



UC/FPCE_2014

Universidade de Coimbra
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

Ansiedade e Auto-Eficácia na Tomada de Decisão Vocacional

Sara Filipa de Jesus dos Reis (sarafilipadosreis@live.com.pt)

Dissertação de Mestrado em Psicologia da Educação, Desenvolvimento e Aconselhamento sob a orientação de Professor Doutor Joaquim Armando Ferreira

Ansiedade e Autoeficácia na Tomada de Decisão de Carreira

Resumo

O presente estudo tem como principal objetivo analisar o processo de tomada de decisão vocacional, de forma especial a relação desta com as variáveis ansiedade e autoeficácia e as consequências na certeza vocacional de alunos, baseia-se na perspectiva sócio-cognitiva da carreira, de acordo com a Teoria Sócio-Cognitiva da Carreira de Lent, Brown e Hackett.

A amostra é composta por 212 alunos em transição entre o 9º e o 10º ano de escolaridade a frequentar escolas de Coimbra e Leiria com idades compreendidas entre os 14 e 18 anos.

Através da análise estatística, concluiu-se que a autoeficácia (algumas das suas dimensões) é melhor preditor na tomada de decisão vocacional, do que a ansiedade.

Estes resultados revelam que a autoeficácia tem uma relação positiva e significativa com a certeza vocacional. Relativamente a ansiedade, esta mantém uma relação negativa, mas não significativa.

Palavras chave: Ansiedade, Autoeficácia, Decisão Vocacional, Indecisão Vocacional, Resolução de Problemas, Tomada de Decisão, Carreira Vocacional.

Anxiety and Self-Efficacy on Vocational Decision Making

Abstract

The aim of this study is to analyse the vocational decision making, specially the relationship between anxiety and self-efficacy, and it's consequences on student's vocational certainty, according to Lent, Brown and Hackett's Career Social Cognitive Theory.

This sample includes 212 students changing from middle to high school, attending to schools in Coimbra e Leiria, aged between 14 and 18 years old.

Through the statistic analyses we can conclude that self-efficacy (some of its dimensions) is a better predictor of vocational decision, than anxiety.

These results reveal that self-efficacy has a positive significant relationship with vocational certainty. For the anxiety, it keeps a negative relation, but it's not a significant one.

Key Words:Anxiety, Self-Efficacy, Vocational Decision, Vocational Indecision, Problem Solving, Decision Making, Vocational Career.

Agradecimentos

Começo por agradecer, a duas pessoas que marcaram o meu primeiro e último ano, respetivamente.

Ao Ruben, que marcou o meu primeiro ano de forma negativa, e a minha forma de viver, de maneira positiva. Pela tua vivacidade, pelo teu riso, pela tua amizade, por toda a pessoa que eras. Sinto a tua falta todos os dias, vivo por ti todos os dias! Espera-me com um dos teus abraços, abraços de quem vive cada dia como se fosse o último.

Ao Emanuel, que marcou o meu último ano, e espero que o resto da minha vida. Obrigada por estares sempre ao meu lado e me fazeres tão feliz! És, sem dúvida nenhuma, uma pessoa incrível que cada dia me surpreende mais um pouco.

Ao professor Joaquim por toda a dedicação e partilha de conhecimento, durante estes anos. Nada teria sido feito, sem a sua ajuda.

À minha família, principalmente, ao meu mano maravilhoso, aos meus pais resistentes, a minha cunhada extraordinária pela ajuda e por acreditarem em mim.

À Nazaré e ao Duarte, a nova família. Têm mostrado que não é preciso ser realmente família para nos sentirmos como tal.

À avó, que despertou em mim a sonho de subir as escadas da universidade e que prometeu ajudar sempre. Adoro-te sempre!

Ao meu Grumpy Grampa que cumpriu a promessa da avó, quando ela já não pôde mais. E à D. Olinda que nos ajuda a aturá-lo.

A todos os colegas e amigos, que fiz durante este percurso, principalmente às Divas e Fritas que “me mostraram que afinal sou uma pessoal normal”. E àqueles que sempre estiveram por perto, desde os primórdios da minha existência. Não sei o que seria viver sem vocês.

E por fim, um agradecimento a todos os jovens que perderam um pouco do seu tempo para participar neste estudo.

Índice Geral

Introdução.....	2
I. Enquadramento Conceptual	3
II. Objetivos	9
III. Metodologia	10
3.1 Caraterização da Amostra	10
3.2. Instrumentos de Medida	11
3.2.1. Questionário Sociodemográfico	
3.2.2. Inventário de Resolução de Problemas	
3.2.3. StateTraitAnxietyInventory-Y	
3.2.4. Escala de Certeza Vocacional	
3.2.5. Escala de Autoeficácia na Tomada de Decisão Vocacional	
3.3. Procedimentos	14
IV. Resultados	15
V. Discussão	20
Conclusão.....	23
Bibliografia.....	25
Anexos.....	31

Índice de Tabelas

<i>Tabela 1 - Decisão Vocacional em função do género</i>	10
<i>Tabela 2 - Frequência da ansiedade geral percecionada pelos participantes</i>	11
<i>Tabela 3 - Ansiedade percionada pelos participantes em função do género</i>	11
<i>Tabela 4 - Estatísticas Descritivas das Variáveis em função do Género</i>	16
<i>Tabela 5 - Matriz de Correlações</i>	17
<i>Tabela 6 - Sumário da Regressão Hierárquica</i>	18
<i>Tabela 7 - Coeficientes de Regressão</i>	19

Introdução

A Psicologia Vocacional é o domínio científico que investiga o conhecimento avançado sobre o comportamento vocacional, melhora as intervenções de carreira e informa sobre as políticas sociais em torno dos problemas relacionados com o trabalho (Savickas, 2001; Savickas & Baker, 2005).

Com este estudo, procura-se esclarecer o papel da autoeficácia e da ansiedade no processo de tomada de decisão vocacional. Uma tomada de decisão de carreira ou tomada de decisão vocacional, não é apenas definida pelo conteúdo da escolha mas também pelo processo da tomada de decisão (Phillips & Jome, 2005). Desta forma, considera-se imprescindível perceber como o indivíduo, neste caso os alunos, fazem a sua escolha e como nós, psicólogos, podemos contribuir para que possam realizar este processo da forma mais correta possível.

Para começar, parece essencial enumerar as condições necessárias para a tomada de decisão vocacional se concretizar, segundo Crites (1969; Santos, 2007). Primeiro, devem existir várias opções ou alternativas para que haja uma escolha. Se não existirem mais do que duas opções, não existe uma escolha. Segundo, tem de haver uma motivação ou incentivo para que o processo de escolha vocacional comece e se realize. A verdade é que o nosso sistema educativo exige que o aluno deva confrontar-se com escolhas decisivas sobre o seu futuro em termos profissionais, tal como as normas sociais impõem que o adulto tenha um papel ativo na sociedade e desempenhe determinado papel, ou seja, deve escolher uma profissão. Por último, deve existir a liberdade de decisão, senão não é possível fazer uma escolha.

Nas últimas décadas, vários têm sido os estudos e teorias propostas sobre como este processo de tomada de decisão vocacional se desenvolve, e guiões criados sobre como se deve tomar uma decisão. No entanto, ainda não se conseguiu explicar precisamente como o processo deve ocorrer para uma tomada de decisão ótima (Phillips & Jome, 2005).

Assim, considera-se importante o objetivo deste estudo para melhor perceber como se concretiza a tomada de decisão vocacional, tendo por base o modelo da Teoria Socio-Cognitiva da Carreira, especialmente pelo facto de que, tanto Hall como Levinson, entre outros, referirem que o final de um ciclo escolar pode ser vivenciado como um período de vulnerabilidade e desafio, onde são necessários apoios de modo a ser realizado uma transição positiva (Faria & Taveira, 2011).

I – Enquadramento conceptual

Vivemos numa sociedade onde a capacidade de tomada de uma decisão é admirada e a indecisão é sinal de fragilidade, mas estes valores que são transmitidos às crianças fornecem-lhe estratégias erradas em como lidar com um mundo de trabalho sempre em mudança.

Espera-se que se tenha uma decisão tomada mesmo quando o mundo do trabalho esteja e está sempre a mudar devido a fatores económicos (que têm os seus altos e baixos), tecnológicos (tecnologia que está gradualmente e modificar e a avançar). Uma decisão altera-se mesmo devido a fatores pessoais, pois os interesses podem alterar-se com o tempo e o desenvolvimento individual.

A melhor forma de ultrapassar estas mudanças é manter uma mente aberta de modo a adaptar-se às circunstâncias do presente (Krumboltz&Chan, 2005). Ou seja, o mais benéfico para qualquer jovem que esteja a decidir a carreira, ou um adulto a repensar a carreira que já tenha estabelecido, é manter uma mente aberta e não tomar uma decisão definitiva e inflexível. O conhecimento e exploração nunca são demais, pelo que, mesmo quando se tenha uma decisão tomada, é saudável saber mais sobre outras ocupações e experimentar de modo a solidificar a escolha.

A psicologia vocacional emergiu no início do século XX, como consequência de fatores económicos, sociais, ideológicos e científicos (Crites, 1981; Santos, 2007; Santos & Ferreira, 1998).

Parsons escreveu o livro *Choosing a Vocation* em 1909, este ficou conhecido como o primeiro modelo teórico do aconselhamento vocacional, e refere que o indivíduo para tomar uma decisão vocacional adequada deve ter um auto-conhecimento e conhecimento sobre mundo do trabalho de modo a promover um raciocínio lógico (true reasoning) pelo qual criar uma correspondência entre as características individuais e as características de uma ocupação (Phillips&Jome, 2005).

Desta forma, os trabalhos de Parsons tiveram um impacto no aconselhamento que o tornou numa profissão ao invés de uma atividade ao fornecer um modelo teórico e um ponto de vista científico, mesmo tendo algumas críticas (Savickas&Baker, 2005).

Segundo o pensamento de Parsons, o aconselhamento vocacional parte do princípio de que é realizada uma psico-intervenção, “uma vez que realça a importância de um diagnóstico, da avaliação psicológica e da previsão na exploração e resolução de problemas de tomada de decisão e de ajustamento ou adaptação profissional” onde se assume que o indivíduo apresenta um de quatro diferentes problemas (Faria & Taveira, 2011, p. 95).

Significa que, para uma intervenção vocacional, o indivíduo pode demonstrar uma incapacidade para tomar a decisão vocacional, uma incerteza sobre a tomada de decisão, um descuido na escolha vocacional ou uma

incongruência entre os interesses e a atitude demonstrada relativamente à decisão (Faria & Taveira, 2011).

