



UC/FPCE — 2007

Universidade de Coimbra
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

Relação do *locus* de controlo, das atribuições causais e da auto-eficácia na tomada de decisão de carreira com as dificuldades de decisão de carreira em jovens do 9º ano de escolaridade.

Ana Margarida Albuquerque
(e-mail: anamargarida.albuquerque@gmail.com)

Dissertação de Mestrado em Psicologia da Educação,
Desenvolvimento e Aconselhamento sob a orientação do
Professor Doutor José Tomás da Silva

Relação do locus de controlo, das atribuições causais e da auto-eficácia na tomada de decisão de carreira com as dificuldades de decisão de carreira em jovens do 9º ano de escolaridade.

Resumo

No actual sistema de ensino português, os alunos que concluem o 9º ano de escolaridade deparam-se com a realização de uma escolha educativa e/ou profissional de grande relevância, no que diz respeito ao seu futuro percurso de vida profissional e pessoal. Grande parte destes alunos considera a realização de escolhas como um acontecimento difícil e gerador de stresse nas suas vidas. Assim, tendo em consideração a importância pessoal e social deste fenómeno, tem-se procurado determinar quais as variáveis que explicam os resultados e as suas consequências, para que se encontrem estratégias mais eficazes, no sentido de ajudar estes jovens a enfrentarem esta tarefa desenvolvimental.

Nas últimas décadas do século XX, vários estudos têm vindo a salientar a importância das variáveis sócio-cognitivas na explicação do comportamento humano, tanto a nível geral, como a nível da carreira (Bandura, 1977; Hackett & Betz, 1981; Lent, Brown & Hackett, 1994; Rotter, 1966). Assim, o estudo proposto para este trabalho, pretende analisar a influência de construtos como a auto-eficácia para a tomada de decisão de carreira, o *locus* de controlo e as atribuições de causalidade nas dificuldades associadas com tomada de decisão de carreira.

Palavras-Chave: Dificuldades de tomada de decisão de carreira, auto-eficácia para a tomada de decisão de carreira, locus de controlo, atribuições causais.

Relationship between locus of control, causal attributions, and career decision making self-efficacy with career decision difficulties in 9th graders

Abstract

Students who are enrolled in the Portuguese educational system, in the 9th grade, must make an academic or career choice, which reveals itself to be of the utmost importance regarding their personal and professional future. Most of these students consider decision making to be a difficult and stressful task in their lives. Considering this phenomenon's personal and social relevance, efforts have been made to determine which variables explain the results and their consequences, in order to find more efficient

strategies and help adolescents deal with this developmental task.

Many research studies, in the late 20th century, have revealed the importance of social cognitive variables to explain human behaviour, in general, as well as career wise (Bandura, 1977; Hackett & Betz, 1981, Lent, Brown, & Hackett, 1994; Rotter, 1966). Therefore, the present research study aims to analyze the influence of constructs such as self-efficacy for career decision making, locus of control and the causal attributions associated with the difficulty in career decision making.

Key Words: Career decision difficulties, career decision-making self-efficacy, *locus* of control, causal attributions.

Agradecimentos

Ao Professor Doutor José Tomás da Silva, pela orientação da tese, pelo encorajamento, confiança, preocupação e disponibilidade demonstrados ao longo da realização deste trabalho.

À Professora Doutora Maria Paula Paixão pelo apoio, disponibilidade e sugestões.

Aos responsáveis da Escola E/B 2º e 3º ciclo de Eugénio de Castro de Coimbra, e respectivos professores e alunos, que gentilmente colaboraram no processo de recolha de dados.

Ao Dr. João Grave pela ajuda prestada durante o processo de recolha de dados.

À Guida, Mena e Nuno pela amizade, paciência e apoio.

À minha família, em especial à minha madrinha, pelo encorajamento e amparo.

Ao meu irmão pelos bons exemplos e pela contagiante boa disposição.

Aos meus pais pelo seu amor, carinho, incentivo, confiança e por serem o meu porto de refúgio.

Índice

Introdução	1
I – Enquadramento conceptual (revisão da literatura)	2
1.1. A tomada de decisão e a indecisão vocacional	2
1.2. Crenças atribucionais	5
1.3. <i>Locus</i> de controlo	8
1.4. Auto-eficácia para a tomada de decisão de carreira	10
II – Objectivos	13
III – Metodologia	14
3.1. Caracterização da amostra	14
3.2. Caracterização dos instrumentos	15
3.2.1. Questionário das Dificuldades de Tomada de Decisão de Carreira	15
3.2.2. Escala das Atribuições para a Carreira	17
3.2.3. Escala I-E <i>locus</i> de controlo	18
3.2.4. Escala de Auto-Eficácia na Tomada de Decisão Vocacional	19
3.3. Procedimento associado à recolha dos dados	20
IV – Resultados	20
4.1. Considerações e análises preliminares	20
4.2. Teste da primeira hipótese: Auto-eficácia de carreira versus dificuldades de decisão	22
4.3. Teste da segunda hipótese: <i>Locus</i> de controlo versus dificuldades de decisão	22
4.4. Teste da terceira hipótese: Atribuição de causalidade versus dificuldades de decisão	22
4.5. Teste da quarta hipótese: Impacto dos preditores no nível (global) de dificuldades de carreira	23
V – Discussão	24
VI – Conclusões	25
Bibliografia	27
Anexos	31

Introdução

No nosso sistema de ensino, os alunos que concluem o 9º ano de escolaridade encontram-se numa situação em que têm de realizar uma escolha educativa e/ou profissional de grande importância relativamente à sua vida futura. Grande parte destes alunos refere que a realização desta escolha é um acontecimento difícil e gerador de stress.

O tema principal deste trabalho prende-se com construtos como as dificuldades na tomada de decisão de carreira, a auto-eficácia, o *locus* de controlo e as atribuições causais, construtos estes que foram, e ainda são, alvo de vários estudos pelos teóricos da área da psicologia vocacional. O nosso objectivo é o de compreender se existe ou não alguma relação entre estes construtos e as dificuldades na tomada de decisão, isto é, se a auto-eficácia para a tomada de decisão de carreira, o *locus* de controlo e as atribuições causais feitas pelos sujeitos se correlacionam de alguma forma com as dificuldades que esses sujeitos experienciam na tomada de decisão vocacional.

Assim, procuramos e esperamos, com os resultados finais, contribuir para um alargamento dos conhecimentos relativos às dimensões acima referidas, de forma a fornecer mais dados para intervenções futuras mais eficazes nesta área da psicologia.

Com este propósito foi realizado um estudo, que teve como participantes alunos do 9º ano da Escola EB 2/3 de Eugénio de Castro em Coimbra e, aos quais foram passados alguns questionários, nomeadamente, o *Questionário das Dificuldades de Tomada de Decisão de Carreira* (Adaptação Portuguesa do *Career Decision-Making Difficulties Questionnaire* (CDDQ) de Gati & Osipow, 2000, 2002), a versão portuguesa da *Internal-External Locus of Control Scale* (Rotter, 1966), a *Escala de Auto-Eficácia na Tomada de Decisão Vocacional* (Adaptação Portuguesa da *Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form* – CDMSE-SF de Betz, Klein & Taylor, 1996, efectuada por Paixão, 2004) e, *Escala das Atribuições para a Carreira* (adaptada, com alterações, por Janeiro, 2006).

Este trabalho divide-se em seis partes, sendo que a primeira parte diz respeito ao enquadramento teórico das principais teorias relativas aos construtos mencionados anteriormente; a segunda parte refere-se à definição do problema e indicação de objectivos, questões e hipóteses de investigação; na terceira parte encontra-se descrita a metodologia utilizada para este estudo; na quarta parte encontram-se descritos os resultados do estudo; e na quinta e sexta parte encontram-se a discussão e as conclusões (respectivamente) dos resultados obtidos.

I – Enquadramento conceptual (revisão da literatura)

1.1. A tomada de decisão e a indecisão vocacional

Um dos temas principais deste trabalho refere-se à indecisão de carreira, mais especificamente, a indecisão de carreira relativa à realização de uma primeira escolha escolar/profissional.

Para que o fenómeno da indecisão de carreira seja devidamente compreendido é necessário, primeiro, definir o que é a decisão de carreira e compreender como é que as pessoas tomam decisões acerca do seu futuro escolar e profissional (Silva, 1997).

O processo da decisão vocacional é uma questão que desde cedo é parte integrante da psicologia vocacional. As escolhas com as quais os indivíduos se confrontam face a um conjunto de alternativas educacionais e profissionais propostas por uma determinada sociedade têm sido uma das questões essenciais na investigação, avaliação e intervenção no domínio vocacional.

Deste modo, “é inevitável começarmos por reconhecer que as escolhas e as decisões são um elemento crucial do comportamento humano. Todos os dias efectuamos centenas de escolhas, a maioria das quais, sem dúvida, são triviais” (Silva, 1997, p.10), no entanto, existem outras que “têm o poder de consumir os nossos dias e de assombrar as nossas noites” (Mitchell & Krumboltz, 1984, citado por Silva, 2004a, p.350). É com estas últimas que, afinal, se relaciona o nosso estudo.

Foram muitos os autores que se dedicaram a esta temática e que, com diferentes tomadas de posição, definiram o conceito de decisão. Assim, de forma sintetizada, podemos definir decisão como sendo “o acto de escolher e de começar a conduzir um plano de acção entre vários possíveis, que se concretiza por um resultado, pela escolha de um acontecimento numa circunstância determinada” (Saint-Sernin, 1972, citado por Silva, 2004a, p.351).

