



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Andreia Sofia Barreiro Domingues

**PERFIL DE INDECISÃO DE CARREIRA - VERSÃO
CURTA: ESTUDO DE VALIDAÇÃO**

**Dissertação no âmbito do Mestrado Integrado em Psicologia da Educação,
Desenvolvimento e Aconselhamento orientado pelo Professor Doutor José
Manuel Tomás Silva e apresentada à Faculdade de Psicologia e Ciências da
Educação da Universidade de Coimbra.**

Junho de 2020

Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de
Coimbra

Perfil de Indecisão de Carreira – Versão Curta: Estudo de Validação

Andreia Sofia Barreiro Domingues

Dissertação no âmbito do Mestrado Integrado em Psicologia da Educação, Desenvolvimento e Aconselhamento orientado pelo Professor Doutor José Manuel Tomás Silva e apresentada à Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

Junho de 2020



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Agradecimentos

Em primeiro lugar, agradeço à minha família, especialmente à minha mãe e irmã. Obrigada Mãe por nunca me teres deixado desistir dos meus objetivos. Por, apesar de tudo, acompanhares-me nesta jornada que foi difícil para ambas. Obrigada por me teres deixado voar e alcançar os meus sonhos. A tua força foi imprescindível. A ti, Mana, agradeço-te por teres sido a minha confidente e por me teres dado coragem.

Ao Litos, meu amor, por seres o meu porto seguro. Por seres a pessoa em que me refugio. Por, mesmo longe, nunca me teres deixado sentir só. Estiveste presente em cada segundo. Nunca me deixaste duvidar das minhas capacidades. Deste-me (e continuas a dar-me) a felicidade, o amor e a segurança de que eu preciso. Obrigada! Sem ti não tinha conseguido!

À Libânia Cunha por me ter acolhido mal cheguei à cidade. Por ser a minha madrinha de praxe, mas, acima de tudo, a minha maior amiga ao longo destes cinco anos. Um obrigada é pouco para te agradecer tudo aquilo que fizeste por mim.

Aos Amigos de Jesus: Andreia Pereira e Ana Sofia Heleno. A vocês um grande obrigada: pelas horas de trabalho e de cumplicidade que tivemos; pelas conversas e saídas que desfrutámos; pelos sorrisos e lágrimas que partilhámos; pelos momentos que vivemos na cidade que nos uniu; na verdade, por todo o caminho que percorremos juntas desde do primeiro ano de faculdade... e que espero que se estenda por muitos anos!

À Beatriz Gomes, irmã de praxe e de coração. À menina de olhos azuis que me ouve nos momentos difíceis e que, apesar de tudo, está sempre lá para mim. Obrigada!

À Magui, a minha madeirense. A minha colega de mestrado. A minha compincha de estágio. A minha amiga de todas as horas. Contigo, tudo foi mais fácil!

Ao Professor Doutor José Tomás, por ter sido o excelente orientador que foi: por me ter ensinado tudo aquilo que sei até hoje e por me ter feito gostar ainda mais da área da investigação. Agradeço-lhe ainda a disponibilidade, a dedicação, o empenho e a paciência.

À Professora Doutora Maria São João Brêda, pela ajuda e pelos conselhos que me encorajaram a terminar o ano.

Obrigada a todas as outras pessoas que, de uma maneira ou de outra, acreditaram em mim.

A ti, Coimbra, por me teres acolhido. Por me teres ensinado tanto e feito crescer. Hoje despeço-me de ti com a certeza de que te levo para a vida toda. Até um dia!

A todos vocês, o meu mais sincero **obrigada!**

Resumo

No âmbito do aconselhamento de carreira, as dificuldades na tomada de decisão são o problema mais recorrente normalmente reportado pelos clientes que se vêm confrontadas com transições de carreira. Os estudos sugerem que a indecisão vocacional é um conceito multidimensional influenciado por diversos fatores. Neste contexto, o corpo de investigação tem-se debruçado no desenvolvimento de instrumentos eficazes que avaliem com fiabilidade as dimensões latentes deste constructo. O objetivo deste estudo consiste na adaptação e validação para a população portuguesa da versão curta do Perfil de Indecisão de Carreira-65 (PIC-65) de modo a avaliar quatro fontes de indecisão de carreira: Neuroticismo/Afetividade Negativa (NNA), Ansiedade de Escolha e Compromisso (CCA), Falta de Prontidão (LR) e Conflitos Interpessoais (IC). O protocolo de investigação foi constituído por quatro medidas de autorrelato: o PIC-65, o *Big Five Inventory* – 10 itens (BFI-10), a *Single-Item Self-Esteem Scale* e a Escala de Adaptabilidade de Carreira-Versão Curta (CAAS-SF). Este protocolo foi administrado a uma amostra composta por 442 estudantes inseridos no sistema de ensino entre o 10º ano e o 1º ciclo do ensino superior universitário. Após a realização da Análise Fatorial Exploratória (AFE), usada para testar a validade de constructo do modelo de medida, os resultados revelam a presença dos quatro fatores de indecisão vocacional propostos pela versão original (Hacker et al., 2013). Esta medida apresentou qualidades psicométricas adequadas tanto para as subescalas como para o resultado total (mediana dos alfas é de .88 para as dimensões e de .94 para o resultado total). As restantes análises efetuadas também fornecem suporte à validade do constructo: por um lado, o PIC-65 encontra-se associado negativamente com a dimensão do neuroticismo do BFI-10, a autoestima e a adaptabilidade de carreira, e, por outro lado, está correlacionado positivamente com a dimensão da extroversão do BFI-10. As análises ainda revelam que existem diferenças entre o género na tomada de decisão de carreira. Perante os resultados obtidos, concluímos que este instrumento é uma ferramenta útil para o psicólogo de aconselhamento de carreira uma vez que permite avaliar e delinear intervenções adequadas a jovens que apresentem dificuldades de tomada de decisão.