Nos anos 50, foram os modelos desenvolvimentistas de carreira que tornaram o estudo da escolha vocacional mais relevante. Mas só nos anos 90, é que houve um interesse realmente aprofundado no aconselhamento vocacional, quando vários autores procuraram explicar o processo do aconselhamento vocacional de modo a compreender os aspetos psicológicos e mudanças relativas à decisão vocacional (Faria & Taveira, 2011).

A decisão vocacional é um processo bastante complexo que se foca em questões motivacionais e cognitivas que surjem quando, o individuo que toma a decisão, tem uma variedade de alternativas vocacionais, das quais deve escolher (Sauermaun, 2004).

Segundo Crites uma pessoa expressa uma escolha quando revela “a intenção de desempenhar uma determinada profissão” (Crites, 1969, in Santos, 2007, p. 11), um determinado objetivo vocacional que pressupõe que foram ponderadas variadas alternativas vocacionais e que todas elas foram examinadas na procura de sucesso (Santos & Ferreira, 2012).

E para tal acção são necessários cinco passos/indicadores explicitados no Modelo Hierárquico de Maturidade de Carreira de Crites, que foram desenvolvidos igualmente com o conceito de competências de carreira: precisão na autoavaliação, recolha de informação vocacional, seleção de objetivos, elaboração de planos para o futuro, e por fim, a resolução de problemas (Crites, 1961, 1978; Silva, Paixão, & Albuquerque, 2009).

Estes diferentes passos estão integrados no sentimento de autoeficácia, que será explicado mais à frente, e na Escala da Tomada de Decisão Vocacional, utilizada neste estudo.

Crites, Holland, Super, Gottfredson, Tiedeman entre outros expandiram várias teorias e os modelos a partir do pensamento de Parsons, na procura da explicação do comportamento vocacional e que sugerem diferentes formas das quais uma pessoa e um trabalho se correspondem.

Toda esta literatura fornece formas de ajudar uma pessoa a tomar uma decisão vocacional fundamentada. Existe uma variedade literária sobre a conceptualização de como as pessoas devem realizar uma decisão, como realmente tomam uma decisão e como parecem quando estão com dificuldades no processo de tomada de decisão (Phillips & Jome, 2005).

A Teoria Sócio-Cognitiva da Carreira de Lent, Brown e Hackett

A Teoria Sócio-Cognitiva da Carreira (SCCT) deu um grande contributo para a explicação de como se processa a decisão de carreira nestas últimas décadas tendo em conta as escolhas, o desempenho e os interesses do indivíduo (Teixeira, 2009).

Esta teoria foi desenvolvida por Lent, Brown e Hackett em 1994, com base nos trabalhos de Bandura sobre a motivação e a auto-regulação aplicadas em várias áreas do funcionamento psicossocial – a Teoria Sócio-Cognitiva em geral.

Lent, Brown e Hackett propuseram esta teoria, unificando os trabalhos de Bandura com outros trabalhos realizados em torno de teorias de carreira (como por exemplo Super e Gottfredson) de modo a alargar e difundir a investigação na área do desenvolvimento vocacional (Silva, Paixão, & Albuquerque, 2009).

A SCCT baseia-se em pressupostos construtivistas sobre o modo como a capacidade do indivíduo permite influenciar o seu desenvolvimento e o meio circundante, e vice-versa, é uma relação mútua entre pessoa-ambiente.

Esta perspetiva reflete sobre os processos, pelos quais as pessoas constroem interesses académicos e ocupacionais, tal como fazem escolhas educacionais e ocupacionais e como atingem vários níveis de sucesso na escola e no trabalho (Lent, Brown, & Hackett, 1994; Lent, Hackett & Brown, 1999). E destaca principalmente o papel das aprendizagens e da auto-eficácia como principais variáveis incrementadoras do desenvolvimento vocacional e das “estratégias de adaptação às mudanças impostas pela conjuntura atual” (Teixeira, 2009, p. 48).

As três variáveis base da SCCT são: a autoeficácia, as expectativas de resultados, e os interesses que mantêm uma relação entre si. De acordo com o modelo de escolha da SCCT, o indivíduo desenvolve os seus objetivos para perseguir atividades académicas e relevantes para a carreira, que sejam consistentes com os seus interesses, tal como com a sua crença de autoeficácia e com as expectativas de resultados (Sheu, et al. 2010).

Bandura (1977; Zimmerman, 2000) inicialmente refletiu sobre a motivação humana em termos de expectativas de resultados. E consequentemente, sugeriu que a autoeficácia teria um papel com maior influência na motivação, do que propriamente as expectativas de resultados, devido ao seu caráter de mediador cognitivo capaz de orientar a acção humana (Amaral, 1993). Caracteriza-se a autoeficácia como uma crença relacionada com o julgamento que o indivíduo faz do que é capaz de fazer com as suas aptidões, e não com as aptidões que tem realmente presentes em si.

A forma como percepciona as suas capacidades condiciona o comportamento do indivíduo e daquilo que acha que é capaz de fazer. Ou seja, envolve-se ou evita, de acordo com aquilo em que acredita (Bandura, 1986; Garcia, 2009).

A segunda variável, as expectativas de resultados, está associada com o que o indivíduo acredita que irá acontecer de acordo com o eventual desempenho, a consequência do esforço comportamental. Por exemplo, se uma pessoa pensa que consegue acabar o ensino secundário com sucesso, mas tal sentimento de auto-eficácia pode não sustentar o esforço académico

se perceber que, nenhuns ou poucos resultados positivos advirão desse esforço no final (Lent, Hackett, & Brown, 1999).

A terceira e última variável da SCCT (os objetivos) está relacionada com a determinação do indivíduo para empenhar-se numa atividade, ou para atingir um determinado resultado. Através da seleção de interesses, o indivíduo guia o seu comportamento educativo e vocacional. Ainda segundo estes autores, estes três processos/variáveis da SCCT são tarefas muito proeminentes nas idades de ensino básico e secundário, apesar de serem continuamente revistos e refinados durante o resto da vida do indivíduo (Lent, Hackett, & Brown, 1999).

Na medida em que é neste período que as crianças ganham mais experiência com as mais variadas tarefas que desempenham e particularmente desenvolvem noções diferenciadas da sua autoeficácia em diferentes atividades e dos resultados do curso de vida. Desta forma, os seus interesses, aos poucos, definem-se e estabilizam-se, e cujas consequências, se estendem aos objetivos relevantes da carreira (*ide*).

Quando as crianças concluem que são boas a fazer algo e gostam dos resultados que obtêm de o fazer, percebem que são competentes e esperam que no futuro continuem a obter resultados bons, o que faz com que sintam motivados a continuar a fazer a tarefa ou atividade que se sentem capazes de realizar com sucesso.

O estudo da Autoeficácia e da Ansiedade

Segundo Weiner (1990) o estudo da motivação na atualidade incide principalmente nas cognições da atribuição causal, na autoeficácia e no desânimo apreendido como determinantes do sucesso e insucesso dos alunos.

Como variável crucial neste estudo, a autoeficácia é referida como as crenças pessoais na capacidade em organizar e executar planos de ação para atingir os objetivos definidos (Bandura 1977; Zimmerman, 2000), na medida em que o tipo de resultados que o indivíduo antecipa depende verdadeiramente nas suas crenças sobre o quão preparado se sente para ter um bom desempenho.

Este conceito foi aplicado pela primeira vez ao comportamento vocacional por Hackett e Betz em 1981, consistindo em expectativas relacionadas com os comportamentos de carreira (Garcia, 2009).

Na verdade, a autoeficácia tem-se mostrado como o melhor preditor na decisão vocacional, e não se limita apenas à compreensão da carreira das mulheres como foi iniciado o estudo da autoeficácia por Betz e Hackett em 1981, mas também de outros grupos étnicos e como determinadas características emocionais (Silva, Paixão, & Albuquerque, 2009).

Segundo Lent, Hackett e Brown (1999), a maior fonte de crenças de autoeficácia prende-se com um desempenho sucedido, que aumenta a

auto-eficácia e que, em consequência, aumenta a probabilidade de um desempenho futuro eficaz.

Bandura (1997, inIsik, 2012) indica que são quatro, as fontes de eficácia: além do referidodesempenhobem-sucedido, são ainda importantes, a aprendizagem por observação dos outros (vicariante/observacional), a persuasão social (através de reforços extrínsecos) e o estado emocional.

O desempenho bem-sucedido, o realizar determinada acção ou escolha com sucesso, promove a repetição deste comportamento num futuro e desenvolve uma percepção de autoeficácia mais consistente.

A aprendizagem por observação prende-se com o adquirir conhecimento a partir das experiências dos outros. E a persuasão pessoal, com a instigação por parte de outros significativos de modo a ajudar a compreender as capacidades pessoais.

Por fim, o estado emocional está relacionado com o facto de as pessoas fazerem julgamentos de valor sobre as suas capacidades dependendo da forma como se sentem (Bandura, 1986; Garcia, 2009). Logo, quando se receia e questiona uma aptidão, desenvolve-se um estado de stress que acaba por provocar uma inaptidão, e não por falta de competências.

Desta forma, ao aumentar e incrementar crenças de autoeficácia em contexto académico, um aluno motivado numa atividade de aprendizagem e crente de que tem as competências e aptidões necessárias, irá realizar com sucesso essa atividade e permitirá com mais facilidade a apreensão de novos conhecimentos no futuro.

De acordo com Bzuneck (2001), os estudos realizados por Pintrich e Schunk em 1996, revelam que os alunos que mostram maiores crenças de autoeficácia têm melhores resultados ao nível da resolução de problemas matemáticos e em tarefas de leitura.

A autoeficácia é então um conceito particularmente importante para a tomada de decisão vocacional e tem um papel essencial para o processo de escolha de carreira, tal como permite esboçar intervenções de modo a facilitar este processo mais simples (Silva, Paixão,& Albuquerque, 2009).

Segundo Santos (2007) a escolha vocacional deve ser vista como um processo de desenvolvimento, e não simplesmente como se fosse um acontecimento pontual “desligado das lógicas que presidem àquele e dos modos de estruturação dos projetos sociais que o condicionam” (p.83).

Na verdade, este processo de desenvolvimento necessita de exploração e escolhas que mais tarde se transformam num investimento fundamentado e amadurecido.

O não saber responder a uma questão como “o que queres ser quando fores mais crescido?” é de certa, visto como reprovador em termos sociais. Tal situação é diagnosticada como indecisão de carreira e tem consequências nas crianças, sentir ansiedade por assumirem esta incapacidade (Krumholtz&Chan, 2005).