Parece-nos também adequado apresentar a definição dada pelo psicólogo John Crites (1969) acerca do conceito de escolha/decisão, uma vez que esta se aplica ao comportamento vocacional, e que, por isso, se revela mais adequada para o nosso estudo. Segundo este autor, a escolha vocacional trata-se sempre de uma resposta verbal e, como tal, implica uma mudança observável no comportamento do indivíduo que a concretiza. Ou seja, certas propriedades do indivíduo (silêncio, descanso) mudam para outras propriedades (falar, escrever), quando este se manifesta acerca do seu provável futuro vocacional. Assim pode-se definir escolha vocacional da seguinte forma: “Um indivíduo X, faz uma escolha vocacional se expressar intenção de vir a entrar numa profissão particular” (Crites, 1969, p.134).

Esta definição assenta em três premissas principais. “Em primeiro

lugar, a forma verbal *exprimir* refere-se sempre a um comportamento observável, por exemplo, o indivíduo revela a sua escolha através da escrita ou oralmente. Em segundo lugar, o uso do vocábulo *intenção*, pretende traduzir a melhor estimativa que o indivíduo consegue fazer acerca da sua futura ocupação, baseada na consideração de factores da realidade, assim como nas suas preferências e aspirações. Por fim, e em terceiro lugar, assume-se que o indivíduo não pode escolher todas as opções, ou cursos de acção alternativos, ou seja, tem de ser capaz de *discriminar* entre as diversas possibilidades (cursos, profissões), para que possa efectivamente ter lugar um escolha ou decisão.” (Silva, 2004a, p. 351).

Recorrendo a uma sistematização efectuada por Crites (1969), podem-se resumir em três pontos o conjunto de condições que são consideradas necessárias para que possa ocorrer uma decisão:

- Suprimento de escolhas: Devem existir duas ou mais alternativas entre as quais se vai efectuar a escolha. Sem opções a escolha vocacional é impossível
- Incentivo para fazer a escolha: O indivíduo tem de estar motivado para escolher uma ocupação.
- Liberdade de escolha: O indivíduo tem de dispor dos graus de liberdade necessários para poder optar, caso contrário, não é possível escolher (Silva, 2004a).

No entanto, vários estudos empíricos sobre o comportamento vocacional, têm revelado de forma bastante consistente, que mesmo estando presentes as condições acima referidas, muitos indivíduos não são capazes de tomar uma decisão ou demonstram grandes dificuldades em realizar uma escolha. Deste modo, embora estas três condições se revelem fundamentais para a escolha, não são, no entanto, por si só suficientes para que uma escolha seja realmente feita (Silva, 2004a).

Como se pode verificar, a complexidade que engloba todo o processo de tomada de decisão vocacional predispõe o surgimento de dificuldades no seu processo, que se concretizam no construto multidimensional de indecisão de carreira. Este construto foi definido por Crites (1969) como referindo-se “à incapacidade do indivíduo para seleccionar, ou comprometer-se com um curso particular de acção, o qual eventualmente o conduziria à preparação e entrada numa profissão específica” (p.303).

De uma forma semelhante, Callanan e Greenhaus (1990, 1992) definem este conceito da seguinte forma: “Career indecision occurs when an employee has difficulties selecting an appropriate goal regarding any relevant career decision. Such difficulties may be reflected either in the inability to select a career goal or in the uncertainty expressed about a career goal that is selected” (Callanan & Greenhaus, 1992, p. 213). Ambas as definições apresentadas salientam a ideia de que a indecisão constitui um problema, ou um desvio, de uma trajectória normativa ou normal (Silva, 2004b).

Portanto, a indecisão vocacional “consiste primariamente na incapacidade do indivíduo em seleccionar, ou comprometer-se, com um

objectivo educativo ou profissional específico” (Silva, 2004a, p.352), no entanto, “a expressão de incerteza acerca de um objectivo vocacional seleccionado (...) deverá igualmente integrar uma definição linguística completa do conceito de indecisão vocacional” (Silva, 2004a, p.352).

Segundo Silva (2004b), “esta incapacidade de realizar uma escolha constitui um problema para a maioria das pessoas, porque isso as coloca num estado, mais ou menos, prolongado de desequilíbrio” (p. 291). Também Krumboltz (1983) se refere a esta problemática da seguinte forma: “One of the least acknowledge facts about decision making is that it hurts. Making decisions is a painful process. Some people will do almost anything to avoid making a decision. Career counselors often report that their clients promise to look up for information in the career planning library but seldom do. Clients give excuses and alibis about their failure to comply with their own agreed-upon assignment. They are like people who know that they should have a dental checkup but cannot bring themselves to visit de dentist. The anticipated pain is too great.” (p. 15).

Gati, Krausz & Osipow (1996) propuseram um modelo que incide sobre o tipo de dificuldades no processo de tomada decisão vocacional e sobre as fases do processo onde essas dificuldades se revelam. Assim, tendo por base a Teoria da Tomada de Decisão, Gati e colaboradores consideram o modelo do “decisor ideal de carreira” para definirem e caracterizarem as várias dimensões que melhor traduzem os “desvios” (dificuldades) que podem ocorrer no decurso do processo de tomada de decisão.

Este termo de “decisor ideal de carreira” diz respeito a uma pessoa que está consciente da necessidade de tomar uma decisão de carreira, está disposta a concretizá-la e é capaz de a fazer da forma mais “acertada” (i.é., uma escolha “acertada” tanto ao nível do processo, como ao nível da compatibilidade com os seus objectivos e recursos pessoais) (Gati et al., 1996; Gati et al., 2000).

A complexidade do processo de tomada de decisão vocacional torna difícil, para grande parte dos indivíduos, alcançar o estatuto de “decisor ideal de carreira”. Deste modo, os autores consideram que qualquer desvio a este protótipo constitui uma potencial dificuldade que pode afectar o processo de tomada de decisão do indivíduo de uma de duas formas: através da “não decisão” ou na adopção de uma “decisão pobre”, isto é, distante da decisão ideal/ótima (Gati et al., 1996; Gati et al., 2000; Ramos, 2006).

Gati et al. (1996) consideram, então, no seu modelo várias categorias e subcategorias relativas às dificuldades de tomada de decisão de carreira:

- Primeira categoria – *falta de prontidão* – diz respeito às dificuldades que podem ocorrer antes da tomada de decisão e abrange subcategorias mais específicas como a falta de motivação para iniciar ou comprometer-se com o processo de tomada de decisão (*lack of motivation*); a indecisividade generalizada a todo o tipo de decisões (*indecisiveness*); e as crenças irracionais relativamente ao processo de tomada de

decisão (*dysfunctional myths*).¹

- Segunda categoria – *falta de informação acerca do processo* (*lack of information about the process*) – aplica-se quando as dificuldades são identificáveis durante o desenrolar do processo de tomada de decisão. Esta pode ser relativa ao *self*, às alternativas ou ocupações (*occupations*), ou às formas de obter informação adicional (*ways of obtaining information*).
- Terceira categoria – *informação inconsistente* (*inconsistent information*) – assim como a categoria anterior, aplica-se igualmente quando as dificuldades são identificáveis durante o desenrolar do processo de tomada de decisão. Pode decorrer de dimensões como informação contraditória ou não fidedigna (*unreliable information*), conflitos internos (intra-individuais) (*internal conflicts*), ou ainda, de conflitos externos ao indivíduo (por exemplo, os que derivam da influência de outros significativos) (*external conflicts*).

O quadro teórico das categorias enunciadas, a par de considerações de ordem prática, permitiu definir 44 dificuldades específicas, operacionalizadas e validadas através do *Career Decision-Making Difficulties Questionnaire* (CDDQ). Este modelo e, correspondente instrumento de medida (principalmente a sua versão abreviada), foram adaptados para distintas culturas, nomeadamente, para a portuguesa. Assim, neste trabalho foi utilizada a versão portuguesa deste questionário (Ramos, 2006; Silva, 2005).

Uma fundamentação teórica devidamente sustentada, na sua generalidade, pelos dados empíricos e pelas metodologias que dela derivam, como é o caso da taxinomia apresentada por Gati e colaboradores, permite-nos compreender e intervir de forma mais adequada junto dos alunos com dificuldades relativamente à decisão vocacional. No entanto, importa referir que a incapacidade de tomada de decisão não se limita exclusivamente às dificuldades anteriormente abordadas e, que estas influenciam e sofrem a influência combinada de outras variáveis igualmente importantes no comportamento vocacional, algumas das quais iremos abordar de seguida.

1.2. Crenças atribucionais

O tema da atribuição tem sido um dos domínios mais importantes da

¹ Na formulação inicial da taxinomia, a subcategoria “falta de conhecimentos sobre o processo” (*lack of knowledge about the process*) foi incluída nesta primeira categoria (falta de prontidão), no entanto, os estudos empíricos que entretanto foram realizados, revelaram que esta subcategoria tem maior afinidade com a segunda categoria da taxinomia (falta de informação acerca do processo) (Silva, 2004a).

investigação na psicologia social nas últimas duas décadas. Esta importância transparece, não só pela quantidade de trabalhos promovidos, mas também pelas discussões propiciadas (Barros, Barros & Neto, 1993).

A metáfora do homem como um cientista proposta por Kelly (1955), parte do princípio de que, tal como um cientista procura explicar os fenómenos, também o homem na sua vida quotidiana tenta perceber e explicar o mundo que o rodeia (Janeiro, 2006).

Os autores que se dedicaram ao estudo das atribuições causais partem de um pressuposto semelhante uma vez que, sugerem como “um dos principais factores da dinâmica comportamental a necessidade que todos os indivíduos têm de procurar uma explicação causal para os acontecimentos com que se deparam. Estas explicações ou crenças pessoais de causalidade determinam a forma como os indivíduos se confrontam com situações idênticas no futuro e, deste modo, são consideradas como factores primários da motivação humana” (Janeiro, 2006, p.90).