PALAVRAS-CHAVE: indecisão vocacional, perfil de indecisão de carreira, neuroticismo, afetividade negativa, ansiedade de escolha e compromisso, falta de prontidão, conflitos interpessoais, análise fatorial exploratória

Abstract

In the context of career counseling, difficulties in decision making are the most recurrent problem normally reported by clients who are faced with career transitions. Studies suggest that vocational indecision is a multidimensional concept influenced by several factors. In this context, the research body reveals that much effort has been devoted to the development of effective instruments that reliably assess the latent dimensions of this construct. The aim of this study is to adapt and validate for the Portuguese population the short version of the Career Indecision Profile-65 (PIC-65) in order to assess four sources of career indecision: Neuroticism/Negative Affectivity (NNA), Anxiety of Choice and Commitment (CCA), Lack of Readiness (LR) and Interpersonal Conflicts (CI). The investigation protocol consisted of four self-report measures: PIC-65, Big Five Inventory - 10 items (BFI-10), Single-Item Self-Esteem Scale and the Career Adaptability Scale-Short Version (CAAS-SF). This protocol was administered to a sample of 442 high school and higher education students. The hypothetical measurement model of the instrument was examined via Exploratory Factor Analysis (EFA) and the results revealed the presence of the four factors of vocational indecision proposed on the original version (Hacker et al., 2013). This measure showed adequate psychometric qualities both for the subscales and for the total result (median of Cronbach alphas is .88 for the dimensions and .94 for the total result). The remaining analyzes performed also provided support for the construct's validity: on one hand, PIC-65 is negatively associated with the dimension of BFI-10 neuroticism, self-esteem and career adaptability, and, on the other hand, it is positively correlated with the BFI-10 extroversion dimension. The analyzes also reveal that there are gender differences in career decision making. In view of the results obtained, we conclude that this instrument is a useful tool for career counseling psychologist as it allows to evaluate and outline appropriate interventions for late adolescents and young adults who have difficulties in career decision making.

KEYWORDS: vocational indecision, career indecision profile, neuroticism, negative affectivity, choice and commitment anxiety, lack of readiness, interpersonal conflicts, exploratory factor analysis

Índice

Agradecimentos.....	1
Resumo	2
Abstract	3
Índice	4
Enquadramento conceptual	5
A decisão vocacional.....	5
A indecisão vocacional.....	6
Variáveis associadas à indecisão de carreira	8
O modelo dos quatro fatores da indecisão de carreira	10
Objetivos e Hipóteses.....	13
Metodologia.....	15
Participantes	15
Procedimento.....	16
Instrumentos e Medidas	17
Estratégica analítica.....	22
Resultados	24
Análise preliminar dos dados	24
Análise Fatorial Exploratória (AFE).....	27
Validação das hipóteses do estudo	31
Discussão.....	34
Limitações e estudos futuros	38
Conclusão	40
Referências	41

Enquadramento conceptual

Nos últimos 70 anos uma parte significativa da investigação no campo da psicologia vocacional e do desenvolvimento de carreira tem-se debruçado sobre a temática da indecisão de carreira, constituindo-se, assim, uma das problemáticas mais estudadas neste campo da ciência psicológica (Santos, 2000; Shimizu, 2018). O seu estudo focou-se especialmente na construção de medidas que pretendiam avaliar o constructo de forma psicometricamente adequada (Brown & Ryan Krane, 2000; Brown & Rector, 2008; Kelly & Lee, 2002; Slaney, 1988; Silva, 2004a) e na compreensão dos processos envolvidos na tomada de decisão de carreira, de modo a intervir eficazmente na resolução e prevenção de problemas neste domínio (Brown & Ryan Krane, 2000; Taveira, 2000).

A decisão vocacional

Embora o tema central desta dissertação seja a indecisão vocacional, este fenómeno relaciona-se inevitavelmente com a temática da *tomada de decisão comportamental* pelo que é essencial definir operacionalmente o conceito de *decisão de carreira* (Gati & Tal, 2008; Silva, 2004a).

A palavra «decidir» tem a sua raiz etimológica no vocábulo latino *decidiire* que significa “resolver” ou “determinar” (Silva & Ramos, 2008). De facto, ao longo da nossa vida, já efetuamos imensas decisões, desde as mais triviais (“o que vou comer hoje?”) até às mais complexas que exigem uma reflexão ponderada. Estas últimas, designadas como *decisões consequentes* (Janis & Mann, 1977), “têm o poder de consumir os nossos dias e de assombrar as nossas noites” (Mitchell & Krumboltz, 1984); estas decisões mais difíceis são frequentemente encontradas no grupo de clientes que procura as consultas de psicologia e orientação vocacional (Silva & Ramos, 2008).

Crites (1969) definiu o conceito de decisão vocacional como uma resposta verbal que culmina numa mudança observável do comportamento. No seu ponto de vista, “um indivíduo, X, faz uma escolha vocacional se exprime uma intenção de vir a entrar numa profissão particular” (Crites, 1969, p. 134). Portanto, este autor considerava que a decisão de carreira assenta em três pressupostos básicos: (1) o vocábulo *exprimir* refere-se constantemente a um comportamento observável – em que o sujeito revela a sua escolha oralmente –, (2) a palavra *intenção* refere-se à melhor estimativa que o sujeito faz acerca da sua futura profissão, considerando as suas preferências

e aspirações e, por fim, (3) o indivíduo tem de ter a capacidade de discriminar a opção que mais se adequa a partir de um conjunto de possibilidades. Facilmente se depreende que a indecisão de carreira está relacionada com esta última assunção, na medida em que o indivíduo é incapaz de selecionar uma das diversas alternativas porque as considera todas atrativas ou porque, simplesmente, as rejeita em bloco (Crites, 1969). Deste modo, a decisão é vista como um processo que tem um passado e se direciona para um possível futuro.

Para ocorrer uma decisão, Crites (1969) postulou três condições necessárias: (1) deve haver pelo menos duas alternativas entre as quais podemos efetivamente escolher (suprimento das escolhas), (2) cujo sujeito necessita de estar motivado para optar pela alternativa desejada (incentivo para fazer a escolha) e (3) deter os graus de liberdade necessários para selecionar o que pretende (liberdade de escolha), pelo que de outro modo, não é possível tomar uma decisão. Porém, estudos empíricos sobre o comportamento vocacional mostram que, independentemente de estarem presentes as condições referidas anteriormente, algumas pessoas não são capazes de decidir ou experienciam grande dificuldade em escolher. Constata-se, então, que estas condições embora necessárias não são suficientes para a tomada de decisão (Silva, 2004a).