A ansiedade pode manifestar-se de diferentes formas, desencadeada por diferentes situações, seja de avaliação social, ameaça pessoal e em diferentes faixas etárias e pode caraterizar-se“por descritores hedónicos

negativos que são acompanhados por níveis e ativação fisiológica observáveis elevados” (Baptista, 2000, p. 93).

Um ponto a salientar, é o facto de que têm sido feitas inúmeras apreciações e explicações relacionadas entre o medo e a ansiedade, se serão sinónimos ou se podem ser considerados como dois estados emocionais distintos.

As pessoas podem experienciar a ansiedade de forma diferente, algumas podem sentir em maior ou menor número de situações, e com maior ou menor intensidade. Estas diferenças individuais podem ser motivadas de acordo com o temperamento já desde a infância, trata-se de um traço temperamental de resposta a reações emocionais e comportamentais decorrentes de fatores genéticos (Kagan, 1998; Baptista, 2000).

Krumboltz (1992, in Santos, 2007) defende que a ansiedade experienciada na tomada de decisão vocacional parte essencialmente da pressão exercida socialmente onde se prevê a formulação de um plano vocacional desde cedo.

A verdade é que ansiedade faz parte da condição humana, e é muito difícil senão impossível encontrar alguém que nunca experienciou um sentimento de ansiedade em algum momento.

Esta é definida como sendo uma emoção orientada para o futuro e caracterizada por percepções incontroláveis e imprevisíveis que emergem aquando da presença de eventos com caráteraversivo e que afetam a resposta a estes eventos. É uma resposta à percepção de perigo, esteja ele presente ou não (Barlow, 2002; Clark&Beck, 2010; Abramowitz, Deacon,&Whiteside, 2011).

A sua função é essencialmente protetora, alarmar relativamente a ameaças ou de preparação para estas, seja de um ponto de vista psicológico, seja de um ponto de vista biológico. Quer isto dizer que expressa-se de duas formas distintas com o mesmo propósito.

A parte psicológica prende-se com a filtração e maximização da atenção na situação ameaçadora, a parte biológica com a ativação cardíaca e respiratória, para que haja uma resposta comportamental o mais adaptativa possível (Baptista, 2000).

Mitte (2007) conduziu um estudo cujos resultados refletem que pessoas com maiores níveis de ansiedade tendem a escolher uma alternativa que se mostre mais segura, e segundo esta análise os eventos mais ameaçadores estão relacionados com o arriscar numa tomada de decisão.

A escolha vocacional dos alunos poderá ser influenciada pela ansiedade percebida?

Segundo Taveira (2006, in Simões & Taveira, 2010) é essencial criar uma “*aliança relacional segura*” em intervenção vocacional para promover a exploração vocacional, reduzir os sintomas de ansiedade, tal como sentimentos negativos que estão subjacentes a uma tomada de decisão vocacional e no planeamento de carreira.

Muitas vezes este sentimento de incapacidade consequente da ansiedade, vem acompanhado de questões “E se...?”, e visto que existe uma

tendência em perceber as transições e mudanças escolares como situações ameaçadoras (Larose&Boivin, 1998, in Faria & Taveira 2006), é de extrema importância fornecer uma aliança terapêutica através da confiança e segurança que promova uma autonomia exploratória e estratégias de desenvolvimento pessoal, de modo a reduzir a ansiedade e despertar crenças de autoeficácia na tomada de decisão vocacional.

Neste quadro conceptual, o objetivo do estudo prende-se com a influência da ansiedade e da auto-eficácia nas escolhas vocacionais de alunos em transição entre o 9º e o 10º ano de escolaridade.

II - Objectivos

Tendo como o objetivo principal do presente estudo, contribuir para uma melhor compreensão da especificidade da orientação vocacional em alunos de final de 3º ciclo, pretende-se então, perceber de que forma a ansiedade e o sentimento de autoeficácia comprometem e interferem na tomada de decisão na construção da carreira. Ou seja, pretende-se analisar o papel da ansiedade e da autoeficácia na tomada de decisão vocacional.

Mais especificadamente, procura-se analisar a influência da capacidade de resolver problemas, a autoeficácia e certeza sentida para a tomada da decisão, e percepção de situações mais ansiógenas, de modo a tornar possível uma avaliação do quanto stressante pode ser a transição dos alunos e a confiança que têm aquando desta.

Neste seguimento e após uma revisão conceptual, o presente estudo procura dar resposta às seguintes hipóteses:

Hipótese 1: Existem diferenças significativas ao nível da ansiedade, auto-eficácia, certeza vocacional e resolução de problemas em função do género.

Hipótese 2: Existem relações negativas entre ansiedade e as diferentes dimensões da autoeficácia na tomada de decisão vocacional.

Hipótese 3: Existem relações positivas e significativas entre as dimensões da tomada de decisão vocacional e a certeza vocacional.

Hipótese 4: Existem relações positivas significativas entre a ansiedade e as dimensões da resolução de problemas.

Hipótese 5: As variáveis vocacionais (autoeficácia na tomada de decisão vocacional) são melhores preditores da certeza vocacional do que as variáveis de ansiedade e de resolução de problemas.

III - Metodologia

Nesta terceira parte do estudo, procede-se à caracterização e enquadramento da amostra/dos participantes e a sua especificidade, a caracterização dos instrumentos utilizados e o procedimento de aplicação dos mesmos.

3.1 Caracterização da amostra

A amostra é constituída por 212 alunos do 9.º ano de escolaridade, dos quais 111 são raparigas (52,4%) e 101 são rapazes (47,6%), com idades compreendidas entre os 14 e os 18 anos de idade ($M=14,51$; $DP=0,757$), a frequentar três escolas básicas de tutela pública, na região centro do país. Os dados foram recolhidos em contexto de intervenção em orientação escolar e profissional.

O único critério para a escolha dos alunos foi, única e exclusivamente, encontrarem-se em transição do 9º (ensino regular) para o 10º ano de escolaridade, não tendo em conta quaisquer notas ou avaliações.

Na tabela 1 observa-se que dos 212 sujeitos, 130 já tinham em mente qual seria a sua escolha vocacional para o próximo ano letivo, 71 do género feminino e 59 do género masculino.

Na tabela 2 pode-se observar a percentagem e frequência de alunos em relação a ansiedade percebida no geral, onde se pode presenciar que 73% dos alunos referem que sentem ansiedade durante este período.

Já na tabela 3 está descrita também a ansiedade, no entanto é feita uma separação relativamente ao género. Pode-se observar então que, dos 212 sujeitos que responderam ao questionário, 130 sentem ansiedade neste período em que devem tomar uma decisão vocacional. Em termos de género, 90 raparigas responderam positivamente à questão “Senteste mais nervosa/o e ansiosa/o, agora que tens de tomar esta decisão?”, já nos rapazes denota-se uma diminuição para 65, a responder de forma positiva.

Tabela 1 - Decisão Vocacional em função do género

		Escolha Vocacional		Total
		Sim	Não	
Género	Feminino	71	40	111
	Masculino	59	42	101
Total		130 (61%)	82 (39%)	212

Tabela 2 - Frequência da ansiedade geral percebida pelos participantes

	Frequência	Porcentagem
Sim	155	73,1
Não	57	26,9
Total	212	100

Tabela 3 - Ansiedade percebida pelos participantes em função do género

		Ansiedade		Total
		Sim	Não	
Género	Feminino	90	21	111
	Masculino	65	36	101
	Total	155 (73%)	57 (27)	212

3.2 Instrumentos de Medida

No presente estudo, foram utilizados os seguintes instrumentos: o Questionário Sociodemográfico, a Escala de Ansiedade Traço (State-trait Anxiety Inventory, de Spielberger, Gorsuch, Lushene, Vagg e Jacobs, 1983), o Inventário de Resolução de Problemas (Problem Solving Inventory, de Heppner, 1988), a Escala de Autoeficácia na Tomada de Decisão Vocacional (Career Decision Self-Efficacy Scale, de Betz, Klein e Taylor, 1996), e por fim, a Escala de Certeza Vocacional (Santos, 1997).

Estas escalas e inventários foram escolhidos com o propósito de avaliar as variáveis envolvidas no estudo.

3.2.1 Questionário Sociodemográfico

O questionário Sociodemográfico encontra-se em anexo (anexo I) e foi criado especialmente para a recolha de dados sócio-demográficos como o género, idade, escolaridade, informação familiar e sobre a situação atual escolar e decisão vocacional. Foi elaborado de modo a facilitar a recolha de informação pessoal e estruturado para um rápido preenchimento, estando dividido em duas partes.

A primeira parte foca-se nos aspetos pessoais, desde idade e data de nascimento, informação familiar, enquanto a segunda parte, apresenta questões de resposta aberta, para recolha de informação ligada à tomada de decisão vocacional, nomeadamente, questões acerca da decisão vocacional e sentimento de ansiedade aquando desta decisão.

3.2.2 Inventário de Resolução de Problemas

O Problem Solving Inventory (anexo II) é um instrumento com 35 itens, desenvolvido para avaliar a percepção das pessoas acerca da sua capacidade de resolver problemas, comportamentos e atitudes.

Este inventário foi criado em 1988 por Heppner, com 35 itens respondidos, cada um deles, por uma escala de Likert de 6 pontos, que varia entre 1 – Concordo totalmente, e 6 – Discordo Totalmente. A análise fatorial revela a existência de três fatores, segundo Heppner e Petersen (1982), sendo eles a confiança na resolução dos problemas, o estilo de confronto-evitamento e o controlo pessoal (Sahin, Sahin & Heppner, 1993).

Cada item aponta para problemas pessoais que as pessoas podem normalmente experienciar ao longo da vida, como por exemplo, a depressão, a ser incapaz de estar longe de pessoas que são mais íntimas, entre outros (Ferreira, 2009).

A análise fatorial sugere três diferentes fatores, são eles: a Confiança na Resolução de Problemas com 11 itens, o estilo de Aproximação-Evitamento com 16 itens e por fim, o Controlo Pessoal com 5 itens (Heppner & Peterson, 1982; Ferreira, 2009).

Quanto mais baixo for o resultado em cada um destes fatores, e consequentemente no resultado total, mais funcional será.

A consistência interna é de 0,80, em que os dois primeiros fatores têm uma consistência de 0,80 e o terceiro fator, o controlo pessoal, baixa para 0,70 (Heppner & Peterson, 1982, Ferreira, 2009).

Importante referir, que neste inventário, quando maior é o resultado, maior é a disfuncionalidade.