A atribuição presume que as pessoas têm necessidade não só de compreender as suas experiências, mas também de determinar as causas dos acontecimentos. Esta abordagem refere que “as pessoas explicam a elas mesmas quer o seu próprio comportamento quer o dos outros em termos de pressões sociais, constrangimentos situacionais ou traços de personalidade” (Barros *et al.*, 1993, p. 96).

Este conceito de explicação causal do comportamento começou a ser referido na área da psicologia social, com os trabalhos de Heider (1958), que foi considerado como o pioneiro das teorias atribucionais. O autor defende que as pessoas utilizam uma “psicologia do senso comum” para compreenderem e darem significado ao seu espaço de vida e que, este esforço para explicar as causas dos acontecimentos e de os associar, de alguma forma, às invariantes do meio envolvente deve-se à necessidade que os indivíduos sentem de dar coerência e estabilidade ao mundo percebido (Janeiro, 2006).

Heider foi também responsável pela introdução de vários conceitos importantes para o desenvolvimento das teorias atribucionais, designadamente, a causalidade intrínseca (percebida como intrínseca ao indivíduo) e extrínseca (percebida como proveniente do meio). O autor faz esta distinção de duas categorias de causalidade uma vez que, considera que “na psicologia do senso comum (tal como na psicologia científica) o resultado de uma acção é percebido como dependendo de dois conjuntos de condições, os factores inerentes à pessoa e os factores inerentes ao meio envolvente” (Heider, 1958, p.82).

Outro autor que contribuiu igualmente para o desenvolvimento do conceito de atribuição causal foi Weiner (1986), cuja teoria é considerada uma das mais influentes, estando na base de um grande número de investigações em diferentes contextos e áreas da psicologia. A sua teoria estipula três ideias primordiais: a primeira assenta na ideia que as explicações causais do sucesso e do fracasso se podem reunir em classes ou dimensões; a segunda refere que as explicações causais determinam a

motivação dos indivíduos para o confronto com tarefas futuras que, é mediada, segundo a terceira ideia desta teoria, pelas ligações entre as atribuições dos comportamentos de desempenho e as emoções associadas às crenças causais (Janeiro, 2006).

Segundo Weiner (1986), as atribuições causais podem ser organizadas em três dimensões. A primeira dimensão diz respeito à dimensão de *locus* de causalidade, que se refere à atribuição da causalidade a factores internos ao indivíduo ou, a factores externos ao indivíduo. Ou seja, a explicação de um sucesso ou fracasso na realização de uma determinada tarefa pode ser facultada a causas internas (por exemplo, às capacidades/ aptidões pessoais, esforço dispendido) ou a causas externas (por exemplo, factores relacionados com o acaso ou sorte ou com dificuldades relativas a uma tarefa específica). A segunda dimensão refere-se à estabilidade em que, as causas percebidas podem ser encaradas como estáveis no tempo (as aptidões e capacidades são exemplos de traços considerados como relativamente estáveis) ou, pelo contrário, podem ser consideradas como instáveis, variando com o tempo (por exemplo, o esforço e a disposição). As causas externas podem ser igualmente distinguidas quanto à sua estabilidade visto que, a sorte pode ser considerada como uma variável relativamente instável e a dificuldade da tarefa como uma variável estável. Finalmente a terceira dimensão apontada por Weiner (1986) é a controlabilidade. As atribuições podem ser consideradas como controláveis, ou seja, dependem da vontade do próprio indivíduo (por exemplo o esforço), ou incontroláveis, quando não dependem da vontade pessoal (por exemplo, as aptidões/capacidades).

A teoria motivacional de Weiner pode-se caracterizar de um modo muito resumido da seguinte forma: “a dinâmica comportamental é interpretada como um processo temporal comportando diferentes fases. A sequência motivacional tem início com a interpretação positiva ou negativa de um acontecimento, seguindo-se a elaboração de uma explicação causal, a causa é posteriormente enquadrada no espaço dimensional. Estas dimensões causais têm, por sua vez, consequências psicológicas relacionadas com a expectativa e afecto” (Janeiro, 2006, p.96).

Luzzo e Jenkins-Smith (1998), apoiando-se na teoria de Weiner (1986), apresentaram recentemente um modelo sobre as atribuições associadas à tomada de decisão de carreira.

Estes autores propuseram que, assim como para as outras situações, os indivíduos também constroem explicações causais para as situações de natureza vocacional. Os indivíduos ao reflectirem sobre as suas experiências vocacionais desenvolvem um estilo atribucional que está relacionado com a tomada de decisão de carreira. Este estilo atribucional pode-se qualificar como sendo optimista (quando as atribuições são internas, controláveis e instáveis) ou pessimista (quando as atribuições são externas, não controláveis e estáveis) (Janeiro, 2006).

Este construto das crenças atribucionais no âmbito da psicologia vocacional tem sido, como se tem vindo a verificar na literatura, relegado para segundo plano, verificando-se ainda poucos trabalhos nesta área. Luzzo

e Jenkins-Smith (1998), colmataram de alguma forma esta lacuna através das suas investigações acerca desta temática e através da introdução de novos instrumentos para a avaliação das atribuições relativamente à carreira, nomeadamente, a escala designada por “*Assessment of Attributions for Career Decision-Making*” (AACDM), cuja versão portuguesa (adaptada, com alterações, por Janeiro, 2006) foi utilizada neste estudo e que será caracterizada mais à frente neste trabalho.

Estudos realizados com esta escala permitiram realizar uma análise das relações entre os resultados desta e outros índices vocacionais, constatando-se que existem “relações significativas entre os resultados da escala e as actividades de exploração, tanto do meio envolvente como do *self*, assim como com o grau de decisão de carreira. O estilo atribucional optimista em relação à tomada de decisão na carreira (atribuições internas, controláveis e instáveis) registou correlações positivas quer com o empenho na exploração da carreira quer com a tomada de decisão na carreira” (Janeiro, 2006, p.113).

1.3. Locus de controlo

A distinção entre factores internos e externos à pessoa ganhou expressividade e impacto na psicologia da personalidade com a introdução, por Rotter (1966), do conceito de “*locus* de controlo”.

A atenção dos psicólogos (clínicos, educacionais e sociais) prestada a este construto prende-se com a importância das expectativas, do valor do reforço e da situação para a interpretação do comportamento humano. De facto, a importância que estas expectativas de controlo do reforço e do valor desse mesmo reforço têm para o comportamento humano, permitem que este construto (*locus* de controlo) toque a complexidade da pessoa e do seu comportamento (Barros *et al.*, 1993).

Na sua monografia Rotter (1966) destaca a importância das expectativas, para além do reforço ou da recompensa, justificando que o mesmo acontecimento pode ser percebido de forma diferente pelas pessoas. O efeito do reforço não é, então, automático, dependendo das expectativas da pessoa e do modo como ela percebe a relação causal entre o comportamento e a recompensa.

Rotter define, então, controlo interno e controlo externo do seguinte modo: “Quando o reforço é percebido pelo sujeito como seguindo-se a alguma acção sua, mas não estando completamente dependente dessa acção, então, na nossa cultura é tipicamente percebido como resultado da sorte, do acaso, do destino ou sob o controlo de outros poderosos, ou como imprevisível, dada a grande complexidade de forças que o rodeiam. Quando o acontecimento é interpretado deste modo por um indivíduo, designamos isto uma crença no *controlo externo*. Se a pessoa percebe que o acontecimento depende do seu próprio comportamento ou das suas

características relativamente permanentes, apelidamos isto de uma crença no *controlo interno*” (Rotter, 1966, p.1). Dito de outra forma, “designa-se um indivíduo como “interno” quando ele tem a percepção ou a crença de que controla a situação ou o reforço e, por isso, tende a percebê-lo como resultante das suas acções (o “lugar” do controlo está em si mesmo), enquanto o “externo” sente que não controla os acontecimentos ou que os resultados não são dependentes do seu comportamento, e por isso tende a percebê-los como resultantes de factores alheios a si mesmo, como outros poderosos, sorte ou acaso (o “lugar” do controlo está fora dele). Deste modo, o interno normalmente aceita o louvor pelos sucessos e as (auto)críticas pelo fracasso, enquanto o externo não aceita nem uma coisa nem outra” (Barros *et al.*, 1993, pp. 23 e 24).

Importa no entanto referir que “não existe uma fronteira taxativa entre a internalidade e a externalidade ou entre um indivíduo com crença de controlo interno e outro com crença de controlo externo, mas se trata simplesmente de uma tendência, dentro de um *continuum*” (Barros *et al.*, 1993, p.25). Não é, então, uma questão do “tudo ou nada”, mas uma tendência maior ou menor para um dos pólos.

O construto *locus* de controlo nem sempre foi definido por Rotter da mesma forma, o que deu origem a alguma confusão e indistinção relativamente às crenças atribucionais, confusão esta que se manifesta em alguns itens da sua escala. Assim, é importante salientar que este construto se trata de uma variável que afecta o comportamento e não de uma tipologia. O *locus* de controlo é uma variável sóciocognitiva da personalidade ou uma cognição menos estável, quer a nível do indivíduo (que pode mudar em função da idade e das circunstâncias) quer dos grupos sociais. No entanto, é uma variável mais ou menos dominante do indivíduo, caso contrário, pouco significado psicológico teria (Barros *et al.*, 1993).

Rotter (1966) fala ainda em características relativamente permanentes podendo, por isso, o *locus* de controlo ter um valor preditivo do comportamento.

