theory, research and promises* (pp 134-162). New York: International University Press
- Zacharias, J. J. M. (2006). *Tipos: a diversidade humana*. São Paulo: Vetor