3.2.3 State-trait Anxiety Inventory

Esta escala que se encontra em anexo (anexo III) foi desenvolvida por Spielberger, Gorsuch, Lushene, Vagg & Jacobs, em 1983, com o principal propósito de avaliar a ansiedade traço através de uma auto-avaliação relativa a situações stressantes, ou ameaçadoras, descritas em 20 itens, através de uma escala de Likert (1-nunca, 4-sempre). As pontuações mais elevadas equivalem a níveis mais altos de ansiedade.

Neste estudo a consistência interna (alpha de Cronbach) foi de 0.90.

3.2.4 Escala de Autoeficácia na Tomada de Decisão Vocacional – ShortForm

Esta escala (anexo IV) foi desenvolvida por Betz, Klein e Taylor em 1996. A versão portuguesa foi adaptada pela Professora Doutora Paula Paixão em 2005. A versão completa desenvolvida em 1983 contém 50 itens, com uma escala de Likert de 10 pontos, entre 0 (nada confiante) e 9 (totalmente confiante).

O seu objectivo prende-se com a auto-avaliação/expectativa da crença de capacidades de realizar as tarefas fundamentais no processo de tomada de decisão de carreira com sucesso. A forma reduzida modificada em 2005, utilizada nesta investigação, contém 25 itens com resposta através de uma escala de Likert de 5 pontos que varia entre 1 (nenhuma confiança) e 5 (total confiança). A versão anterior, adaptada em 1996, continha uma escala de Likert de 11 pontos, que variava entre 0 (nada confiante) e 10 (totalmente confiante).

A escala envolve cinco dimensões que são contempladas no modelo hierárquico da maturidade de carreira de Crites falados anteriormente no Capítulo I. São elas: a precisão na autoavaliação, a recolha de informação vocacional, a seleção de objetivos, a elaboração de planos para o futuro, e por fim, a resolução de problemas (Crites, 1978, in Silva, Paixão, & Albuquerque, 2009).

O valor da consistência interna (alpha de Cronbach) global situou-se em 0,94, enquanto os coeficientes para as subescalas mantiveram-se entre 0,73 e 0,83 (Silva, Paixão & Albuquerque, 2009).

3.2.5 Escala de Certeza Vocacional

Esta escala (anexo V) criada por Santos em 1997 que teve como base outras subescalas de certeza vocacional, é utilizada para avaliar o nível de certeza vocacional, e conta apenas com 4 itens que são respondidos através de uma escala de Likert que varia entre 1-*discordo inteiramente* e 6-*concordo inteiramente* (Santos, 2007). Quanto menor for o resultado, maior será o grau de indecisão.

No estudo realizado por Santos em 2007, o instrumento teve 0,85 de consistência interna (alpha de Cronbach).

3.4 Procedimentos

Esta investigação inscreve-se num paradigma de investigação quantitativa-correlacional, que tem como objetivo prever e compreender fenómenos que se propõe analisar (Almeida & Freire, 2003), a partir de uma análise transversal que permite avaliar as diferenças interindividuais.

A bateria de instrumentos (em anexo) foi aplicada no contexto escolar, através de uma administração coletiva, a alunos de 9º ano de três escolas da zona centro do país, em versão papel.

Esta foi aplicada em contexto de intervenção escolar e profissional, cedida pelos diretores de turma no Ano Letivo 2013/2014, durante os meses de janeiro e junho, com uma duração de 45 minutos, aproximadamente.

Devido à impossibilidade de aplicação junto de duas escolas, os protocolos foram enviados para as escolas, com a autorização dos SPO em questão, e que se comprometeram a inserir os protocolos no programa de orientação escolar e profissional.

Esta análise de dados foi efetuada de forma ética e científica. A participação de todos os elementos foi voluntária, com garantia de confidencialidade dos dados, pois o único propósito é a investigação. Será importante indicar a disponibilidade e empenho, tanto por parte dos alunos, como dos professores no preenchimento da bateria.

Depois da recolha de dados, realizou-se a inserção dos dados no SPSS, versão 20.0 para uma análise quantitativa, e posterior tratamento facilitado dos dados. Foi realizada uma análise estatística que possibilitou compreender as estatísticas descritivas entre género, os coeficientes de correlação de Pearson, as regressões hierárquicas e os coeficientes de regressão.

IV - Resultados

Neste capítulo serão apresentados os resultados obtidos na análise estatística realizada através do SPSS versão 20.0.

Salienta-se que todos os dados foram tratados de forma ética e científica, e foi respeitado o anonimato dos sujeitos envolvidos.

Análise Diferencial

Na tabela 4 apresentam-se as estatísticas descritivas (médias e desvios-padrão) eo valor do t de Student referentes aos instrumentos utilizados no presente estudo, em função do género dos alunos.

Tendo em conta a variável género, é possível encontrar diferenças estatisticamente significativas no STAI-Y ($t=5,116$, $p=,000$), no Inventário de Resolução de Problemas nas dimensões Confiança ($t=2,767$, $p=,006$) e Controlo Pessoal ($t=2,906$, $p=,004$), e na dimensão de Autoavaliação na Escala de Autoeficácia na Tomada de Decisão Vocacional ($t=-2,254$, $p=,025$).

Enquanto, pelo contrário, não foram encontradas diferenças significativas principalmente na dimensão Aproximação-Evitamento do Inventário de Resolução de Problemas ($t= -,049$, $p=,961$) e na Escala de Certeza Vocacional ($t= -,528$, $p=,598$).

Pode-se então concluir que os rapazes revelam uma menor confiança pessoal do que as raparigas, o mesmo acontecendo com o controlo pessoal do Inventário da Resolução de Problemas. Por sua vez, as raparigas apresentam uma maior ansiedade e uma avaliação pessoal (Escala de Autoeficácia na Tomada de Decisão Vocacional) mais positiva na decisão vocacional.

A média mais baixa prende-se com a Certeza Vocacional ($M=14,68$; $F=14,40$) em ambos os géneros, o que vai de encontro com a resposta do questionário sócio-demográfico relativamente à questão da decisão vocacional, em que uma grande percentagem (73%) diz sentir-se ainda indeciso.

A média mais alta é relativa à dimensão do estilo de Aproximação-Evitamento na Resolução de Problemas em geral, tanto no género feminino como masculino (Sexo Masculino=48,40; Sexo Feminino=48,33).

Tabela 4 - Estatísticas Descritivas das Variáveis em função do Género

Variáveis	Sexo Feminino		Sexo Masculino		t	p
	M	DP	M	DP		
IRP – Confiança	29,67	5,98	32,23	7,35	2,767	,006
IRP – Aproximação Evitamento	48,40	9,55	48,33	10,80	-,049	,961
IRP – Controlo Pessoal	18,95	4,54	20,79	4,54	2,906	,004
STAI – Y Ansiedade	38,23	8,83	44,85	9,89	5,116	,000
CDMSE – Informação Ocupacional	17,35	3,63	16,42	3,34	-1,930	,055
CDMSE – Seleção de Objetivos	17,63	3,32	16,94	3,76	-1,424	,156
CDMSE – Planeamento	17,10	3,49	16,07	3,29	-2,204	,029
CDMSE – Resolução de Problemas	16,38	3,20	15,69	2,75	-1,671	,096
CDMSE – Auto-avaliação	18,13	3,28	17,09	3,41	-2,254	,025
ECV – Certeza Vocacional	14,68	3,83	14,40	4,01	-,528	,598

Análise Preditiva

Natabela 5 são apresentados coeficientes de correlação de Pearson entre as diferentes variáveis, pelo que se verifica que algumas variáveis se correlacionam significativamente de forma positiva entre si, outras significativamente de forma negativa e outras correlacionam-se de forma não significativa. Desta forma, são a seguir descritas as correlações que mais se destacam, pela sua forte correlação entre si.

É possível observar que a Certeza Vocacional encontra-se correlacionada com todas as dimensões incluídas na Autoeficácia, seja a Informação Ocupacional ($r=0,55$), a Seleção de Objetivos ($r=0,58$), o Planeamento Vocacional ($r=0,52$), a Resolução de Problemas ($r=0,28$) e a Autoavaliação mas de forma mais fraca ($r=0,24$).

Ou seja, a tendência é para quanto maior for a autoeficácia, maior será a certeza vocacional.

Denota-se uma correlação significativa e negativa entre a Certeza Vocacional e a Confiança na Resolução de Problemas em Geral ($r=-0,20$). Quer isto dizer que, quanto menor for a Confiança, menor será a Certeza Vocacional.

Podemos afirmar que as dimensões da autoeficácia correlacionam-se entre si de forma significativa.

Por fim, a variável Ansiedade correlaciona-se mais fortemente com as três dimensões da Resolução de Problemas em geral. Correlaciona-se com a Confiança ($r=0,56$), o Controlo Pessoal ($r=0,48$), e o Estilo de Aproximação-Evitamento ($r=0,27$). E correlaciona-se negativamente com a auto-avaliação na Autoeficácia ($r=-0,14$).

Tabela 5 - Matriz de Correlações

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.Idade	1											
2.Sexo	,02	1										
3.IRP-C	-,04	-,19**	1									
4.IRP-AA	-,01	,00	,57*	1								
5.IRP-PC	,10	-,20**	,42**	,51	1							
6.STAI	,10	-,33**	,56**	,27**	,48**	1						
7.SE-OI	-,03	,13	-,33**	-,16*	-,05	-,24**	1					
8.SE-OB	-,05	,10	-,27**	-,15*	-,06	-,25**	,81**	1				
9.SE-PL	-,03	,15*	-,35**	-,21**	-,13	-,30**	,84**	,80**	1			
10.SE-PS	-,02	,12	-,37**	-,19**	-,09	-,27**	,63**	,57**	,61**	1		
11.SE-SE	-,00	,15*	-,38**	-,23**	-,14*	-,31**	,80**	,80**	,82**	,62**	1	
12.ECV	-,04	,04	-,20**	-,06	,00	-,14	,55**	,58**	,52**	,28**	,53**	1

Legenda:

- 1.Idade,
- 2.Género,
- 3.IRP-Confiança,
- 4.IRP-Aprox.Evitamento,
- 5.IRP-Contr. Pessoal,
- 6.STAI-Y Ansiedade,
- 7.Autoeficácia-Info.Ocupacional,
- 8.Autoeficácia-Objetivos,
- 9.Autoeficácia-Planeamento,
- 10.Autoeficácia- Resolução Problemas,
- 11.Autoeficácia- Autoavaliação,
- 12.ECV-Certeza Vocacional

*Correlação é significativa ao nível 0.05

**Correlação é significativa ao nível 0.01

No quadro abaixo (tabela 6) é apresentado um resumo dos resultados relativos à regressão hierárquica dos melhores preditores da Certeza Vocacional.