O autor descreve então deste modo a pessoa interna: “o indivíduo que possui uma forte crença de que pode controlar o seu próprio destino, é provável que: a) esteja mais atento aos aspectos do meio ambiente que fornecem informações úteis para o seu futuro comportamento; b) procure melhorar as suas condições ambientais; c) atribua maior valor às competências ou reforços de realização e se sinta geralmente mais interessado com as próprias capacidades, particularmente com os seus insucessos; d) se mostre mais resistente às tentativas subtis para o influenciar” (Rotter, 1966, p.25).

Mas, se por um lado o indivíduo interno tem a sensação de dominar a situação, também o externo, de certa forma, percebe os acontecimentos como dependentes de si, embora não totalmente. Segundo Rotter (1966), podem-se distinguir dois tipos de externalidade: pode-se falar em “externos defensivos”, que fundamentalmente são internos, com pequenas excepções em situações específicas (por exemplo, numa situação escolar em que estes

se tornam externos como defesa contra o fracasso que sentem ser devido aos professores – crença nos outros poderosos) e os “externos passivos” que, basicamente, são os verdadeiros externos e que correspondem à crença na sorte e/ou acaso (Barros *et al.*, 1993).

Reportando-nos ainda à confusão que se gera à volta dos construtos *locus* de controlo e atribuições causais, Barros *et al.* (1993) referem que em princípio, estes construtos podem ser distinguidos da seguinte forma: “1) o *locus* de controlo é uma expectativa *antes* do resultado acontecer, enquanto as atribuições vêm *depois* (digamos que um contém um raciocínio *a priori* e outro *a posteriori*); 2) o *locus* de controlo põe o acento nas *expectativas* de que determinado comportamento terá ou não diferentes efeitos no meio, enquanto a perspectiva atribucional se centra na *atribuição* que a pessoa faz de determinado acontecimento a determinadas causas (internas/externas, estáveis/instáveis, controláveis/incontroláveis); 3) o *locus* de controlo refere-se mais à compreensão do reforço como dependente ou não do comportamento, enquanto a perspectiva causal tende a atribuir as causas do resultado ao sujeito ou ao exterior” (p. 38).

Para avaliar as crenças individuais de reforço interno e reforço externo, Rotter (1966) desenvolveu a escala “I-E”, que veio a ser um dos instrumentos mais explorados em psicologia, servindo de base a várias investigações, e que foi aplicado neste trabalho.

Segundo Janeiro (2006), num estudo realizado por Taylor em que o *locus* de controlo (avaliado com base a escala de Rotter) foi uma das variáveis consideradas para análise da indecisão vocacional em estudantes universitários, os resultados obtidos mostraram uma correlação significativa entre a indecisão vocacional e o *locus* de controlo externo. Ou seja, os resultados indicam que uma percepção da carreira como determinada sobretudo pela sorte ou destino pode estar na base do desprendimento das actividades de exploração e de planeamento, o que contribui para a indecisão na carreira.

Numa outra investigação em que foi utilizada uma escala de *locus* de controlo relacionada com a carreira (“*Career Locus of Control Scale*” – CLCS), baseada na escala de Rotter, os resultados revelaram uma associação positiva entre a internalidade e a participação dos estudantes em actividades de orientação escolar e profissional (Janeiro, 2006).

Embora este construto continue a ser alvo de muitas investigações, nos últimos anos tem-se assistido a uma substituição deste por noções atribucionais e de controlo pessoal com definições mais precisas (Janeiro, 2006).

1.4. Auto-eficácia para a tomada de decisão de carreira

“Em Psicologia Vocacional, o estudo do conceito de auto-eficácia focaliza o processo vocacional no indivíduo activo, com capacidades

reflexivas e auto-regulatórias e embutido nos contextos, onde ocorre o desenvolvimento individual, e em que se inscrevem os comportamentos de escolha” (Teixeira, 2007).

O construto de auto-eficácia foi proposto por Bandura (1977) e, desde então, tem vindo a conquistar a sua importância no que diz respeito aos construtos explicativos do comportamento humano, nas diversas áreas em que este se manifesta, ganhando notoriedade como um dos “mecanismos psicológicos mais heurísticos e profusamente estudados” (Silva & Paixão, 2007, p.7).

Bandura (2002) definiu a auto-eficácia como “a crença na nossa capacidade para organizar e executar as linhas de acção requeridas para produzir certas realizações” (p.3). Estas crenças de eficácia pessoal tratam-se então, de uma das principais causas dos níveis de motivação, dos estados afectivos e dos cursos de acção das pessoas uma vez que, influenciam as linhas de acção que as pessoas escolhem, a quantidade de esforço que concedem a determinado objectivo e a quantidade de tempo que persistem perante obstáculos e fracassos com que muito provavelmente se confrontarão. As crenças de auto-eficácia afectam ainda a “resiliência na adversidade, os padrões de pensamento, a quantidade de stresse e de depressão que será sentida no confronto das exigências do meio ambiente, assim como o nível de realização que será alcançado” (Silva & Paixão, 2007, p.8).

De uma forma resumida, a teoria da auto-eficácia de Bandura defende que as expectativas e juízos sobre as competências e capacidades pessoais constituem a principal base do início e da persistência das acções ou dos comportamentos, assim como da probabilidade de lidar eficazmente com as exigências do meio e das tarefas com que o indivíduo se confronta ao longo da vida (Ramos, 2006).

Na sua teoria Bandura apresenta a auto-eficácia como o elemento central da agência pessoal, que decorre de quatro fontes de informação, que se distinguem conforme o impacto que têm na construção das crenças: os desempenhos pessoais passados, a aprendizagem vicariante, a persuasão verbal e os índices fisiológicos, podendo-se ainda acrescentar a estes os estados emocionais e as experiências em imaginação (Ramos, 2006).

Assim, estas crenças influenciam as escolhas que os indivíduos fazem e as acções que realizam, tendendo estes a seleccionar as actividades em relação às quais se sentem competentes e confiantes, e evitando aquelas em que tal não se verifica. Também o tipo ou quantidade de esforço dispendido em determinada tarefa vai variar em função das crenças de auto-eficácia, assim como a perseverança de obstáculos e a resiliência em situações adversas. Quanto maior for o sentimento de eficácia, maior o esforço, a persistência e a resiliência.

No que diz respeito às reacções emocionais verifica-se, igualmente, uma forte influência das crenças de auto-eficácia, na medida em que uma elevada percepção de auto-eficácia propicia ao indivíduo um sentimento de tranquilidade na aproximação de actividades difíceis, pelo contrário, baixos

níveis de auto-eficácia podem levar a uma visão mais pessimista, ansiógena, depressiva que diminui a perspectiva de resolução da tarefa/problema em causa (Ramos, 2006).

Baseando-se na teoria de Bandura e na aplicação do construto de auto-eficácia ao domínio do desenvolvimento da carreira, a teoria sociocognitiva da carreira (SCCT) de Lent, Brown e Hackett (1994), “assenta na premissa da agência pessoal no processo de tomada de decisão de carreira, caracterizando, nas suas dimensões interna e externa, os factores que possibilitam ou dificultam essa mesma agência” (Ramos, 2006, p.19).

Também nesta teoria é valorizada a reciprocidade triádica, anteriormente definida por Bandura, em que o agente que desencadeia o comportamento ou a acção é, ele próprio, influenciado pelo processo, na dinâmica conjugada e bidireccional do pensamento auto-referencial e dos processos sociais. Assim, tendo em conta este processo triádico, a SCCT destaca três mecanismos subjacentes à tomada de decisão e ao desenvolvimento de carreira: auto-eficácia, expectativas de resultado e estabelecimento de objectivos (Ramos, Paixão & Silva, 2007).

Segundo Ramos *et al.* (2007), “do ponto de vista da carreira, os juízos de auto-eficácia desempenham o papel de mediadores entre as experiências passadas e a previsão das escolhas educacionais e ocupacionais. Reflectem, igualmente, o nível de confiança que o indivíduo tem na realização de uma auto-avaliação, na recolha de informação ocupacional, na definição ou no estabelecimento de um objectivo e no comportamento de planificação e de implementação” (p. 28).

De facto, este construto tem-se revelado bastante importante no que diz respeito à consulta psicológica vocacional e à sua inovação (Fitzgerald & Harmon, 1998). Deste modo, os fundadores desta teoria (Hackett & Betz, 1981, Betz, 2001) propuseram que esta se aplicasse tanto ao conteúdo das escolhas, como ao próprio processo de escolha.

Relativamente ao conteúdo das escolhas, alguns autores, baseando-se em vários estudos, apontam que a auto-eficácia é um bom preditor do comportamento de escolha, uma vez que as baixas expectativas de auto-eficácia relativamente a determinadas matérias, cursos ou profissões levam ao evitamento dessa área de estudo, de formação ou de trabalho, designadamente ao nível das escolhas e da implementação destas (Ramos, 2006).

Com o objectivo de medir a crença dos sujeitos na sua capacidade para desempenharem com sucesso as tarefas necessárias para a tomada de decisão vocacional, Betz & Luzzo (1996) construíram a escala “*Career Decision-Making Self Efficacy Scale*” (CDMSE), que mais tarde foi abreviada por Betz, Klein e Taylor (1996) e, cuja versão portuguesa (adaptada por Paixão, 2004) foi utilizada neste estudo e será descrita mais adiante.

Estudos efectuados em torno da validade de construto desta escala têm demonstrado, consistentemente, que as expectativas positivas de auto-eficácia relativamente à tomada de decisão de carreira se encontram

associadas a níveis mais baixos de indecisão vocacional, sendo essa associação ainda mais forte quando é utilizada a forma abreviada do instrumento (Paixão, 2004).