A indecisão vocacional

A indecisão vocacional começou por ser considerada um problema de comportamento vocacional (Silva, 2004b). Crites (1969, p. 303) definiu-a como a “(...) incapacidade do indivíduo em selecionar ou comprometer-se com um determinado rumo de ação que terá, como consequência, a sua preparação e ingresso numa profissão específica”. Porém, a revisão da literatura contém uma variedade de definições fruto do aparecimento de diferentes perspetivas sobre o papel da indecisão no desenvolvimento da carreira.

Em termos históricos, emergiram três abordagens distintas na conceção do constructo em análise. A primeira linha de investigação, denominada por *abordagem epidemiológica*, preocupava-se com a determinação da percentagem de alunos indecisos relativamente ao seu percurso escolar e profissional, considerando a indecisão de carreira como uma característica reveladora de imaturidade pessoal (Santos & Coimbra, 1995). A segunda linha de pensamento – *abordagem diferencial* – procurou isolar características que permitissem dicotomizar alunos decididos e indecisos. Todavia, os resultados das investigações não permitiram obter um conjunto sólido de conclusões devido à ausência de quadros teóricos subjacentes aos estudos e da reduzida

sofisticação psicométrica dos instrumentos utilizados na avaliação da indecisão de carreira (Santos, 2000). Por último, a terceira linha de investigação diz respeito à *abordagem desenvolvimental* que, inicialmente relacionado com o processo de construção de identidade, pretende enfatizar o processo que conduz à indecisão. Neste contexto, de acordo com os estudos desenvolvidos por Erikson (1968), Galinsky e Fast (1966, cit. in Santos & Coimbra, 1995) consideravam que um jovem com estatuto de identidade difusa ou moratória propenderiam a expressar mais dificuldades vocacionais. Contudo, a investigação levada a cabo por Vondracek et al. (1995 cit. in Santos & Coimbra, 1995) revelou que não existiam diferenças estatisticamente significativas quanto à indecisão vocacional entre os estudantes classificados com identidade difusa e moratória dos estudantes com identidades outorgadas.

De facto, as duas primeiras linhas de investigação anteriormente descritas conceitualizam a indecisão vocacional como um desvio da trajetória normativa (Santos & Coimbra, 1995) e uma barreira (Xu & Bhang, 2018) no desenvolvimento adaptativo de carreira. No entanto, as definições contemporâneas também equacionam a indecisão de carreira como fruto da exploração vocacional no decurso do desenvolvimento, enfatizando o seu papel normativo (Santos, 2000). A indecisão vocacional surge, neste caso, como um estado de incerteza adaptativa (Krieskoh, Black, & McKay, 2009) e uma hesitação expetável no processo normativo do desenvolvimento de carreira (Savickas, 2011) que proporciona inclusive uma abertura a caminhos profissionais alternativos (Krumboltz, 2009) e um amortecedor de comportamentos prematuros de compromisso com escolhas de carreira sem um processo avisado de exploração de alternativas vocacionais promissoras. Grites (1983), por exemplo, já anteriormente sugerira que a indecisão vocacional pode constituir a melhor decisão de todas, uma vez que, ao suspender temporariamente o arbítrio para melhor explorar o conjunto de opções vocacionais existentes, a possibilidade de fazer escolhas precipitadas é diminuída. Em síntese, a perspetiva atual sobre a indecisão de carreira tende a considerá-la simultaneamente como uma inibição do comportamento enraizada em disposições da personalidade (indecisão crónica ou generalizada) ou como um processo normativo do desenvolvimento, ou seja, uma moratória que os indivíduos usam para ponderar sobre as alternativas que se lhe oferecem e qual o curso de ação futuro (indecisão simples). Ambas as conceitualizações têm mérito e mais do que antagónicas são complementares.

Variáveis associadas à indecisão de carreira

Alguns autores têm-se dedicado a investigar as variáveis relacionadas com o constructo em análise. De um modo geral, existem fatores individuais e contextuais que parecem contribuir para a indecisão de carreira (Stărică, 2012).

Ao nível dos fatores individuais, os traços de personalidade têm sido amplamente investigados no estudo do desenvolvimento vocacional (Di Fabio, 2013; Di Fabio et al., 2014; Feldman, 2003; Lounsbury et al., 2005; Marcionetti, 2014; Martincin & Stead, 2015; Penn & Lent, 2019; Stărică, 2012). Em geral, a literatura mostra que dos cinco grandes traços de personalidade do modelo dos *Big Five* (e.g., Costa & McCrae, 1992; Goldberg, 1992), o neuroticismo, a extroversão e a conscienciosidade têm mostrado relações mais consistentes com os níveis de decisão de carreira e os problemas de (in)decisão relativamente aos restantes fatores – amabilidade e abertura à experiência (Martincin & Stead, 2015). Deste modo, a indecisão de carreira tem correlacionado positivamente com o neuroticismo e negativamente com a extroversão e a conscienciosidade (Di Fabio et al., 2013; Lounsbury et al., 2005; Penn & Lent, 2019). Por outras palavras, quanto mais neuroticismo e menos extroversão e conscienciosidade, maior a probabilidade de experimentar indecisão vocacional. Isto porque, indivíduos que pontuem elevado na dimensão do neuroticismo tendem-se a focar nos aspetos negativos das diferentes opções e a mostrar-se insatisfeitos com a avaliação que efetuam das mesmas. Por sua vez, o *stress* associado à tomada de decisão pode levar os indivíduos à exclusão prematura de opções de carreira, a mostrarem-se impulsivos nas suas tomadas de decisão e acabando por seguir e confiar excessivamente nas informações dadas por outras pessoas (Brown et al. 2012; Feldman, 2003). Contrariamente, os indivíduos extrovertidos e conscienciosos são mais propensos na procura de apoio social quando se confrontam com algum tipo de dificuldade e na utilização de estratégias de organização e planeamento, contribuindo para a estruturação de um plano de carreira (Lounsbury et al., 2005; Penn & Lent, 2019).