Podemos desta forma, concluir que, no primeiro bloco, os preditores idade e género não têm qualquer valor preditivo e não influenciam a

variância. No segundo bloco, são adicionadas as variáveis da Resolução de Problemas em geral, que explicam 2,8% da variância na Certeza Vocacional.

A confiança na resolução de problemas mostra-se um bom preditor, ainda que não totalmente significativo.

No bloco seguinte, é incluída a variável Ansiedade. Este bloco, perde a sua influência, e a força preditiva da Resolução de Problemas vai baixando. No geral explica apenas 2,5% da variância.

Desta forma, podemos afirmar que, quando são inseridas todas as variáveis do estudo, as que realmente têm mais valor preditivo são as variáveis da Autoeficácia, que explicam 34% da variância da Certeza Vocacional.

Tabela 6 - Sumário da Regressão Hierárquica

Modelo	R^2	R^2 Ajustado	R^2 Change	F Change	Sig. F Change
1	,005	-,005	,005	,465	,629
2	,052	,028	,047	3,295	,022
3	,054	,025	,002	,490	,485
4	,376	,340	,322	19,915	,000

Legenda:

Modelo 1 – preditores: idade e género

Modelo 2 – preditores: idade, género, dimensões do Inventário de Resolução de Problemas (Confiança, Aproximação-Evitamento e Controlo Pessoal)

Modelo 3 – preditores: idade, género, dimensões do Inventário de Resolução de Problemas (Confiança, Aproximação-Evitamento e Controlo Pessoal), e Ansiedade (STAI-Y)

Modelo 4 – preditores: idade, género, dimensões do Inventário de Resolução de Problemas (Confiança, Aproximação-Evitamento e Controlo Pessoal), Ansiedade (STAI-Y) e dimensões da Escala de Autoeficácia na Tomada de Decisão Vocacional (objetivos, resolução de problemas, autoavaliação, planeamento e Informação Ocupacional)

Na tabela 7 são apresentados os coeficientes de regressão que possibilitam a análise do poder preditivo das variáveis do presente estudo.

No primeiro bloco, pode-se verificar que a idade e o sexo em nada predizem a Certeza Vocacional.

No bloco 2, são inseridas as dimensões da Resolução de Problemas. Uma das dimensões, a Confiança na Resolução de Problemas em geral (IRP) parece ser um bom preditor da Decisão Vocacional ($t=0,004$).

No entanto, quando se adicionam mais variáveis, no bloco 3, nomeadamente a variável ansiedade, a Confiança na Resolução de Problemas perde a força ($t=0,024$), apesar de continuar a ser um melhor preditor do que a Ansiedade

Por fim, o modelo 4 que é constituído por todas as variáveis em estudo, em que são por último inseridas as dimensões da Autoeficácia na Tomada de Decisão Vocacional. Este bloco permite destacar aquelas que têm um maior poder preditivo para a Decisão e Certeza Vocacional e são

duas dimensões da Autoeficácia: a Seleção de objetivos($p=0,002$) e a Resolução de Problemas na Tomada de Decisão Vocacional ($t=0,022$).

Conclui-se que a Autoeficácia é um melhor preditor da Decisão Vocacional (Modelo 4).

Tabela 7 - Coeficientes de Regressão

	Modelos	<i>B</i>	<i>Beta</i>	<i>T</i>	<i>p</i>
1	Sexo	,358	,046	,649	,517
	Idade	-,266	-,051	-,724	,470
2	Sexo	,088	,011	,155	,877
	Idade	-,354	-,068	-,971	,333
	IRP – Confiança	-,146	-,256	-2,923	,004
	IRP – Aproximação-Evitamento	,012	,032	,350	,727
	IRP – Controlo Pessoal	,081	,096	1,154	,250
3	Sexo	,001	,000	,001	,999
	Idade	-,324	-,062	-,881	,380
	IRP – Confiança	-,128	-,224	-2,273	,024
	IRP – Aproximação-Evitamento	,008	,021	,232	,817
	IRP – Controlo Pessoal	,097	,116	1,315	,190
	STAI – Ansiedade	-,026	-,065	-,700	,485
	4	Sexo	-,279	-,036	-,578
Idade		-,179	-,034	-,589	,556
IRP – Confiança		-,056	-,098	-1,153	,250
IRP – Aproximação-Evitamento		,026	,067	,883	,378
IRP – Controlo Pessoal		,025	,029	,400	,690
STAI-Y Ansiedade		,010	,024	,314	,754
CDMSE Informação Ocupacional		,244	,218	1,796	,074
CDSME Seleção de Objetivos		,386	,351	3,189	,002
CDSME Planeamento		,063	,055	,454	,650
CDSME Resolução de Problemas		-,231	-,178	-2,307	,022
CDSME Auto-avaliação		,143	,124	1,056	,292

V - Discussão

Tal como revisto na literatura, o processo da decisão, escolha vocacional é um elemento crucial estudado na psicologia vocacional com diversas abordagens sobre o seu desenvolvimento e como se comporta o indivíduo nesta situação.

Desta forma, o principal objetivo deste estudo prende-se com o esclarecimento sobre a tomada de decisão vocacional em jovens alunos do 9ºano de escolaridade, cuja etapa se caracteriza por um período de reflexão acerca dos seus interesses futuros, exploração sobre os variados caminhos que podem seguir e qual o propósito da sua escolha. Este estudo incide especialmente sobre dois diferentes tópicos, a ansiedade e a autoeficácia percebida.

A análise dos dados recolhidos permite afirmar que neste estudo, a autoeficácia é um melhor preditor da decisão vocacional, tal como revista na literatura referida no Enquadramento Teórico sobre os estudos realizados por Betz e Hackett em 1981, e Silva, Paixão e Albuquerque em 2009, e muitos outros.

Assim, serão agora discutidas as hipóteses formuladas.

A primeira hipótese “Existem diferenças significativas ao nível da ansiedade, auto-eficácia, certeza vocacional e resolução de problemas em função do género” foi parcialmente corroborada na medida em que se observam diferenças estatisticamente significativas entre género ao nível da Resolução de Problemas em geral em duas das três dimensões, na Confiança ($t=2,767$, $p=0,006$) e no Controlo Pessoal ($t=2,906$, $p=0,004$).

Também ao nível da ansiedade existem diferenças estatisticamente significativas ($t=5,116$, $p=0,000$).

Em relação à Autoeficácia, das cinco dimensões apenas uma se mostrou estatisticamente significativa em função do género, nomeadamente a Autoavaliação ($t=-2,254$, $p=0,025$).

No entanto, na Certeza Vocacional ($t= -0,528$, $p=0,598$) não se verificaram resultados estatisticamente significativos tendo em conta o género.

A segunda hipótese “Existem relações negativas entre ansiedade e as diferentes dimensões da autoeficácia na tomada de decisão vocacional” pode verificar-se tendo em conta que todas elas apresentam correlações negativas significantes ao nível 0,05.

Significa isto que a ansiedade tem um impacto na autoeficácia. Quanto maior for a ansiedade, menor serão as crenças de autoeficácia na tomada de decisão vocacional, o que refuta estudos realizados por Taveira, Krumboltz e Larose e Boivin revistos na literatura, no Capítulo I.

Estes estudos revelam que a ansiedade tem consequências no processo

da tomada de decisão, pois muitas vezes acompanha o sentimento de incapacidade ou seja baixas crenças de autoeficácia, daí a necessidade de uma “aliança relacional segura” que promova a redução da ansiedade que advém muitas vezes da pressão social, e de estratégias que combatam o sentimento de incapacidade.

Relativamente à terceira “Existem relações positivas e significativas entre as dimensões da tomada de decisão vocacional e a certeza vocacional”, e quinta hipóteses, “As variáveis vocacionais (autoeficácia na tomada de decisão vocacional) são melhores preditores da certeza vocacional do que as variáveis de ansiedade e de resolução de problemas”, foram corroboradas na medida em que, como observado na análise preditiva, a Certeza Vocacional correlaciona-se de forma positiva com todas as dimensões da Autoeficácia.

A Autoeficácia possibilita a criação de uma intervenção que aponte para os diferentes comportamentos que estão subjacentes ao processo de decisão vocacional previstos no Modelo de Crites, por exemplo, permite compreender a indecisão através das dificuldades no processo de seleção de objetivos (Silva, Paixão, & Albuquerque, 2009).

Segundo Zimmerman (2000), durante as duas últimas décadas, a autoeficácia emergiu como um preditor altamente eficaz da motivação e aprendizagem dos alunos na medida em que as crenças sobre as suas capacidades académicas têm um papel crucial para alcançar a motivação necessária.

Também Santos (2007) refere que as autoras da Escala de Tomada de Decisão Vocacional, utilizada neste estudo, apuraram que alunos mais indecisos evidenciavam também baixas expectativas de eficácia para realizar com sucesso tarefas que estivessem ligadas ao processo de decisão vocacional.

Já relativamente à Ansiedade e Resolução de Problemas, estas duas variáveis não se mostraram tão boas preditoras, excetuando uma das dimensões da Resolução de Problemas, a Confiança. Esta correlação entre a Certeza Vocacional e a Confiança prevê que quanto menor for a Confiança, menor será a Certeza Vocacional.

Na verdade, a Resolução de Problemas tem um bom valor preditivo quando se relaciona com a decisão vocacional por si só, no entanto, quanto mais variáveis se vão inserindo acaba por enfraquecer como preditor.

Por último, falta ainda explicar a quarta hipótese “Existem relações positivas significativas ente a ansiedade e as dimensões da resolução de problemas”.

Apesar da ansiedade não se mostrar um bom preditor na tomada de decisão, é ainda assim importante que o período da tomada de decisão seja ultrapassado de forma pacífica.

Ainda assim, os alunos sentem-se ansiosos e/ou nervosos (73% da amostra refere sentir-se ansiosa nesta fase). Mesmo que não tenha realmente

efeitos negativos, esta ansiedade pode colocar alguns obstáculos durante o processo de Decisão Vocacional e tem influência em todas as dimensões da Resolução de Problemas em geral, como se observa na Matriz de Correlações.

As três dimensões da Resolução de Problemas (Confiança, Estilo de Aproximação-Evitamento e Controlo Pessoal) estão significativamente correlacionadas de forma negativa com a Ansiedade. O que significa que quanto maior for a ansiedade menor será a capacidade de Resolução de Problemas.