Como se pôde verificar ao longo desta pequena abordagem teórica acerca dos construtos em estudo neste trabalho, todos eles se têm revelado, de alguma forma, importantes no que diz respeito à tomada de decisão de carreira.

Estudos realizados com a escala de atribuições para a carreira revelaram relações significativas entre os resultados da escala e a tomada de decisão de carreira, sendo que o estilo atribucional optimista registou correlações positivas não só com o empenho na exploração de carreira, mas também com a tomada de decisão de carreira (Janeiro, 2006).

No que diz respeito ao *locus* de controlo, os resultados obtidos num estudo com estudantes universitários mostraram uma correlação significativa entre a indecisão vocacional e o *locus* de controlo externo, o que significa que uma percepção da carreira como determinada pela sorte ou destino pode estar na base do desprendimento das actividades de exploração e de planeamento, o que contribui para a indecisão na carreira (Janeiro, 2006).

Relativamente à auto-eficácia para a tomada de decisão de carreira, os estudos apontam para que esta seja um bom preditor do comportamento de escolha, uma vez que baixas expectativas de auto-eficácia relativamente a determinadas matérias, cursos ou profissões levam ao evitamento dessa área de estudo, de formação ou de trabalho, designadamente ao nível das escolhas e da implementação destas (Ramos, 2006). Estudos efectuados em torno da validade de construto desta escala têm demonstrado, consistentemente, que as expectativas positivas de auto-eficácia relativamente à tomada de decisão de carreira se encontram associadas a níveis mais baixos de indecisão vocacional (Paixão, 2004).

Nos próximos capítulos serão apresentados os objectivos deste estudo, bem como a metodologia utilizada, a discussão dos resultados e conclusões acerca deste trabalho, onde teremos em consideração os dados dos estudos acima descritos.

II - Objectivos

O objectivo principal deste estudo prende-se com a pesquisa e análise de factores que possam dificultar a tomada de decisão de carreira em jovens do 9º ano de escolaridade, de forma a contribuir futuramente para intervenções, nesta área, mais precisas e eficazes.

Assim, e tendo em conta a revisão bibliográfica feita no capítulo anterior sobre os vários construtos propostos para este estudo, colocámos um

conjunto de hipóteses, as quais serão descritas seguidamente.

A nossa hipótese geral prende-se, então, com o tipo de relação que poderá existir entre a tomada de decisão vocacional (um construto multidimensional) e um conjunto de outras variáveis sócio-cognitivas, tais como, a tomada de decisão de carreira, o *locus* de controlo e as atribuições de causalidade.

A partir desta hipótese geral concebemos quatro hipóteses mais específicas (ou operacionais):

1. As dificuldades associadas com a tomada de decisão vocacional (falta de prontidão, falta de informação e informação inconsistente) estão correlacionadas, estatística e significativamente, com os níveis de auto-eficácia para a tomada de decisão de carreira dos alunos.
2. As dificuldades associadas com a tomada de decisão vocacional (falta de prontidão, falta de informação e informação inconsistente) estão correlacionadas, estatística e significativamente, com o *locus* de controlo percebido pelos alunos.
3. As dificuldades associadas com a tomada de decisão vocacional (falta de prontidão, falta de informação e informação inconsistente) estão correlacionadas, estatística e significativamente, com as atribuições de causalidade (interna e externa) feitas pelos alunos.
4. Tomadas em conjunto as variáveis predictoras incluídas neste estudo – auto-eficácia de carreira, locus de controlo e atribuição de causalidade interna e externa – permitem efectuar uma previsão estatisticamente significativa das dificuldades globais de decisão de carreira.

III – Metodologia

3.1. Caracterização da amostra

A amostra inicial deste estudo é composta por 123 alunos a frequentar o 9º ano de escolaridade na Escola EB 2º e 3º Ciclo de Eugénio de Castro em Coimbra. No entanto, após se terem verificado, na análise da base de dados, nove casos com valores omissos, optou-se por não considerar a informação relativa a esses nove alunos (vide Tabela 1).

Assim, a amostra final perfaz um total de 114 sujeitos, cujas idades estão compreendidas entre os 14 e os 18 anos de idade, sendo a média destas idades 14,67. Destes 114 alunos, 70 (61,4%) pertencem ao sexo feminino e 44 (38,6%) ao sexo masculino.

É de salientar também que para este estudo foi utilizada uma amostra ocasional ou de conveniência, ou seja, trata-se de uma amostra “extraída da

população, segundo um método de selecção orientado por razões de comodidade para o experimentador” (D’Hainaut, 1997, p. 17). Importa referir ainda que “uma amostra ocasional não é representativa da população e não podemos extrair dela quaisquer conclusões relativas à população”, no entanto, “podemos encontrar indicações” (D’Hainaut, *idem*, pp. 17 e 18).

Tabela 1. Caracterização da amostra

	n	%	M	DP
Sexo				
Feminino	70	61,4		
Masculino	44	38,6		
Idade			14,67	,760
14	54	47,4		
15	47	41,2		
16	11	9,6		
17	1	9		
18	1	9		
Total	114	100		

A amostra observada, face aos parâmetros analisados, apresenta uma boa correspondência com as repartições teoricamente esperadas na população, embora, exista uma clara predominância de raparigas em relação aos rapazes.

3.2. Caracterização dos Instrumentos

3.2.1. Questionário das Dificuldades de Tomada de Decisão de Carreira (Adaptação Portuguesa do CDDQ de Gati & Osipow, 2000, 2002, por Silva, 2005)

Este questionário foi desenvolvido por Gati *et al.* (1996), procurando traduzir em termos operacionais uma taxinomia sobre as dificuldades de tomada de decisão na carreira, tendo em conta os princípios da teoria da decisão e da sua aplicação ao processo de tomada de decisão de carreira. Uma das características que distingue este instrumento da indecisão da carreira de outros existentes neste domínio, é o facto de estar baseado em premissas teóricas gerais sobre o comportamento da decisão contempladas no modelo do “decisor de carreira ideal” (Gati *et al.*, 1996; Silva, 2004a).

Assim, o desvio deste modelo ideal poderá constituir um problema,

causando impacto ou ao nível da inibição da tomada de decisão, ou ao nível de uma tomada de decisão de qualidade inferior. A taxinomia relativa a este questionário encontra-se estruturada de forma hierárquica, sendo constituída por três grandes categorias – falta de prontidão (*lack of readiness*), falta de informação acerca do processo (*lack of information about the process*) e informação inconsistente (*inconsistent information*) – que, por sua vez, se dividem em subcategorias². A primeira categoria refere-se às dificuldades que ocorrem antes do início do processo de tomada de decisão, enquanto as outras duas englobam os problemas manifestados durante o processo de tomada de decisão. O CDDQ permite, então, avaliar os sujeitos relativamente a 44 dificuldades específicas de tomada de decisão. A versão por nós utilizada, no entanto, contém 34 itens (versão abreviada do CDDQ), aliás a versão que foi inicialmente adaptada no nosso país (Silva, 2004a; Ramos, 2006).

O questionário inclui uma pergunta inicial em que os sujeitos deverão indicar se já consideraram alguma área de especialização ou ocupação e, em caso afirmativo, o grau de confiança que têm nessa mesma escolha. Para os restantes itens, os sujeitos deverão utilizar uma escala tipo Likert com 9 pontos para indicar em que medida cada uma das dificuldades apresentadas descreve a sua situação actual. No final do questionário é apresentado aos sujeitos uma questão (também numa escala tipo Likert com 9 pontos) para que avaliem o grau de severidade global das suas dificuldades em tomar uma decisão de carreira. As pontuações obtidas podem ser organizadas pelas categorias e subcategorias, num total de 14 e, ainda um resultado global para o conjunto de 34 itens (Gati et al., 1996; Silva, 2004a; Ramos, 2006).

No que diz respeito às características psicométricas do CDDQ e à taxinomia subjacente, estas têm sido encaradas de forma positiva, quer do ponto de vista da validade, quer do ponto de vista da fiabilidade e consistência interna. O estudo de fiabilidade deste instrumento foi, inicialmente, realizado em dois grupos diferentes, um em Israel e outro nos Estados Unidos. Os resultados da amostra Israelita mostraram que o coeficiente alfa de Cronbach mediano foi .78 e o coeficiente teste-reteste mediano foi .65; na amostra Americana apenas foi medida a consistência interna, sendo a mediana dos coeficientes .77. O resultado Total do CDDQ revelou um alfa de Cronbach de .95 para ambas as amostras (Gati et al., 1996; Silva, 2004a).

O primeiro estudo empírico deste instrumento no contexto nacional, ocorreu em 2006 no âmbito de um trabalho de mestrado em psicologia, que teve como tema a “auto-eficácia, objectivos e tomada de decisão na construção da identidade vocacional” (Ramos, 2006). A análise dos dados recolhidos através deste estudo permitiu concluir que se trata de um instrumento com bons índices de fidelidade, de facto, com a excepção do

² Cf. Capítulo I – Enquadramento conceptual, ponto 1.1. A tomada de decisão e a indecisão vocacional.

valor de alfa para a subescala *readiness* - de .60 -, o que se verificou também na versão original da escala, a consistência interna dos resultados nas restantes escalas é bastante promissora (nomeadamente, com valores alfa de .88 e .93 para a escala *lack of information* e *inconsistent information*) (Ramos, 2006).

3.2.2. Escala das Atribuições para a Carreira

A Escala das Atribuições para a Carreira, foi originalmente construída por Luzzo e Jenkins-Smith (1998), sendo designada “*Assessment of Attributions for Career Decision-Making*” (AACDM), com o objectivo de avaliar o estilo atribucional associado à tomada de decisões na carreira.