Outra característica pessoal que tem revelado correlações negativas com a indecisão de carreira é a autoestima. Estudos têm demonstrado que o autoconceito, e, particularmente, a autoestima, influencia o desenvolvimento pessoal e vocacional do indivíduo (Korman, 1966; Korman, 1967; Resnick et al., 1970). Neste sentido, indivíduos com elevada autoestima têm maior probabilidade de optar por ocupações que exijam altas habilidades comparativamente àqueles que possuem baixa autoestima (Korman, 1967). Assim, sujeitos que apresentam baixa autoestima percecionam-se com menos capacidades e, conseqüentemente, evitam situações nas quais as suas habilidades são testadas, nomeadamente quando estão perante uma tomada de decisão de carreira (Feldman, 2003; Marcionetti, 2014; Saka et al., 2008). Portanto, a autoestima é um aspeto do autoconceito que pode influenciar as tarefas de desenvolvimento vocacional, particularmente na

etapa da adolescência quando o jovem se situa na fase de cristalização e especificação de objetivos de carreira (Resnick et al., 1970).

Um crescente número de investigações tem analisado o impacto da adaptabilidade de carreira em relação à indecisão de carreira (Rossier, 2015). A adaptabilidade de carreira apresenta-se como um conceito-chave na Teoria da Construção de Carreira (TCC) desenvolvida por Mark Savickas. Consiste na capacidade de autorregulação que o indivíduo possui para desenvolver estratégias adaptativas de resolução de problemas complexos e desconhecidos, presentes nas tarefas de desenvolvimento vocacional, especialmente nas transições de carreira e em situações propiciadoras de traumas pessoais (Savickas, 2005). Segundo o autor, este constructo multidimensional e hierárquico contém, ao nível mais abstrato e superior, quatro dimensões: (1) preocupação (avalia até que ponto o sujeito antecipa o futuro vocacional e se prepara para tal), (2) controlo (reflete as crenças de responsabilidade que o sujeito tem para construir a sua carreira profissional), (3) curiosidade (disposição individual e capacidade de explorar e adquirir conhecimento sobre ambientes profissionais) e (4) confiança (autoeficácia percebida em relação à capacidade do indivíduo antecipar o sucesso na superação de obstáculos no percurso vocacional). Ao investigarem a relação entre a adaptabilidade de carreira e a tomada de decisão vocacional em adolescentes italianos, Nota et al. (2012) demonstraram que o fator preocupação se correlacionou positivamente com a recolha de informação, processamento de informação e esforço para resolver os problemas; enquanto a dimensão da confiança correlacionou-se positivamente com a velocidade na tomada de decisão e negativamente com a aspiração por uma ocupação ideal. De uma maneira geral, os resultados sugerem que uma elevada adaptabilidade de carreira em adolescentes facilita a escolha vocacional e o planeamento de carreira (Nota et al., 2012). O mecanismo que explicaria esta ligação, segundo Hirschi (2009), prende-se com o facto dos adolescentes com elevada adaptabilidade perceberem uma maior eficácia na capacidade de resolução de problemas e um perfil de decisão de carreira mais adaptativo. Considerando as evidências disponíveis pode igualmente depreender-se que os adolescentes indecisos apresentarão *scores* mais baixos nas dimensões de adaptabilidade de carreira (Rossier, 2015). E, em particular, como refere Savickas (2005), na dimensão de controlabilidade visto estar especialmente associada ao problema de indecisão de carreira. Uma maior perceção de controlo de carreira envolve uma crescente capacidade de autorregulação através da tomada de decisão e a assunção da responsabilidade pessoal pelo próprio futuro.

Relativamente aos fatores contextuais, a variável demográfica que mais recebeu atenção na literatura foi o género (Huffman & Torres, 2001 cit. in Feldman, 2003). A correlação do género com a tomada de decisão de carreira tem gerado resultados ambíguos: se por um lado, algumas investigações indicam que, apesar das diferenças serem mínimas (Gati & Saka, 2001), estas parecem mostrar que as mulheres são mais indecisas do que os homens (Rassin & Muris, 2005; Serling & Betz, 1990), por outro lado, outros estudos sugerem que não existem evidências

significativas ao nível do género na indecisão de carreira (Albion & Fogarty, 2002; Kleiman & Gati, 2004; Lease, 2004; Lipshits-Braziler et al., 2015; Levin et al., 2020). Em contrapartida, Levin e colaboradores (2020), depois de sopesarem o conjunto os estudos empíricos disponíveis, sugerem uma maior probabilidade de os homens relatarem um nível mais elevado de indecisão vocacional comparativamente às mulheres.

O modelo dos quatro fatores da indecisão de carreira

De acordo com os resultados dos estudos efetuados até hoje, constata-se que a indecisão de carreira é um fenómeno complexo e multidimensional que se manifesta sob diferentes formas (Gati et al., 1996; Kelly & Lee, 2002; Santos & Coimbra, 2000; Silva, 1997), resultando em diversas categorias (Fuqua & Hartman, 1983).

Com efeito, ao longo dos últimos 40 anos, muitos investigadores têm estudado o processo da indecisão, a compreensão dos seus antecedentes e os fatores subjacentes às dificuldades vocacionais (e.g., Brown & Ryan Krane, 1994; Chartrand et al., 1990; Jones, 1989; Kelly e Lee, 2002; Gati et al., 1996; Slaney, 1988; Silva, 2004a; Taveira, 2000). Um dos empreendimentos mais recentes e inovadores na última década neste campo tem sido protagonizado por Stevan D. Brown e colaboradores (e.g., Brown et al., 2012; Brown & McPartland, 2005; Brown & Rector, 2008; Brown & Ryan Krane, 2000).

Inicialmente, Brown e Rector (2008), na tentativa de identificar um conjunto de dimensões estáveis e de construir um modelo compreensivo do constructo em questão, realizaram uma investigação meta-analítica fatorial de grande rigor e alcance. A partir da revisão da literatura que encetaram e tendo como critério de inclusão a utilização de pelo menos uma variável relacionada com a decisão de carreira, os autores identificaram 28 matrizes de correlação passíveis de serem analisadas pelo método de análise fatorial. Após a realização de análises estatísticas preliminares, quatro matrizes foram eliminadas. Restou um total de 24 matrizes que foi submetido a uma meta-análise fatorial. Os resultados sugeriram que as pontuações nas várias medidas covariam de forma a organizarem quatro fontes latentes principais associadas às dificuldades na tomada de decisão.