Segundo estudos realizados por Mitte em 2007 sobre a ansiedade e a tomada de decisão arriscada, conclui-se que pessoas com ansiedade julgam o risco de forma mais elevada durante a tomada de decisão.

Desta forma, e tendo em conta este estudo, os alunos provavelmente podem tomar a sua decisão e optar pelo mais seguro, do que possivelmente arriscarem em algo que realmente gostam mas que tenham medo de não conseguir.

Isto porque, existem várias formas de como uma pessoa se comporta e aproxima de uma situação de tomada de decisão, e o estilo de adaptação a essa situação pode depender do contexto em que essa decisão é tomada (Phillips&Jome, 2005).

Estudos realizados por Heppner (1988, 1993), Sahin e Sahin (1992) e Weissman e Beck (1978) confirmam também os resultados obtidos na correlação entre a ansiedade e a resolução de problemas.

Segundo o estudo de Sahin, Sahin e Heppner (1993), cujo objetivo incidia na capacidade de resolução de problemas numa população turca, os resultados extremos obtidos no IRP possibilitam discriminar indivíduos ansiosos de indivíduos não ansiosos, ou de disfóricos dos não disfóricos.

Sem esquecer que, quanto maiores forem as pontuações obtidas nas dimensões do IRP, maior será a disfuncionalidade verificada.

Para finalizar, só se irá referir mais um aspeto deste estudo, que se relaciona com a Escala de Autoeficácia na tomada de Decisão de Carreira utilizada e cujas dimensões se mostraram mais preditoras na Certeza Vocacional.

Foram já realizados vários estudos com esta escala, e pode-se afirmar que revela boas características psicométricas e que mantém sempre relações consistentes com indicadores de natureza vocacional (Blustein, 1989; Luzzo, 1996; Santos, 2007).

VI - Conclusões

Ao longo das últimas décadas têm sido realizados os mais variados estudos e investigações, e concebidas as mais variadas teorias relativamente à tomada de decisão vocacional, tanto como adolescentes como adultas, no âmbito da Psicologia Vocacional.

Antes de mais, importa referir que no presente estudo com a presente amostra, a autoeficácia foi variável que se revelou como a melhor preditora na tomada de decisão vocacional, sendo mais relevante do que a ansiedade.

Segundo Gainor (2006), a autoeficácia na carreira, tem-se mostrado muito vantajosa em avaliar e facilitar o processo de desenvolvimento de carreira ao longo da vida. Também Bzuneck (2001) refere que as crenças de autoeficácia são de extrema importância em contexto escolar para a motivação dos alunos e podem contribuir de forma positiva para o seu desenvolvimento, e ressalta a necessidade de estabelecer objetivos e metas. Osipow (1999) afirma que a indecisão é um estado transitório pelo qual os indivíduos devem passar no processo de tomada de decisão de carreira, e que é um traço que reflete como as pessoas funcionam em qualquer outra situação de tomada de decisão.

Para facilitar a tomada de decisão vocacional e evitar a indecisão, deve-se fornecer ao aluno estratégias de intervenção para aceder e aumentar o seu nível de preparação para a tomada de decisão vocacional. Ou seja, a maturidade vocacional. Esta significa que o indivíduo mostra-se preparado para se comprometer e orientar-se na tarefa da tomada de decisão, e para tal é necessário que tenha uma clara visão de si mesmo, explorar as suas capacidades e o mundo do trabalho, para perceber a tomada de decisão por si e colocar este conhecimento em prática (Phillips & Jome, 2005).

Destafoma, este estudo torna-se pertinente pelo fornecimento de informação que permite melhorar os programas de Informação Escolar e Profissional, na medida em que se torna importante inserir estratégias de modo a aumentar a autoeficácia do aluno e consequentemente facilitar a tomada de decisão vocacional.

Assim, os alunos que internalizam com mais facilidade a relação entre a escola e a carreira, estão mais bem preparados psicologicamente para se comprometer inteiramente nas suas vidas educacionais/escolares (Blustein, 2004; Vondracek, Ferreira, & Santos, 2010) e consequentemente terão uma maior capacidade para estabelecer e selecionar objetivos, planear o futuro, fazer uma auto-avaliação mais precisa, procurar informação ocupacional e ser capaz de resolver problemas relativos à tomada de decisão vocacional.

De acordo com a literatura revista esta necessidade pode ser conceptualizada através da Teoria de Estabelecimento de Metas de Locke e Latham (desenvolvida em torno da psicologia das organizações) que têm um

impacto positivo na Psicologia da Educação quando focalizado nas crenças de autoeficácia num contexto escolar (Bzuneck, 2001).

Criar metas através de tarefas que possam ser cumpridas num determinado intervalo de tempo, favorece-se o desenvolvimento da autoeficácia, na medida em que os alunos experienciam o êxito e lhes dá uma maior probabilidade de estabelecer metas a um prazo mais longo (Schunk, 1991; Bzuneck 2011).

Para estudos posteriores, é ainda necessário diminuir qualquer forma de comparação social nos alunos dentro da sala de aula. Este ponto revela um efeito opositor ao aumento da autoeficácia. Acontece que é um evento muito comum em termos de sala de aula e que deve ser combatido para que os alunos não se sintam menos capazes do que outros que possam ter melhores resultados (Bandura, inBzuneck, 2011).

Quando um aluno se sente mais fraco em relação aos seus colegas de sala, têm tendência a reduzir as crenças de autoeficácia, cujo sentimento irá persistir. Desta forma, pode-se afirmar que a dinâmica de turma também têm uma implicância na autoeficácia.

Este estudo mostrou-se encorajador, pela real necessidade de aumentar as crenças de autoeficácia nos jovens e adolescentes para que se sintam capazes de ingressar na carreira, para que acreditem que conseguem atingir os seus objetivos.

Posteriormente, com mais estudos neste campo que salientem a importância das crenças da autoeficácia, era uma mais-valia que fosse possível reformular os programas de Orientação Escolar e Profissional com o intuito de valorizar o seu papel informativo, mas também promover o seu papel emocional e regulador, onde se possam combater as baixas crenças de autoeficácia e promover expectativas e motivações pessoais, a curto e longo prazo. Pois, como revisto na bibliografia, as crenças têm uma elevada influência no processo de tomada de decisão (Carmo &Teixeira, 2003, in Taveira, 2004).

É necessário oferecer aos alunos estratégias de modo a orientar as suas crenças de autoeficácia, combater características pessoais e de personalidade negativas que interfiram na tomada de decisão vocacional visto que, a precocidade desta escolha é já por si ansiógena e pode delimitar as escolhas vocacionais futuras. É necessário que seja uma escolha o mais fundamentada e consciente possível.

É ainda essencial que a intervenção em contexto escolar comece o quanto antes, para que os nossos jovens cresçam com o sentimento de que são realmente capaz fazer escolhas no momento e no futuro, e que se ajustem a cada transição que lhe é imposta e não tremam ao avistar de uma nova dificuldade. As crenças de autoeficácia devem ser criadas e desenvolvidas precocemente, para que se encontrem sempre motivados ao longo das suas carreiras e para facilitar situações em que haja um processo de escolha.

Concluindo, dá-se ênfase ao pressuposto da SCCT, em que é nas idades de ensino básico e secundário que se deve incutir estratégias para

saber lidar com o processo de decisão, na medida em que é neste período que as crianças ganham mais experiência com as mais variadas tarefas que desempenham e particularmente desenvolvem noções diferenciadas da sua autoeficácia em diferentes atividades e resultados. Tal como desenvolvem os seus interesses, apesar destes serem continuamente revistos e refinados durante o resto da vida do indivíduo (Lent, Hackett, & Brown, 1999).

Não significa isto que, os alunos antes de entrarem no mercado sejam “produtos acabados”, mas sim que, com o tempo vão reciclando e alterando a informação sobre as suas capacidades e escolhas de carreira.

Isto, igualmente, atendendo ao mercado de trabalho que está constantemente a transformar-se e a avançar em termos tecnológicos, o que significa que é necessário encarar a orientação como um processo que ocorre ao longo da vida.

Bibliografia

- Abramowitz, J., Deacon, B., & Whiteside, S. (2011). *Exposure Therapy for Anxiety: principles and practice*. New York: *The Guilford Press*
- Almeida, L. & Freire, T. (2003). *Metodologias de Investigação em Psicologia e Educação*. Braga: Psiquilibrios.
- Amaral, J. (1993). *Auto eficácia, autoregulação e desempenho na realização de tarefas cognitivas*. Dissertação de Mestrado apresentada ao Instituto Superior de Psicologia Aplicada.
- Bandura, A. (1977) Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychology Review*, 84 (2), 191-255.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Baptista, A. (2000). Perturbações do Medo e da Ansiedade: Uma perspectiva evolutiva e desenvolvimental. In Soares, I. (Eds) *Psicopatologia do Desenvolvimento: Trajetórias (in) Adaptativas ao longo da vida*. Coimbra: Edições Quarteto.
- Barlow, D. (2002). *Anxiety and its disorders: The nature and treatment of anxiety and panic*. (2nd Ed.). New York: Guilford.
- Blustein, D. (1989). The role of goal instability and career decision self-

efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior*, 35 (2),194-203.

- Blustein, D. (2004). *The Relationships between Career Development and Educational Development: a selected review of the Literature*. Boston: Boston College.
- Blustein, D., Kenna, A., Gill, N., & DeVoy, J. (2008). The Psychology of Working: A New Framework for Counseling Practice and Public Policy. *The Career Development Quarterly*, 56, 294-308.
- Bzuneck, J. (2001). As crenças da autoeficácia e o seu papel na motivação do aluno. In Boruchovitch, E. & Bzuneck, J. (Eds). *A motivação do aluno: contribuições da psicologia contemporânea*. Petrópolis: Editora Vozes.
- Calado, A. (2010). *Identidade e Decisão Vocacional: Factores Psicológicos e Sociodemográfico*. Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Coimbra.
- Clark, D. & Beck, A. (2010). *Cognitive therapy of Anxiety Disorders: Science and Practice*. New York: The Guilford Press
- Crites, J. (1969) *Vocational Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Crites, J. (1981). *Career Counseling: Models, methods, and materials*. New York: McGraw-Hill.
- Crites, J. (1978). *Career Maturity Inventory: Theory and Research Handbook* (2nd Ed.). Monterey, CA: McGraw-Hill.
- Faria, L. & Taveira, M. (2011). Avaliação do processo de Aconselhamento Vocacional: revisão da literatura. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 27(1), 93-101.
- Faria, L. & Taveira, M. (2006). *Avaliação dos resultados da Intervenção Vocacional: um estudo de avaliação de resultados em finalistas do 3º ciclo do ensino básico*. In Santos, N., Lima, M., Melo, M., Candeias, A., Grácio, M. & Calado, A. (Eds.), VI Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia (24-48). Évora: Departamento de Psicologia, Universidade de Évora.
- Ferreira, M. (2009). *Indecisão Vocacional e Resolução de Problemas*. Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Coimbra.
- Ferreira, J. A., Santos, E. R., Fonseca, A. C., & Haase, R. F. (2007).