Esta escala é composta por nove itens, três para cada dimensão referida no modelo de Weiner (1986) – causalidade, controlabilidade e estabilidade³. Destes itens, dois são formulados no sentido positivo e um em sentido contrário (Janeiro, 2006).

No que diz respeito aos resultados da aplicação desta escala, estes demonstraram coeficientes alfa satisfatórios, oscilando entre 0.66 para a subescala de estabilidade, 0.79 para a subescala de controlabilidade e 0.83 para a subescala causalidade. Também os estudos de validade revelaram correlações significativas com outros instrumentos de avaliação de atribuições (Janeiro, 2006).

Para o presente estudo foi utilizada a versão portuguesa para alunos do 9º ano de escolaridade (adaptada, com alterações, por Janeiro, 2006), em que os itens testados remetem para a análise das experiências escolares de sucesso e de insucesso atribuíveis a causas internas ou externas, referindo-se a situações de aproveitamento escolar. Estes itens referem-se a situações escolares e não a situações de tomada de decisões de carreira uma vez que, sendo o instrumento administrado a alunos do 9º ano, estes ainda não efectuaram qualquer escolha vocacional e, portanto, ainda não tiveram a oportunidade de analisar experiências de sucesso ou fracasso associadas com essas mesmas decisões (Janeiro, 2006).

Outra alteração feita para esta escala destinada a sujeitos do 9º ano, refere-se a uma reformulação dos itens visto que, nas aplicações prévias da escala, os alunos mais novos demonstravam muitas dificuldades em compreender o conteúdo dos itens, principalmente na auto-apreciação nas dimensões atribucionais (causalidade, controlabilidade e estabilidade). Assim, “optou-se por uma formulação dos itens tendo por base as classes atribucionais normalmente consideradas para contextos de realização (aptidões, esforço, acaso ou sorte e dificuldade das tarefas)” (Janeiro, 2006, p.170).

³ Cf. Capítulo I – Enquadramento conceptual, ponto 1.2. Crenças atribucionais

Os 18 itens pertencentes a esta escala distribuem-se, então, por quatro classes: “causalidade interna associada ao sucesso, causalidade interna associada ao fracasso, causalidade externa associada ao sucesso e causalidade externa associada ao fracasso. Para cada uma destas dimensões testaram-se duas variáveis, as variáveis capacidades e esforço para a causalidade interna, e as variáveis sorte e ajuda dos outros para a causalidade externa. (...) Elaboraram-se dois conjuntos de itens para todas as dimensões, um referente à análise das experiências passadas, e outro referente à expectativa em relação à futura carreira. Assim, os oito primeiros itens pertencem à dimensão de causalidade interna, sendo quatro itens referentes à expectativa futura e os outros quatro à análise de experiências passadas. O segundo conjunto de oito itens está associado à dimensão de causalidade externa, os quatro primeiros itens referem-se à expectativa futura, sendo os outros quatro itens relativos à análise das experiências passadas. Por fim, os dois últimos itens apresentados referem-se especificamente à tomada de decisão de tipo externo” (Janeiro, 2006, p.171).

Os coeficientes alfa de Cronbach obtidos para esta escala com alunos do 9º ano foram considerados satisfatórios, tanto para a escala de causalidade interna ($\alpha = .72$) como para a escala de causalidade externa ($\alpha = .71$) (Janeiro, 2006).

3.2.3. Internal-External Locus of Control Scale (Rotter, 1966)

Para avaliar o *locus* de controlo foi utilizada a *Internal-External Locus of Control Scale* de Rotter. Esta escala pretende avaliar a externalidade, ou seja, a percepção de que os acontecimentos estão fora do controlo pessoal e, portanto, resultados mais elevados indicam um maior grau de externalidade. Na I-E são apresentados 29 itens (apenas 23 destes itens contribuem para o cálculo da pontuação global, uma vez que os outros 6 são de despiste) em que os indivíduos têm que optar entre dois itens que representam posições contrastantes relativamente a um determinado assunto.

Relativamente à validade desta escala, vários estudos têm atestado a sua robustez (Lucas & Wanberg, 1995; Marsh & Richards, 1987; Rotter, 1966). Os valores de consistência interna têm variado entre .60 e .83 e, no que diz respeito à consistência temporal verificou-se, através de uma investigação, uma correlação entre avaliações de .68, com um intervalo de tempo de 26 dias.

Para este estudo foi usada a versão portuguesa da I-E (adaptada por Barros *et al.*, 1989), cujos resultados demonstraram uma correlação significativa, na direcção esperada, com uma escala de avaliação multidimensional do *locus* de controlo e com outras variáveis teoricamente relacionadas. A consistência interna (método *split-half*) foi de .70 (Barros *et al.*, 1989).

3.2.4. Escala de Auto-Eficácia na Tomada de Decisão Vocacional (Adaptação Portuguesa da Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form – CDMSE-SF de Betz, Klein & Taylor, 1996, efectuada por Paixão, 2004)

A CDMSE foi construída com o intuito de medir a crença dos sujeitos na sua capacidade para realizarem com êxito as tarefas necessárias à tomada de decisão vocacional (Taylor & Betz, 1983). Esta abrange cinco competências inicialmente referidas por Crites (1978) no seu modelo de maturidade vocacional: precisão da auto-avaliação, recolha de informação ocupacional, selecção de objectivos, elaboração de planos para o futuro e, resolução de problemas. Assim, a escala comportava 50 itens em que, cada 10 itens correspondia a cada uma das cinco competências envolvidas no processo de tomada de decisão vocacional. Os sujeitos tinham, então, que indicar o seu grau de confiança para resolver com êxito cada uma das tarefas mencionadas, de acordo com uma escala *likert* de 10 pontos, tendo como extremos a pontuação 9 (confiança total) e 0 (ausência total de confiança) (Paixão, 2004).

Este instrumento foi mais tarde abreviado, passando a constituir apenas 25 itens – CDMSE-*Short Form* – (Betz, Klein & Taylor, 1996). Nesta versão cada uma das 5 subescalas engloba 5 itens, tendo sido transferidos da escala original para esta apenas os itens que melhor satisfaziam os critérios de qualidade relacionados com as características psicométricas (Paixão, 2004).

Para o presente estudo foi utilizada a adaptação portuguesa da versão abreviada deste instrumento sendo, portanto, organizada em respostas tipo *likert* com cinco níveis: nenhuma confiança, muito pouca confiança, confiança moderada, muita confiança e total confiança, aos quais são respectivamente atribuídos 1, 2, 3, 4 e 5 pontos.

No que diz respeito às características psicométricas, tanto na versão original como na versão abreviada revelaram-se satisfatórias. Os coeficientes de fidelidade da escala completa da versão original variaram entre .86 e .89 nas diferentes subescalas e apresentaram o valor de .97 para a pontuação global. Quanto aos valores de fidelidade para a versão abreviada, estes variaram entre .73 e .83 nas várias subescalas, enquanto para a escala global se obteve um valor de alfa de Cronbach de .94 (Taylor & Betz, 1983; Betz, Klein & Taylor, 1996; Paixão, 2004).

Num estudo feito com alunos do ensino superior em Portugal em que lhes era aplicada esta escala, pôde-se verificar um coeficiente de consistência interna para a escala global de .89, podendo-se assim considerar que os itens possibilitam a realização consistente do construto psicológico em causa (Kumar, Silva & Paixão, 2007).

3.3. Procedimento associado à recolha de dados

Os instrumentos deste estudo foram aplicados em contexto escolar, numa escola do 2º e 3º ciclo de Coimbra. Tanto a escola como os pais foram informados do objectivo da investigação e foi-lhes pedida autorização para que esta se pudesse realizar.

Os questionários foram administrados aos alunos de forma colectiva em contexto de sala de aula, durante períodos lectivos cedidos por professores das respectivas turmas. Antes da administração dos questionários aos alunos foi-lhes dada uma breve explicação acerca dos objectivos do estudo, bem como foi garantido o anonimato dos dados recolhidos e assegurada a confidencialidade destes.

Foram, igualmente, dadas instruções acerca do preenchimento da ficha de caracterização e foi-lhes comunicado que cada instrumento de avaliação tinha indicado as instruções que deveriam ler com atenção antes de começarem o seu preenchimento.

Com o objectivo de minimizar o enviesamento nas respostas, nomeadamente o relacionado com o cansaço, a ordem de apresentação dos instrumentos de avaliação foi objecto de variação sistemática.

IV - Resultados

4.1. Considerações e análises preliminares

Nesta secção apresenta-se a informação estatística relativa aos dados observados. Para as diversas análises estatísticas efectuadas recorreremos ao programa SPSS para o Windows (versão 15).

No sentido de realizarmos o teste das hipóteses 1 a 3 recorreremos ao cálculo dos coeficientes de correlação de Pearson e respectivos testes de significância estatística. Em todas as análises efectuadas, como critério de decisão estatística, utilizamos o nível de significância de 5% ($p < .05$; teste bilateral). Para o teste da hipótese 4, foi efectuada uma análise de regressão múltipla *standard* (ou simultânea).

A dimensão da amostra, N , revela-se apropriada para as análises que nos propomos realizar. De facto, tendo em consideração que a técnica estatística mais exigente que vamos utilizar é a regressão múltipla, Newton e Rudestan (1999) sugerem que o N seja pelo menos igual a $104 + K$ (sendo K o número de variáveis preditoras). Neste estudo o tamanho da amostra, como referimos anteriormente, ultrapassa esse mínimo ($N = 114$).