O primeiro fator, designado por *indecisividade/afetividade negativa*, foi definido por (a) elevados níveis de ansiedade, afeto depressivo e traço de neuroticismo; (b) baixos níveis de autoestima, resistência psicológica e confiança na resolução de problemas; (c) receio em tomar decisões erradas e foco nos aspetos negativos das mesmas, dependência dos outros para escolher, ao ponto de evitar a utilização de estratégias de *coping*; (d) crença de que a vida depende do mais

do acaso, ou de pessoas com poder – elevado *locus* de controlo externo (Brown & Rector, 2008), do que dos comportamento do próprio. Estas variáveis estão presentes na definição clássica da forma de indecisão crónica e afetividade negativa (e.g., Leong & Chevrinko, 1996; Salomone, 1982; Watson & Clark, 1984).

O segundo fator – *necessidade de informação* – está claramente associado à dificuldade de tomada de decisão vocacional. Nas consultas de aconselhamento vocacional, os indivíduos não só demonstram pouca informação sobre as diferentes ocupações profissionais, como também se sentem divididos perante um conjunto de opções que lhes suscitem interesse (Brown & Rector, 2008).

O terceiro fator reflete a dimensão das *barreiras ou conflitos interpessoais*. É provável que o indivíduo se sinta em conflito perante as diferentes opções de carreira quando outras pessoas significativas lhe sugerem uma possível escolha de carreira (Brown & Rector, 2008).

Por fim, o último fator é considerado um pouco mais complexo devido à abrangência de características: *difusão da identidade, falta de auto-clareza, baixas crenças de autoeficácia na tomada de decisão, estabelecimento de objetivos de carreira instáveis e falta de motivação para se comprometer com uma decisão de carreira*. Assim, é provável que estes sujeitos não tenham desenvolvido autoconhecimento, capacidades e atitudes de tomada de decisão, de modo a estabelecer metas e a comprometer-se com uma profissão. Este padrão pode ser considerado normativo num determinado período do desenvolvimento vocacional, no entanto, quando atingem uma idade em que a escolha vocacional é esperada, pode-se tornar problemático (Brown & Rector, 2008).

Subsequentemente, Brown et al. (2012) validaram e refinaram empiricamente o modelo dos quatro fatores desenvolvido por Brown e Rector (2008) através de um inventário composto por 167 itens – *Career Indecision Profile-167* (CIP-167) ao incluírem os itens que mais se destacaram dos instrumentos utilizados na investigação inicial (Hacker et al., 2013; Zobell et al., 2018). O CIP-167 foi administrado a uma amostra de estudantes universitários e a matriz de intercorrelações submetida a uma análise fatorial com rotação oblíqua. Os resultados indicaram a replicação e extensão do modelo de Brown e Rector (2008). Os quatro fatores propostos foram (a) neuroticismo/afetividade negativa (NNA) (traço de ansiedade, vulnerabilidade, afeto depressivo, neuroticismo e tendência para se focar nas decisões erradas); (b) ansiedade de escolha/compromisso (CCA) (dificuldade em se comprometer com uma decisão de carreira e falta de informação sobre si e o mundo do trabalho); (c) falta de prontidão (LR) (falta de objetivos, direção, planeamento, conscienciosidade e confiança nas suas capacidades de tomada de decisão); e, finalmente, (d) conflitos interpessoais (IC) (desacordo com outras pessoas em relação à escolha de carreira e/ou percepção de que a informação proveniente dos outros sujeitos não é de confiança).

Finalmente, Hacker et al. (2013) criaram o *Career Indecision Profile-65 itens* (CIP-65) com o intuito de desenvolverem uma medida mais curta e eficiente das quatro principais fontes de

indecisão para fins de investigação e de aconselhamento vocacional, utilizando os itens mais associados com cada fator. Os resultados de uma análise fatorial confirmatória subsequente indicaram que o CIP-65 possui a mesma estrutura fatorial do instrumento original (Hacker et al., 2013).

Dado que atualmente, com o processo de globalização em curso, tem surgido um novo paradigma social assente na imprevisibilidade do mercado de trabalho e na proliferação de novas tipologias de carreira, o indivíduo vê-se crescentemente desafiado a adaptar-se às rápidas e sucessivas transições de vida (Savickas et al., 2009; Osipow, 1999). Os jovens, em particular, sentem-se muitas vezes incapazes de selecionar uma área de estudos ou uma futura profissão, dada a vasta gama de oportunidades que constantemente surgem e desaparecem no mercado de trabalho, a incerteza e insegurança que tais mudanças implicam e os reflexos que estes aspetos têm na construção da sua identidade vocacional. O psicólogo para ser útil ao novo tipo de cliente necessita de ferramentas válidas de diagnóstico que rapidamente permitam fazer a triagem daqueles que apresentam maiores vulnerabilidades para lidar com as tarefas vocacionais presentes.

Assim, a aferição da CIP-65 para a população portuguesa contribuirá não só para a evolução da investigação numa das áreas mais estudadas no âmbito da Psicologia Vocacional, como também constitui uma mais-valia no diagnóstico dos fatores subjacentes às dificuldades vocacionais dos jovens, suprimindo a necessidade de ferramentas de avaliação eficazes neste domínio. Por fim, acreditamos que este instrumento permitirá o delineamento de uma intervenção mais eficaz, ajustada e adequada às necessidades atuais das pessoas.

Objetivos e Hipóteses

O objetivo principal desta investigação consiste na adaptação e validação do Perfil de Indecisão de Carreira-65 itens (CIP-65) para a população portuguesa, analisando a sua estrutura fatorial e as respetivas propriedades psicométricas. Os objetivos específicos do presente estudo são:

1. Testar a dimensionalidade do Perfil de Indecisão de Carreira-65 itens.
 - a. H1: O PIC-65 possui uma estrutura multidimensional de acordo com o modelo teoricamente proposto (4 fatores).
 - b. H2: As saturações dos itens distribuem-se e convergem numa solução oblíqua e fatorialmente simples.
2. Estudar as propriedades psicométricas dos itens e das subescalas que compõem o Perfil de Indecisão de Carreira-65 itens (PIC-65).
 - a. H3: Os itens incluídos no PIC-65 Português apresentam indicadores estatísticos, cargas fatoriais e correlações item-total similares ao do estudo original.
 - b. H4: Os itens das subescalas apresentam índices de consistência interna semelhantes ao estudo original.
3. Estudar a validade de constructo do Perfil de Indecisão de Carreira-65 itens (PIC-65) em relação a variáveis externas.
 - a. Esperam-se magnitudes moderadas entre o PIC-65 e o BFI-10.
 - i. H5: Os indivíduos que possuem um nível de neuroticismo elevado tendem a ter mais dificuldades na tomada de decisão.
 - ii. H6: O fator NNA está correlacionado positivamente com o fator N.
 - iii. H7: O fator CCA está correlacionado positivamente com o fator N.
 - iv. H8: O fator NNA está correlacionado negativamente com o fator E.
 - v. H9: O fator CCA e LR está correlacionado negativamente com o fator C.
 - vi. H10: O fator IC está correlacionado negativamente com o fator A.
 - b. Esperam-se magnitudes moderadas entre o PIC-65 e o *Single-Item Self-Esteem Scale* (SISE).
 - i. H11: Os sujeitos com baixa autoestima têm maior probabilidade de terem mais dificuldades na tomada de decisão de carreira.
 - c. Esperam-se magnitudes moderadas entre o PIC-65 e a *Escala de Adaptabilidade de Carreira-Versão Curta* (CAAS-SF). Em geral, é esperado que os indivíduos que possuem baixa adaptabilidade de carreira tenham maior probabilidade de terem dificuldades na tomada de decisão de carreira. Algumas

das previsões que estabelecemos *a priori* com base na literatura são as seguintes:

- i. H12: O fator NNA está correlacionado negativamente com a dimensão do controlo da escala CAAS-SF.
 - ii. H13: O fator NNA está correlacionado negativamente com a dimensão preocupação da escala CAAS-SF.
 - iii. H14: O fator CCA está correlacionado negativamente com a dimensão da confiança da escala CAAS-SF.
 - iv. H15: O fator LR está correlacionado negativamente com a dimensão da confiança da escala CAAS-SF.
4. Explorar diferenças entre géneros no que concerne às dificuldades na tomada de decisão de carreira. Como a literatura é ambígua nesta matéria, não iremos formular hipóteses direcionais acerca do género. Os estudos são inconclusivos quanto à direção das associações.

Participantes

A amostra foi recolhida através do método de amostragem não probabilística intencional. O protocolo de investigação foi administrado a estudantes inseridos no sistema de ensino entre o 10º ano e o 1º ciclo do ensino superior universitário. Os estudantes do ensino secundário são provenientes de diversos estabelecimentos de ensino das regiões norte e centro de Portugal continental (e.g., Escola Básica e Secundária do Levante da Maia, Colégio Novo da Maia e Escola Secundária de Jaime Cortesão de Coimbra). A amostra do ensino superior inclui estudantes do primeiro ano do curso de Psicologia da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra (FPCEUC) e no primeiro ano do curso de Biologia da Faculdade de Ciências e Tecnologias da Universidade de Coimbra (FCTUC).

O protocolo de investigação foi administrado a uma amostra de 447 participantes. Enquanto os dados estavam a ser inseridos no ficheiro informático, constatou-se que alguns dos questionários aparentavam ter sido preenchidos sem grande cuidado por parte dos respondentes (e.g., com respostas fornecidas ao acaso) e que outros tinham itens não preenchidos. Estes questionários foram removidos do estudo ($n = 5$).

A amostra final é, portanto, composta por 442 sujeitos, com idades que variam entre os 14 e os 41 anos ($M = 16.54$, $DP = 2.12$), com nível médio de decisão de 4.01 ($DP = 1.55$, intervalo = 1-6) e de importância de decisão de 4.62 ($DP = 1.27$, intervalo = 1-6). A amostra é constituída por 57.2% ($n = 253$) do sexo feminino e 42.8% ($n = 189$) do sexo masculino, sendo que a maioria se encontra a frequentar o 10º e o 11º ano ($n = 148$; $n = 145$ respetivamente) de escolaridade. A maioria dos respondentes tem um nível socioeconómico elevado ($n = 230$, 52%), frequentava o ensino secundário 87% e, maioritariamente, aspiravam obter uma formação académica avançada (e.g., 78% desejavam obter um mestrado e/ou doutoramento).

Procedimento

Este projeto foi submetido e aprovado pela Comissão de Ética da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra (FPCEUC), estando consequentemente em conformidade com os princípios éticos tuteladores da investigação com participantes humanos.

Previamente à recolha dos dados, foram pedidas autorizações nas direções das escolas selecionadas. Depois de analisado em conselho pedagógico, o pedido mereceu parecer favorável em todos os casos e depois de consensualizado o calendário com cada entidade foi iniciada a recolha dos dados. Elaboramos um consentimento informado onde constava a explicitação dos objetivos da investigação, o caráter voluntário, anónimo e confidencial dos dados obtidos, assegurando que os mesmos são apenas utilizados para efeitos da presente investigação, bem como a disponibilização para o esclarecimento de quaisquer dúvidas referentes ao estudo. Os estudantes que aceitaram participar na investigação deram o seu consentimento por escrito. No caso de os alunos serem menores de idade, solicitou-se ainda a assinatura e o consentimento do respetivo Encarregado de Educação. Após a obtenção do consentimento informado, administrou-se o protocolo de investigação com a duração de 25 minutos, constituído por um questionário sociodemográfico e quatro medidas de autorrelato: o Perfil de Indecisão de Carreira-65 itens, a *Single-Item Self-Esteem Scale*, a Escala de Adaptabilidade de Carreira-Versão Curta e o *Big Five Inventory* – 10 itens.

Tabela 1***Caraterização da amostra***

	Amostra (N = 442)	
	N	%
Sexo		
Masculino	189	42.80
Feminino	253	57.20
Nível socioeconómico ^a		
Baixo	76	17.20
Médio	136	30.80
Elevado	230	52.00
Escolaridade		
10º ano	148	33.50
11º ano	145	32.80
12º ano	91	20.60
Ensino Superior Universitário (1º ciclo)	58	13.10
Grau de ensino que pretende obter ^a		
Ensino Secundário	33	7.50
Licenciatura	61	13.80
Mestrado	240	54.30
Doutoramento	103	23.30
Grau de decisão que tem atualmente ^a		
Completamente indeciso	37	8.40
Moderadamente indeciso	72	16.30
Pouco indeciso	29	6.60
Pouco decidido	69	15.60
Moderadamente decidido	176	39.80
Completamente decidido	57	12.90
Relevância de tomar uma decisão atualmente ^a		
Completamente indeciso	17	3.80
Moderadamente indeciso	23	5.20
Pouco indeciso	23	5.20
Pouco decidido	87	19.70
Moderadamente decidido	181	41.00
Completamente decidido	105	23.80
	<i>M</i>	<i>DP</i>
Idade	16.54	2.12
Grau de decisão	4.01	1.55
Relevância da decisão	4.62	1.27

Nota. *M* = média; *DP* = desvio-padrão.