Early Predictors of Career Development: A Ten-Year Follow-Up Study. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 61 - 77.

- Gainor, K. (2009). Twenty years of Self-Efficacy in career assessment and practice. *Journal of Career Assessment*, 14:161-178.
- Garcia, P. (2009). *Influência da Autoeficácia, modelos de referência, socialização de género, apoio e barreiras sociais nas aspirações de carreira*. Dissertação de Mestrado apresentada ao Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa do Instituto Superior de Lisboa.
- Heppner, P. (2008). Expanding the Conceptualization and Measurement of Applied Problem Solving and Coping: From Stages to Dimensions to the Almost Forgotten Cultural Context. *American Psychologist*, 63(8),805-816.
- Heppner, P. (1988). *The Problem Solving Inventory (PSI): Research Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Heppner, P. & Petersen, C. (1982). The development and implications of a personal problem solving inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 29(1), 66-75.
- Isik, E. (2012). The relation of career decision self-efficacy, trait anxiety and effectivity among undergraduate students. *Psychological Reports: Human Resources and Marketing*, 111(3), 805-813.
- Krumboltz, J. & Chan, A. (2005). Professional Issues in Vocational Psychology. In Walsh, W. & Savickas, M. (Eds) *Handbook of Vocational Psychology: Theory, research and Practice*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers
- Lent, R., Brown, S., & Hackett, G. (1999). A social cognitive view of school-to-work transition. *The Career Development Quarterly*, 47, 297-311.
- Lent, R., Brown, S., Telander, K., & Tramayne, S. (2011). Social Cognitive career theory, conscientiousness, and work performance: a meta analytic path analysis. *Journal of Vocation Behavior*, 79, 81-90.
- Lent, R, Brown, S., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance [monograph]. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.

- Luzzo, D. (1996). A psychometric evaluation of the career decision making self efficacy scale. *Journal of Counseling and Development*, 74, 276-279.
- Miguel, J., Silva, J., & Prieto, G. (2013). Career Self-Efficacy Scale – Short Form: a rasch analysis of the Portuguese version. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 116-123.
- Mitte, K. (2007). Anxiety and risky decision -making: the role of subjective probability and subjective costs of negative events. *Personality and Individual Differences*, 43, 243-253.
- Osipow, S. (1999). Accessing Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 147-154.
- Phillips, S. & Jome, L. (2005). Vocational Choices: What Do we Know? What Do We Need to Know? In Walsh, W. & Savickas, M. (Eds) *Handbook of Vocational Psychology: Theory, research and Practice*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers
- Santos, J. (2010). Adaptação e Validação de uma versão portuguesa do Vocational Identity Scale. *Revista Galego-portuguesa de Psicología e Educacion*, 18(1), 147-162.
- Santos, J. (2007). *Dificuldades da Escolha Vocacional*. Coimbra: Edições Almedina.
- Santos, P. J., & Ferreira, J. A. (2012). Career decision statuses among Portuguese secondary school students: A cluster analytical approach. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 166-181.
- Sahin, N. & Sahin, N. (1992) How Dysfunctional are the Dysfunctional Attitudes in other culture? *British Journal of Medical Psychology*, 65, 17-26.
- Sahin, N., Sahin, N., & Heppner, P. (1993). Psychometric Properties of the Problem Solving Inventory in a Group of Turkish University Students. *Cognitive Therapy and Research*, 17, 379-396.
- Sauermann, H. (2005). Vocational Choice: a decision making perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 273-303.
- Savickas, M. (2001) The next decade vocational psychology: mission and objectives. *Journal of Vocational Psychology*, 59 (2), 284-290.
- Savickas, M. & Baker, D. (2005). The History of Vocational Psychology: Antecedents, Origin, and Early Development. In

- Walsh, W. & Savickas, M. (Eds) *Handbook of Vocational Psychology: Theory, research and Practice*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Scheier, M., Weintraub, J., & Carber, C. (1986). Coping with Stress: Divergent strategies of optimists and pessimists. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1257-1264.
- Schunk, D. (1991). Self-Efficacy and Academic Motivation. *Educational Psychology*, 26(3), 207-231.
- Schunk, F., & Pajares, D. (2002). Self and Self-Belief in Psychology and Education: An Historical Perspective. In J. Aronson (Eds), *Improving Academic Achievement*: New York: Academic Press.
- Serra, A. (1988). Um estudo sobre coping: o inventário de resolução de problemas. *Psiquiatria Clínica*, 9 (4), 301-316.
- Silva, J., Paixão, M., & Albuquerque, A. (2009). Características Psicométricas da versão Portuguesa da Career Self Efficacy Scale – Short Form (CDES-SF). *Psychologica*, 51, 27-46.
- Simões, D. & Taveira, M. (2010). *Dificuldades da tomada de decisão de carreira no contexto da intervenção vocacional*. Dissertação de Mestrado apresentada à Escola de Psicologia da Universidade do Minho.
- Sheu, H., Lent, R., Brown, S., Miller, M., Henessy, K., & Duffy, R. (2010). Testing the choice model of social cognitive career theory across Holland Themes: A meta analytic path analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 252-264.
- Taveira, M., Coelho, H., Oliveira, H., & Leonardo, J. (2004). *Desenvolvimento Vocacional ao longo da vida: fundamentos, princípios e orientações*. Coimbra: Edições Almedina
- Teixeira, M. (2009). Uma medida de autoeficácia percebida em contextos sociais e académicos. *Psychologica*, 51, 47-55.
- Vondracek, F. W., Ferreira, J. A., & Santos, E. (2010). Vocational Behavior and Development in Times of Social Change: New Perspectives for Theory, Research, and Practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 10, 125-138.

- Walker, T.&Tracey, T. (2012).The role of future time perspective in career decision making.*Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 150-158.
- Walsh, W.&Savickas, M. (2005).*Handbook of Vocational Psychology: Theory, research and Practice*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Weiner, B. (1990). History of motivational research in education. *Journal of Educational Psychology*, 82, 616-622.
- Zimmerman, B. (2000). Self-efficacy: an essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 82-91.
- Weismman, A. & Beck, A. (1978) *Development and Validation of the Dysfunctional Attitude Scale: a preliminary investigation*. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association. Toronto, Ontario.

Anexos

Anexo I

Questionário Sociodemográfico

Anexo II

Inventário de Resolução de Problemas

Anexo III
State-Trait Anxiety Inventory

Anexo IV
Career Decision Self-efficacy Scale

Anexo V
Escala de Certeza Vocacional

Questionário Sociodemográfico

Data do preenchimento: ___/___/20__

Todos os dados recolhidos são confidenciais e destinam-se apenas para fins de investigação, pelo que nunca serão divulgados. Poderá, em vez de escrever o seu nome, utilizar apenas as iniciais deste.

As instruções para o preenchimento de cada questionário, encontram-se no cimo de cada página. Leia com atenção cada uma das questões, e tente não saltar itens.

A cada questão, apenas deverá ser seleccionada uma única resposta (por exemplo, 1 - “quase nunca”), nem haverá respostas intermédias. Deverá escolher SEMPRE apenas uma das hipóteses.

No final do questionário, reveja todos os testes e confirme se todas as questões e itens estão respondidos.

A. Dados Pessoais

Nome: _____

Ano/turma: _____ Data de Nascimento: ___/___/_____

Idade: _____ Nacionalidade: _____

Género: Feminino Masculino Naturalidade: _____

	Idade	Habilitações Literárias/Anos de escolaridade	Profissão (refere mesmo que seja desempregado/a, ou doméstico/a)
Pai			
Mãe			

B. Percurso Académico

1. Já sabes para que área seguirás no próximo ano? Sim Não

1.1 Se sim, qual? _____

2. Sentes-te mais nervoso/a e ansioso/a, agora que tens de tomar esta decisão? Sim Não

2.1 Sendo a tua resposta positiva ou negativa, explica a razão desta.

Obrigada pela atenção e colaboração!

Inventário de Resolução de Problemas – IRP

Problem Solving Inventory (Heppner, 1988)

Instruções:

As pessoas respondem a problemas pessoais de diferentes maneiras. As afirmações presentes neste inventário traduzem a forma como as pessoas reagem perante as dificuldades pessoais e problemas do dia a dia. O termo “problema” refere-se a problemas pessoais que toda a gente experiencia em alguma fase da sua vida tais como a depressão, a incapacidade de estar com os amigos, escolher uma profissão, ou decidir-se pôr fim a uma relação (por exemplo, tomar uma decisão de divórcio). Por favor responda aos itens o mais honestamente possível e o mais aproximadamente possível à sua forma de resolver os problemas. As suas respostas deverão refletir a forma como, na realidade, resolve os seus problemas e não como acha que deveriam ser resolvidos. Ao ler cada afirmação deverá perguntar a si próprio: *Alguma vez tenho este tipo de comportamento?*

Por favor, responda a todos os itens.