Na Tabela 2 encontra-se informação respeitante às médias e aos desvios-padrão para cada uma das variáveis estudadas, bem como os coeficientes de correlação de Pearson para cada um dos pares de variáveis.

Tabela 2. Matriz de inter-correlações e estatísticas descritivas

	1	2	3	4	5	6	7	8
1.								
2.	0.401**							
3.	0.487**	0.707**						
4.	0.672**	0.902**	0.892**					
5.	0.061	-0.250**	-0.349**	-0.250*				
6.	0.216*	-0.046	0.012	0.040	-0.046			
7.	0.187*	-0.140	-0.141	-0.078	0.350*	-0.102		
8.	0.428**	0.209*	0.238*	0.318**	-0.049	0.142	0.219*	
M	4.790	4.480	3.720	4.340	86.00	11.69	57.71	37.31
DP	1.124	1.577	1.626	1.231	12.55	2.875	8.641	11.07

1.CDDQ Prontidão; **2.CDDQ** Falta de Informação; **3.CDDQ** Info. Inconsistente; **4.CDDQ** Total; **5.CDMSE-SF**; **6.I-E Locus** de Controlo; **7.Atribuição Causal Interna**; **8.Atribuição Causal Externa**; M = Média; DP = Desvio-Padrão

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Antes de passarmos à descrição dos resultados respeitantes às hipóteses formuladas, de seguida apresentamos informação relevante acerca das características psicométricas dos resultados em cada uma das variáveis estudadas (Tabela 3).

Assim, constatamos que os valores de consistência interna (alfa de Cronbach) localizam-se no intervalo de .51 (I-E locus de controlo) a .91 (CDDQ total), sendo a mediana de 0.84. Apenas dois dos resultados estão abaixo do critério habitualmente considerado razoável (alfa = .70), o resultado da escala I-E, já referido anteriormente, e o resultado de prontidão no CDDQ. Três dos oito valores considerados, podem mesmo ser rotulados como excelentes (alfa > .90), respectivamente, *score* falta de informação (alfa = .90), auto-eficácia e CDDQ total (ambos com alfa = .91). Os restantes coeficientes apresentam valores intermédios de consistência interna, respectivamente .76 (atribuição causal interna), .82 (atribuição causal externa) e .85 (informação inconsistente).

Tabela 3. Valores de consistência interna (alfa de Cronbach) para cada uma das variáveis estudadas

	Coefficiente Alfa de Cronbach
CDDQ Prontidão	0.619
CDDQ Falta de Informação	0.900
CDDQ Info. Inconsistente	0.854
CDDQ Total	0.911
CDMSE-SF	0.909
I-E <i>Locus</i> de Controlo	0.509
Atribuição Causal Interna	0.757
Atribuição Causal Externa	0.824

4.2. Teste da primeira hipótese: Auto-eficácia de carreira versus dificuldades de decisão

Reportando-nos à Tabela 2 constatamos que as correlações entre a CDMSE –SF e as subescalas do CDDQ, com a exceção de uma única (CDDQ prontidão; $r = .061$, $p > .05$), se revelam estatisticamente significativas. Os coeficientes de correlação de Pearson foram respectivamente com o CDDQ falta de informação $r = -.25$ ($p < .01$), CDDQ informação inconsistente $r = -.35$ ($p < .01$) e CDDQ total $r = -.25$ ($p < .05$).

4.3. Teste da segunda hipótese: *Locus* de controlo versus dificuldades de decisão

Relativamente à escala I-E *locus* de controlo, verifica-se que esta se correlaciona significativamente apenas com a subescala CDDQ prontidão ($r = .22$, $p < .05$). Os coeficientes de correlação de Pearson para as restantes subescalas foram os seguintes: $r = -.05$ ($p > .05$) (CDDQ falta de informação; $r = .01$ ($p > .05$) (CDDQ informação inconsistente); e $r = .04$ ($p > .05$) (CDDQ total).

4.4. Teste da terceira hipótese: Atribuição de causalidade versus dificuldades de decisão

No que diz respeito à atribuição causal interna, averiguou-se que, tal como a escala I-E *locus* de controlo, esta apenas se encontra correlacionada de forma estatisticamente significativa com a subescala CDDQ prontidão,

apresentando o seguinte resultado: $r = .19$ ($p < .05$). Os resultados para a CDDQ falta de informação, CDDQ informação inconsistente e CDDQ total foram, respectivamente, $r = -.14$ ($p > .05$), $r = -.14$ ($p > .05$) e $r = -.08$ ($p > .05$).

Pelo contrário, a atribuição causal externa exibe resultados estatisticamente significativos em relação a todas as subescalas do CDDQ. Assim, os resultados obtidos foram os seguintes: $r = .43$ ($p < .01$) para a subescala CDDQ prontidão; $r = .21$ ($p < .05$) para a subescala CDDQ falta de informação; $r = .24$ ($p < .05$) para a subescala CDDQ informação inconsistente; e finalmente $r = .32$ ($p < .01$) para o CDDQ total.

4.5. Teste da quarta hipótese: Impacto dos preditores no nível (global) de dificuldades de carreira

Como dissemos anteriormente, com esta hipótese pretendemos averiguar dois tipos de questões: 1) qual a proporção de variância total explicada pelos preditores na variável dependente (CDDQ total); e 2) qual a importância relativa de cada um dos preditores.

Assim, relativamente à primeira questão obtivemos um R múltiplo = .41 (R^2 ajustado = .14). Com este valor podemos rejeitar a hipótese nula de que o coeficiente de correlação múltipla na população é zero ($F(4, 109) = 5.40$, $p = .001$).

Quanto à segunda questão, na Tabela 4 apresentamos os coeficientes de regressão e a sua significância estatística. Constatamos que apenas as variáveis CDMSE e causalidade externa são estatisticamente significativas, respectivamente, $t = -2.105$, $p < .05$ e $t = 3.648$, $p < .001$. dentro destas, esta última tem maior impacto na predição da variável dependente ($Beta = .335$ vs. $Beta = -.199$).

Tabela 4. Coeficientes de regressão para os quatro preditores em estudo, tomando como variável dependente o CDDQ total.

	B	Beta	t	Sig.
Constante	5.605			
CDMSE	-.019	-.199	-2.105	.038
I-E Locus de Controlo	-.011	-.027	-.298	.767
Atribuição Causal Interna	-.015	-.103	-1.057	.293
Atribuição Causal Externa	.037	.335	3.648	.001

V - Discussão

Neste quinto capítulo iremos proceder a uma breve reflexão sobre os resultados obtidos e qual a articulação destes com modelos teóricos e investigações que foram mencionadas no enquadramento conceptual.

Relativamente à primeira hipótese específica que apresentámos anteriormente e tendo em consideração os resultados apresentados, verifica-se que a CDMSE-SF se correlaciona negativa e significativamente com todas as subescalas do CDDQ, excepto com o CDDQ prontidão. Isto é, quanto maior a auto-eficácia, menores são as dificuldades de tomada de decisão.

Estes resultados vão de encontro às teorias e estudos anteriormente realizados acerca da auto-eficácia que referem que expectativas positivas de auto-eficácia relativamente à tomada de decisão de carreira se encontram associadas a níveis mais baixos de indecisão vocacional (Paixão, 2004). O facto de a auto-eficácia não estar correlacionada significativamente com a subescala CDDQ prontidão, poderá significar que esta tem mais impacto nas dificuldades que surgem durante o desenrolar do processo de tomada de decisão.

No que diz respeito ao *locus* de controlo, os estudos realizados anteriormente apontam no sentido da existência de correlação significativa entre a indecisão vocacional e o *locus* de controlo externo, assim como uma associação positiva entre a internalidade e a participação dos estudantes em actividades de orientação escolar e profissional (Janeiro, 2006). No entanto, no presente estudo, este facto não se verificou uma vez que o *locus* de controlo apenas se correlacionou significativamente com a subescala CDDQ prontidão. Devemos salvaguardar, no entanto, que tanto a escala I-E *locus* de controlo como a escala CDDQ prontidão apresentaram índices de consistência interna pouco satisfatórios.

Como foi referido no enquadramento conceptual, a definição de *locus* de controlo nem sempre foi clara tendo-se, inclusive, gerado alguma confusão e indistinção entre este construto e as crenças atribucionais (Barros *et al.*, 1993). E, embora este construto continue a ser alvo de muitas investigações, nos últimos anos tem-se assistido a uma substituição deste por noções atribucionais e de controlo pessoal com definições mais precisas (Janeiro, 2006).

Assim, os resultados obtidos poderão, igualmente, estar de alguma forma relacionados com esta definição pouco clara do construto.

O que também poderá estar relacionado com a não correlação do *locus* de controlo em relação às dificuldades de tomada de decisão é o facto de este construto ser mais geral, comparativamente com a causalidade externa que é um construto mais direccionado para a temática da variável dependente, e que apresentou resultados mais satisfatórios.

Os resultados obtidos com a Escala das Atribuições para a Carreira

revelaram, por um lado que a atribuição causal interna apenas se correlaciona significativamente com a subescala CDDQ prontidão (uma correlação positiva e teoricamente inesperada), e que a atribuição causal externa, pelo contrário, se correlaciona significativamente com todas as subescalas do CDDQ (prontidão, falta de informação, informação inconsistente e total).

Relativamente à atribuição causal interna, estudos anteriores registaram correlações positivas entre esta e o empenho na exploração da carreira e a tomada e decisão de carreira (Janeiro, 2006), o que não se verificou neste estudo, uma vez que este construto apenas se correlacionou significativamente com o CDDQ prontidão, que por sua vez apresenta baixos níveis de consistência interna.