^a Alguns sujeitos não responderam a esta variável.

Instrumentos e Medidas

O protocolo de investigação apresenta em primeiro lugar um *questionário sociodemográfico*, no qual o participante é questionado quanto à idade, ao sexo, à nacionalidade, ao ano de escolaridade, ao grau de ensino que pretende obter e à profissão que espera ter após a conclusão dos seus estudos. São pedidas as habilitações literárias e as profissões dos pais. Por fim,

é solicitado ao participante que indique o grau de decisão de carreira atualmente (numa escala de 1 = completamente indeciso/a a 6 = completamente decidido/a) e a importância de tomar uma decisão de carreira no atual momento (1 = muito irrelevante, 6 = muito relevante).

Perfil de Indecisão de Carreira-65 itens (PIC-65) (Hacker et al., 2013) pretende medir a indecisão de carreira do indivíduo, desenvolvido a partir do modelo de Brown e Rector (2008) e da versão longa composta por 167 itens (Brown et al., 2012). Para a tradução da escala, recorreu-se ao método de tradução e retroversão (*standardized translation-back-translation*). A tradução dos itens foi feita por peritos com conhecimento da língua original do instrumento (inglês). Posteriormente, a sua tradução foi retrovertida para a língua original por outros peritos. No final, a versão original e as traduções foram comparadas, de modo a verificar se o item era válido e se a linguagem do mesmo era adequada cujas discordâncias foram resolvidas por consenso. Este instrumento é composto por 65 itens do tipo Likert (desde 1= discordo fortemente até 6= concordo fortemente). A versão original de Hacker et al. (2013) apresenta uma estrutura multidimensional representada por quatro fatores: (I) neuroticismo/afetividade negativa, (II) ansiedade de escolha, (III) falta de prontidão e (IV) conflitos interpessoais, indicando elevados níveis de consistência interna (fator I $\alpha = .93$, fator II $\alpha = .97$, fator III $\alpha = .88$ e fator IV $\alpha = .89$). A aleatorização da apresentação dos itens de cada subescala foi realizada de acordo com a sequência demonstrada na Tabela 2. A validação e análise das propriedades psicométricas da versão portuguesa deste instrumento constitui o principal objetivo deste estudo.

Big Five Inventory – 10 itens (BFI-10) (Rammstedt & John, 2007; Melo, 2018) é um instrumento desenvolvido a partir do *Big Five Inventory* (44 itens) que pretende avaliar os cinco grandes fatores da personalidade – extroversão, amabilidade, conscienciosidade, neuroticismo e abertura à experiência – através de um total de 10 itens (dois itens por cada dimensão). É uma escala de Likert, pontuada entre 1 = discordo totalmente até 5 = concordo totalmente. Este inventário prediz quase 70% da variância da versão completa e apresenta um coeficiente de estabilidade temporal adequado ($r = .75$). Neste estudo, as escalas amabilidade, conscienciosidade e abertura à experiência demonstraram valores inadequados de consistência interna ($\alpha = -.18$, $\alpha = .30$, $\alpha = .37$, respetivamente) pelo que não irão ser utilizadas nas análises subsequentes. Apenas iremos utilizar as escalas do neuroticismo ($\alpha = .75$) e da extroversão ($\alpha = .65$).

Single-Item Self-Esteem Scale (SISE) (Robins et al., 2001) visa avaliar a autoestima a partir de um único item – “eu tenho elevada autoestima”. Os participantes respondem através de uma escala tipo Likert, desde 1 = não é verdadeiro sobre mim até 7 = é verdadeiro sobre mim. A versão original do instrumento apresenta adequada consistência interna ($\alpha = .75$) e estabilidade teste-reteste ($r = .69$) (Robins et al., 2001). Contudo, uma vez que esta escala não está validada para a população portuguesa, procedemos, tal como foi efetuado na escala anterior, ao método *standardized translation-back-translation*. São encontrados estudos efetuados no Brasil com esta

escala, apresentando qualidades psicométricas satisfatórias em termos de validade convergente quando correlacionado com a Escala de Autoestima de Rosenberg ($r = .55$) (Pimentel et al., 2018).

Escala de Adaptabilidade de Carreira-Versão Curta (CAAS-SF) (Maggiori et al., 2015; Duarte et al., 2012) mede um constructo central da Teoria da Construção de Carreira (TCC) – a adaptabilidade de carreira. É composto por 12 itens divididos igualmente em quatro subescalas que medem as dimensões da adaptabilidade: (1) a preocupação, (2) o controlo, (3) a curiosidade e (4) a confiança. Em Portugal, Duarte et al. (2012) desenvolveram a versão longa deste instrumento – *Career Adapt-abilities Scale* – que apresentou resultados psicométricos semelhantes ao *CAAS-International Form*. A partir do conjunto de itens que compõe a versão portuguesa, selecionamos aqueles que correspondem à versão curta do instrumento original (conforme proposta de Maggiori et al., 2015) e, em cada fator, aleatorizamos a ordem pela qual seriam dispostos no questionário (Tabela 3). Esta versão curta revelou valores de consistência interna adequados para os fatores, entre $\alpha = .76$ e $\alpha = .83$, e excelentes para a escala total ($\alpha = .90$) (Maggiori et al., 2015). No presente estudo, apuraram-se valores de consistência interna minimamente aceitáveis para as dimensões da escala: $\alpha = .66$ para a preocupação, $\alpha = .59$ para o controlo, $\alpha = .65$ para a curiosidade, $\alpha = .68$ para a confiança. A escala total de adaptabilidade revelou uma consistência interna adequada ($\alpha = .86$).