Leia cada afirmação e indique o grau com que concorda ou discorda em cada afirmação, assinalando na escala ao lado (com uma cruz em cima do algarismo correspondente) de acordo com a seguinte escala:

1. Concordo Totalmente - CT
2. Concordo Moderadamente - CM
3. Concordo Ligeiramente - CL
4. Discordo Ligeiramente – DL
5. Discordo Moderadamente - DM
6. Discordo Totalmente - DT

	CT	CM	CL	DL	DM	DT
1.Quando a solução para um problema falhou analiso porque não resultou.	1	2	3	4	5	6
2.Quando sou confrontado com um problema complexo, não perco tempo a desenvolver uma estratégia para recolher informação que poderia ajudar a definir a natureza do problema.	1	2	3	4	5	6
3.Quando os meus esforços para resolver um problema falham, começo a pôr em causa a minha capacidade para lidar com a situação.	1	2	3	4	5	6
4.Depois de resolver um problema, não analiso o que correu bem e o que correu mal.	1	2	3	4	5	6
5.Geralmente, sou capaz de pensar em alternativas criativas e eficazes para os meus problemas.	1	2	3	4	5	6
6.Depois de seguir uma linha de ação para resolver um problema, comparo o resultado final com o que tinha antecipado.	1	2	3	4	5	6
7.Quando tenho um problema penso no maior número possível de maneiras de o resolver ate não conseguir ter mais ideias.	1	2	3	4	5	6
8.Quando confrontado com um problema, examino consistentemente os meus sentimentos para descobrir o que se passa na situação problemática.	1	2	3	4	5	6
9.Quando estou confuso acerca de um problema, não clarifico ideias vagas ou sentimentos, por não pensar neles em termos concretos.	1	2	3	4	5	6
10.Tenho capacidade para resolver a maioria dos problemas mesmo quando inicialmente a solução não seja evidente.	1	2	3	4	5	6
11.Muitos dos problemas com que me deparo, são demasiados complexos para eu os resolver.	1	2	3	4	5	6
12.Quando estou a resolver um problema, tomo decisões com as quais me sinto bem mais tarde.	1	2	3	4	5	6
13.Quando confrontado com um problema, tenho tendência para fazer a primeira coisa que me passa pela cabeça para o resolver.	1	2	3	4	5	6

1. Concordo Totalmente - CT
2. Concordo Moderadamente - CM
3. Concordo Ligeiramente - CL
4. Discordo Ligeiramente – DL
5. Discordo Moderadamente - DM
6. Discordo Totalmente - DT

	CT	CM	CL	DL	DM	DT
14.Por vezes, não paro para pensar na melhor forma de resolver os meus problemas, mas tento livrar-me deles.	1	2	3	4	5	6
15.Quando considero soluções para um problema, não perco tempo a avaliar o potencial sucesso de cada alternativa.	1	2	3	4	5	6
16.Quando confrontado com um problema, paro para pensar nele antes de decidir o próximo passo.	1	2	3	4	5	6
17.Geralmente atuo na primeira ideia que me vem à cabeça para resolver o problema.	1	2	3	4	5	6
18.Ao tomar uma decisão comparo alternativas e peso as consequências de umas contra as outras.	1	2	3	4	5	6
19.Quando faço planos para resolver um problema, tenho quase a certeza de que vão resultar.	1	2	3	4	5	6
20.Tento prever o resultado de um plano específico de ação.	1	2	3	4	5	6
21.Quando tento pensar em possíveis soluções para um problema, não consigo apresentar muitas alternativas.	1	2	3	4	5	6
22.Quando tento resolver um problema, uma estratégia que costumo usar é pensar em problemas anteriores semelhantes ao atual.	1	2	3	4	5	6
23.Dando tempo e esforço suficientes, acredito que consigo resolver os problemas que poderão surgir.	1	2	3	4	5	6
24.Quando enfrento uma situação nova, acredito que consigo resolver os problemas que poderão surgir.	1	2	3	4	5	6
25.Quando estou a resolver um problema, por vezes sinto-me como se estivesse a tatear e a divagar em torno do problema e não a ir ao fundo do assunto.	1	2	3	4	5	6
26.Faço julgamentos precipitados e mais tarde arrependo-me.	1	2	3	4	5	6
27.Confio na minha capacidade de resolver problemas novos e difíceis.	1	2	3	4	5	6
28. Uso um método sistemático para comparar alternativas e tomar decisões.	1	2	3	4	5	6
29.Quando penso em possibilidades para resolver um problema, raramente relaciono ideias de várias alternativas para chegar a uma solução aceitável.	1	2	3	4	5	6
30.Quando confrontado com um problema raramente examino as forças externas que poderão estar a contribuir para o problema.	1	2	3	4	5	6
31.Quando estou perante um problema, analiso primeiramente e situação para determinar a informação relevante.	1	2	3	4	5	6
32.Há alturas em que a carga emotiva é tão grande que já não consigo encontrar alternativas para a solução do problema.	1	2	3	4	5	6
33.Após tomar uma decisão o resultado final é normalmente semelhante ao que tinha antecipado.	1	2	3	4	5	6
34.Quando confrontado com um problema, não tenho a certeza de ser capaz de resolver a situação.	1	2	3	4	5	6
35.Quando tomo consciência de um problema, uma das primeiras coisas que faço é tentar descobrir exatamente em que consiste o problema.	1	2	3	4	5	6

Questionário de Auto-Avaliação

Escala de Ansiedade-Traço

State-Trait Anxiety Inventory Forma Y-2

Instruções:

Em baixo encontra uma série de frases que as pessoas costumam usar para se descreverem a si próprias. Leia cada uma delas e faça uma cruz (X) no número da direita que indique como se sente em geral. Não há respostas certas nem erradas. Não leve muito tempo com cada frase, mas dê a resposta que lhe parece descrever como se sente geralmente.

	Quase nunca	Algumas vezes	Frequente mente	Quase sempre
21. Sinto-me bem.	1	2	3	4
22. Sinto-me nervoso.	1	2	3	4
23. Sinto-me satisfeito comigo próprio.	1	2	3	4
24. Quem me dera ser tão feliz como os outros parecem sê-lo.	1	2	3	4
25. Sinto-me um falhado.	1	2	3	4
26. Sinto-me tranquilo.	1	2	3	4
27. Sou calmo, ponderado e senhor de mim mesmo.	1	2	3	4
28. Sinto que as dificuldades estão a acumular-se de tal forma que não as consiga resolver.	1	2	3	4
29. Preocupo-me demais com coisas que na realidade não tem importância.	1	2	3	4
30. Sou feliz.	1	2	3	4
31. Tenho pensamentos que me perturbam.	1	2	3	4
32. Não tenho muita confiança em mim.	1	2	3	4
33. Sinto-me seguro.	1	2	3	4
34. Tomo decisões com facilidade.	1	2	3	4
35. Muitas vezes sinto que não sou capaz.	1	2	3	4
36. Estou contente.	1	2	3	4
37. Às vezes, passam-me pela cabeça pensamentos sem importância que me aborrecem.	1	2	3	4
38. Tomo os desapontamentos tão a sério que não consigo afastá-los do pensamento.	1	2	3	4
39. Sou uma pessoa estável.	1	2	3	4
40. Fico tenso ou desorientado quando penso nas minhas preocupações e interesses mais recentes.	1	2	3	4

Escala de Auto-Eficácia na Tomada de Decisão Vocacional

(versão portuguesa da “Career Decision Self-Efficacy Scale – CDMSE-SF de Betz, Klein e Taylor, 1996, efectuada por Maria Paula Paixão da FPCEUC)

Por favor, leia cuidadosamente cada uma das afirmações que se seguem devendo, para cada uma, indicar o grau de confiança que tem na sua capacidade para realizar as tarefas mencionadas. Para cada uma das afirmações coloque uma cruz sobre a alternativa que corresponder à sua opção de resposta.

Para cada um dos itens, faça a sua opção segundo a escala que a seguir se apresenta:

- (a) Nenhuma confiança (nada confiante)
- (b) Muito pouca confiança (muito pouco confiante)
- (c) Confiança moderada (moderadamente confiante)
- (d) Muita confiança (muito confiante)
- (e) Total confiança (totalmente confiante)

Itens	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
1.Encontrar informação sobre atividades profissionais que lhe interessem.					
2.Seleccionar um ramo ou área de formação da lista de ramos em que potencialmente está interessado(a).					
3.Efectuar um planeamento dos seus objectivos para os próximos cinco anos					
4.Determinar os passos a dar, se estiver com qualquer tipo de problemas no ramo ou área de formação escolhido.					
5.Avaliar com precisão as suas capacidades.					
6.Seleccionar uma atividade profissional de entre uma lista que esta a considerar.					
7.Determinar os passos a dar para realizar com sucesso o ramo ou área escolhida.					
8.Trabalhar persistentemente no seu ramo ou objectivo de carreira, mesmo se sentir alguma frustração.					
9.Determinar qual seria o seu emprego ideal.					
10.Perceber as tendências de emprego de uma atividade profissional para os próximos 10 anos.					
11.Escolher uma carreira que seja adequada ao seu estilo de vida preferido.					
12.Preparar um bom <i>curriculum vitae</i> .					
13.Mudar o ramo ou área de formação se não estiver satisfeito(a) com a sua primeira escolha.					
14.Decidir o que valoriza mais numa atividade profissional.					
15.Descobrir os rendimentos médios iniciais das pessoas que desempenham uma determinada atividade profissional.					
16.Tomar uma decisão de carreira e não se preocupar com o facto de ela estar certa ou errada.					
17.Mudar de atividade profissional se não estiver satisfeito com aquela onde entrar inicialmente.					
18.Perceber o que está disposto(a) ou não, a sacrificar para alcançar os seus objectivos de carreira.					
19.Falar com uma pessoa que já está empregada no domínio em que está interessado(a).					
20.Escolher um ramo ou carreira que seja adequado aos seus interesses.					
21.Identificar empregadores, firmas e instituições relevantes para as suas possibilidades de carreira.					
22.Definir o estilo de vida que gostaria de adoptar.					
23.Encontrar informação sobre cursos de pós-graduação ou escolas que leccionem cursos de especialização.					
24.Gerir com sucesso o processo de entrevista de emprego.					
25.Identificar ramos ou alternativas razoáveis de carreira se não conseguir entrar na sua primeira opção.					

Escala de Auto-Eficácia na Tomada de Decisão Vocacional

(versão portuguesa da “Career Decision Self-Efficacy Scale – CDMSE-SF de
Betz, Klein e Taylor, 1996, efectuada por
Maria Paula Paixão da FPCEUC)

Escala de Certeza Vocacional – ECV

Já se decidiu sobre a sua futura profissão?

Pense por um momento. Leia cuidadosamente as questões que se seguem e responda a cada uma.

Instruções: para cada questão faça um círculo à volta do número que melhor se adequa ao seu caso.

1. Já determinei uma área profissional na qual gostaria de trabalhar (por exemplo, saúde, artes, tecnologias, administração, educação, etc.)

Discordo inteiramente 1 2 3 4 5 Concordo Inteiramente

2. Já me decidi por uma profissão que gostaria de desempenhar (por exemplo, engenheiro, eletrotécnico, enfermeiro, vendedor, economista, etc.)

Discordo inteiramente 1 2 3 4 5 Concordo Inteiramente

3. Tenho ideias muito claras quanto ao que pretendo que seja a minha vida profissional.

Discordo inteiramente 1 2 3 4 5 Concordo Inteiramente

4. Já escolhi uma determinada opção profissional da qual não tenciono afastar-me.

Discordo inteiramente 1 2 3 4 5 Concordo Inteiramente