Contrariamente, a atribuição causal externa correlaciona-se significativamente com todas as subescalas, confirmando assim, até certo ponto, a terceira hipótese específica por nós colocada, uma vez que as atribuições causais externas se relacionam com as dificuldades de tomada de decisão.

Para avaliar a nossa quarta hipótese específica, recorreremos à análise dos resultados através da equação de regressão, que nos permitiu avaliar a capacidade preditiva das variáveis independentes (CDMSE, I-E *locus* de controlo, atribuição causal interna e atribuição causal externa) relativamente às dificuldades de decisão de carreira.

Os resultados obtidos podem interpretar-se como reveladores de uma correlação forte/grande, segundo o critério de Cohen (1988), entre os preditores sóciocognitivos e a variável de critério, o que nos permite rejeitar a hipótese nula, constatando-se assim, que as dificuldades de tomada de decisão de carreira podem ser preditas pelo conjunto das variáveis predictoras estudadas. Destas variáveis, a auto-eficácia e as atribuições causais externas são as que melhor predizem as dificuldades de tomada de decisão de carreira, sendo esta última a que tem maior impacto nessa predição.

De facto, a auto-eficácia, segundo a literatura, tem-se revelado bastante importante no que diz respeito à consulta psicológica vocacional e à sua inovação (Fitzgerald & Harmon, 1998), sendo mesmo considerada um bom preditor do comportamento de escolha (Ramos, 2006), o que corrobora os resultados por nós obtidos. O nosso estudo revela, também, que a crença de que o locus do reforço é externo ao actor está associada com uma maior intensidade nas dificuldades de decisão de carreira.

VI - Conclusões

A tomada de decisão vocacional e as dificuldades relativas a esta, constituem um dos temas mais abordados e estudados pelos teóricos e investigadores da psicologia vocacional. Ao longo do tempo, tem-se procurado encontrar explicações acerca do que é que leva um determinado

indivíduo a escolher determinada carreira e, pelo contrário, o que é que impossibilita um indivíduo de fazer a sua escolha vocacional. Apesar de grande parte das investigações realizadas não ter permitido resultados conclusivos, importa salientar os dados relevantes que resultaram dos estudos realizados, nomeadamente, o facto de se assumir a indecisão vocacional como um construto multidimensional. Pode-se, então, afirmar que os indivíduos se encontram indecisos por um conjunto variado de razões. Se ignorarmos estas causas que poderão explicar as dificuldades de tomada de decisão de carreira, dificilmente poderemos alcançar estratégias de intervenção eficazes (Santos, 2005).

Como já foi referido anteriormente, este estudo tinha como principal objectivo verificar se existe ou não algum tipo de influência de diversas variáveis sócio-cognitivas relativamente às dificuldades de tomada de decisão vocacional.

Os resultados obtidos, apesar de não irem todos de encontro ao que se esperava, revelaram uma correlação positiva e significativa da auto-eficácia e atribuições causais externas com as dificuldades em tomar uma decisão de carreira, sendo esta última variável o preditor mais forte das dificuldades.

Relativamente ao *locus* de controlo e atribuições causais internas, os resultados não revelaram, salvo raras excepções, qualquer tipo de correlação com as dificuldades de tomada de decisão de carreira. Deve-se, no entanto, salvaguardar que a amostra deste estudo é uma amostra ocasional ou de conveniência e que, portanto, não é uma amostra representativa da população, donde, ser prudente aguardar pelos resultados de outros estudos antes de fazermos generalizações abusivas.

Assim, deste estudo apenas podemos encontrar a indicação de que dois dos factores que poderão estar relacionados com as dificuldades de tomada de decisão de um indivíduo são a auto-eficácia e as atribuições causais externas.

Baseando-nos nos resultados obtidos, concluímos então que, os psicólogos vocacionais, no que diz respeito a intervenções relacionadas com as dificuldades de tomada de decisão vocacional, deverão direccionar a sua atenção para os mecanismos sócio-cognitivos, nomeadamente a auto-eficácia e atribuições causais externas, e para as alterações que estes vão sofrendo ao longo do processo de tomada de decisão.

Tendo em consideração estes resultados e o significado deles, parece-nos fundamental a continuação de investigações relativamente a esta temática, quer a no âmbito de índole mais teórica, quer no âmbito da psicologia aplicada.

Bibliografia

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.

Bandura, A. (2002). *Self-efficacy: The exercise of control* (5ª Ed.). New York: W. H. Freeman and Company.

Barros, J. H., Barros, A. M., & Neto, F. (1989). Adaptação da escala de locus de controlo de Rotter. In José F. Cruz, Rui a. Gonçalves, & Paulo P. P. Machado (Eds.), *Psicologia e educação: Investigação e intervenção* (pp. 327-336). Porto: APPORT.

Barros, J. H., Barros, A. M., & Neto, F. (1993). *Psicologia do controlo pessoal: Aplicações educacionais, clínicas e sociais*. Braga: Universidade do Minho, Instituto de Educação e Psicologia.

Betz, N. (2001). Career self-efficacy. In F. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology. A volume in honor of Samuel H. Osipow*. NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Betz, N. & Luzzo, D. (1996). Career assessment and the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4 (4), 413-428.

Betz, N., Klein, K., & Taylor, K. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 47-57.

Callanan, G. A. & Greenhaus, J. H. (1990). The career indecision of managers and professionals: Development of a scale and test of a model. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 79-103.

Callanan, G. A. & Greenhaus, J. H. (1992). The career indecision of managers and professionals: An examination of multiple subtypes. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 212-231.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Crites, J. O. (1969). *Vocational psychology*. New York: McGraw-Hill.

Crites, J. O. (1978). *Career Maturity Inventory*. Monterey, CA: CTB/McGraw Hill.

D'Hainaut, L. (1997). *Conceitos e métodos de estatística. Volume I: uma variável e uma dimensão*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Fitzgerald, L. & Harmon, L. (1998). Sam Osipow and the women's career development: A postmodern update. In F. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology: A Symposium honoring Samuel H. Osipow*. Paper presented at the 106th Annual Convention of the American Psychological Association, San Francisco, CA.

Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510-526.

Gati, I., Osipow, S., Krausz, M., & Saka, N. (2000). Validity of the career decision-making difficulties questionnaire: Counselee versus career counselor perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 99-113.

Hackett, G., & Betz, N. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-339.

Heider, J. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Willey.

Janeiro, I. N. (2006). *A perspectiva temporal, as crenças atribucionais, a auto-estima e as atitudes de planeamento e de exploração da carreira. Estudo sobre os determinantes da maturidade na carreira em estudantes dos 9º e 12º anos*. Dissertação de doutoramento não publicada, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa.

Kumar, M. E., Silva, J. T., & Paixão, M. P. (2007). Os projectos de vida dos estudantes do ensino superior: Relação com o optimismo e a auto-eficácia de carreira. *Psychologica*, 44, 45-62.

Krumboltz, J. D. (1983). *Private rules in career decision making*. Columbus, OH: The National Career Center for Research in Vocational Education.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.

Lucas, J. L., & Wanberg, C. R. (1995). Personality correlates of Jones's three-dimensional model of career indecision. *Journal of Career Assessment, 3*, 315-329.

Luzzo, D. A., & Jenkins-Smith, A. (1998). Development and initial validation of the assessment of attributions for career decision-making. *Journal of Vocational Behavior, 52*, 224-245.

Marsh, H. W., & Richards, G. E. (1987). The multidimensionality of the Rotter I-E Scale and its higher-order structure: An application of confirmatory factor analysis. *Multivariate Behavioral Research, 22*, 39-69.

Newton, R. R., Rudestam, K. E. (1999). *Your statistical consultant. Answers to your data analysis questions*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Paixão, M. P. (2004). A avaliação dos factores e processos motivacionais na orientação vocacional. In L. M. Leitão, (Coord.), *Avaliação psicológica em orientação escolar e profissional* (pp. 387-426). Coimbra: Quarteto Editora.

Ramos, L. A. (2006). *Auto-eficácia, objectivos e tomada de decisão na construção da identidade vocacional*. Dissertação de mestrado não publicada, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

Ramos, L. A., Paixão, M. P. & Silva, J. T. (2007). O impacto da auto-eficácia no desenvolvimento da identidade vocacional. *Psychologica, 44*, 25-44.

Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs, 80*, 1-28.

Santos, P. J. (2005). *Indecisão vocacional e indecisão generalizada*. Dissertação de doutoramento não publicada, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

Silva, J. T. (1997). *Dimensões da Indecisão de Carreira. Investigação com Adolescentes*. Dissertação de doutoramento não publicada, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

Silva, J. T. (2004a). Avaliação da indecisão vocacional. In L. M. Leitão, (Coord.), *Avaliação psicológica em orientação escolar e profissional* (pp. 347-386). Coimbra: Quarteto Editora.

Silva, J. T. (2004b). Contributo para uma abordagem cognitivo-motivacional do problema de indecisão. *Psychologica (extra-série)*, 287-297.

Silva, J. T. (2005). *Questionário das Dificuldades de Tomada de Decisão de Carreira (tradução portuguesa)*. Documento policopiado. Coimbra.

Silva, J. T. & Paixão, M. P. (2007). Estudos sobre o papel da auto-eficácia em contextos educativos. *Psychologica*, 44, 7-10.

Taylor, K., & Betz, N. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career decision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.

Teixeira, M. O. (2007). As crenças de eficácia académica na formação de interesses e das escolhas vocacionais. *Psychologica*, 44, 11-23.

Weiner, B. (1986). *Na attributional theory of motivation and emotion*. New York: Springer-Verlag.

Anexos