Tabela 2

Perfil de Indecisão de Carreira-65 itens (PIC-65)

Item	Descrição do item
LR16R 1	Normalmente sou capaz de pensar em maneiras criativas e eficazes de resolver um problema
IC1 2	Estaria a ir contra a vontade de alguém importante para mim se seguisse a trajetória de carreira que mais me interessa
NNA8 3	Eu preocupo-me com o que os outros pensam de mim
LR5R 4	Quando algo de mau me acontece, não desanimo, pois, sei que em breve as coisas irão melhorar
CCA1 5	Sinto-me desconfortável por me comprometer com uma direção de carreira específica
IC4 6	As pessoas que são importantes na minha vida discordam acerca da carreira que devo seguir
NNA6 7	Acho que aceito pior as contrariedades e os contratemplos do que a maioria das pessoas que conheço
LR4R 8	Eu pondero cuidadosamente todas as consequências das minhas decisões antes de as tomar
CCA13 9	Estou familiarizado/a com as minhas opções de carreira, mas ainda não estou preparado/a para me comprometer com uma profissão em concreto
IC5 10	As pessoas que são importantes na minha vida dissuadiram-me de seguir a carreira que quero
NNA1 11	Quando tenho um contratempo demoro muito tempo a recompor-me

LR2R	12	Faço planos com antecedência quando tenho de tomar uma decisão importante
CCA24	13	Não sei muito acerca das profissões que estou a equacionar escolher
IC3	14	As pessoas que são importantes na minha vida não apoiam os meus planos de carreira
NNA9	15	Se algo corre mal, tenho dificuldade em me esquecer disso e em me concentrar nas tarefas atuais
LR13R	16	Procuro sempre trabalhar com diligência para concretizar as tarefas
CCA3	17	Os meus interesses mudam tanto que não me consigo concentrar num objetivo de carreira específico
IC2	18	As pessoas que são importantes para mim dão-me informações contraditórias acerca da carreira que devo seguir
NNA14	19	É frequente sentir-me ansioso/a e com medo
LR14R	20	Estou bastante confiante de que hei-de encontrar uma carreira onde tenha bom desempenho
CCA16	21	Não tenho certeza de me poder comprometer com uma carreira específica pois não sei que outras opções poderão existir
NNA17	22	Muitas vezes sinto-me inseguro/a
LR7R	23	Acho que sou uma pessoa com valor
CC8	24	Estou em conflito porque considero apelativas diferentes carreiras
NNA20	25	Quando tomo uma decisão preciso de muito apoio e incentivo dos outros
LR11R	26	Procuro exceder-me em tudo o que faço
CCA18	27	Preciso de obter mais informações acerca das profissões em que possa ter sucesso
NNA11	28	É frequente sentir-me tão triste que é muito difícil prosseguir
LR10R	29	Estou bastante confiante que serei capaz de ultrapassar obstáculos para atingir a carreira que quero
CCA22	30	Frequentemente sinto-me nervoso/a ao pensar que tenho de escolher uma carreira
NNA15	31	Mesmo após ter tomado uma decisão acerca de um assunto importante, continuo a pensar nas alternativas que não escolhi
LR6R	32	Normalmente sou capaz de concretizar os planos que faço
CCA12	33	Preciso de saber mais daquilo que quero obter de uma carreira
NNA16	34	Recentemente tenho dormido muito menos ou muito mais do que o habitual
LR12R	35	Serei capaz de encontrar uma carreira que se adeque aos meus interesses
CCA12	36	Não possuo informação profissional suficiente para tomar uma boa decisão de carreira
NNA4	37	Muitas vezes sinto-me esmagado/a pelas circunstâncias
LR1R	38	Esforço-me muito para atingir os meus objetivos
CCA20	39	Preciso de aprender acerca do modo de como tomar uma boa decisão de carreira

NNA19	40	Muitas vezes tenho vergonha de mim
LR8R	41	Sinto-me muito confiante de que serei capaz de atingir os meus objetivos de carreira
CCA19	42	Sinto-me sem saída pois não sei o suficiente acerca das profissões de maneira a tomar uma boa decisão de carreira
NNA3	43	Sinto-me cansado/a e desgastado/a com frequência
LR15R	44	Verifico a minha informação de modo a ter a certeza de todos os factos antes de tomar uma decisão
CCA23	45	Estou a ter dificuldade em restringir os meus interesses de carreira
NNA5	46	Atrapalho-me com facilidade
LR3R	47	Penso sempre cuidadosamente acerca das decisões que tenho de tomar
CC14	48	Preciso de saber mais sobre os meus interesses antes de tomar uma boa decisão de carreira
NNA18	49	É frequente sentir-me doente perante situações de stresse
LR9R	50	Se tiver o tempo e esforço necessários, acredito ser capaz de resolver a maior parte dos problemas com que me deparo
CCA15	51	Tenho receio que os meus interesses possam mudar após ter escolhido uma carreira
NNA21	52	Normalmente não tenho muita confiança nas minhas decisões a menos que tenha o apoio dos meus amigos
CCA9	53	Preciso de me conhecer melhor antes de tomar uma boa decisão de carreira
NNA12	54	Sou uma pessoa preocupada
CCA6	55	Estou a ter dificuldade em decidir entre duas boas opções de carreira
NNA7	56	É muito difícil para mim tomar decisões sozinho/a
CCA21	57	Preciso de mais informações acerca de carreiras que possa gostar
NNA10	58	Muitas vezes desejo que os meus problemas desaparecessem
CCA17	59	Tenho receio que os meus objetivos possam mudar depois de ter escolhido uma carreira
NNA13	60	Quando tenho de tomar decisões importantes tendo a centrar-me no que pode correr mal
CC11	61	Gosto de manter em aberto várias oportunidades de carreira em vez de me comprometer com uma só
NNA2	62	Muitas vezes apetece-me chorar
CCA10	63	É-me difícil escolher uma carreira porque gosto de muitas coisas diferentes
CCA5	64	Por vezes sinto-me sem rumo
CCA7	65	Preciso de ter uma noção clara das minhas capacidades e talentos (pontos fortes) antes de tomar uma boa decisão de carreira

Notas. R indica os itens invertidos.

Tabela 3***Escala de Adaptabilidade de Carreira-Versão Curta (CAAS-SF)***

Item	Fator	Item
CON03	Preocupação	1. Tomar consciência das escolhas de carreira que tenho de fazer
COL02	Controlo	2. Assumir a responsabilidade pelos meus atos
CUR01	Curiosidade	3. Procurar oportunidades para me desenvolver como pessoa
COF02	Confiança	4. Desenvolver novas competências
CON02	Preocupação	5. Preparar-me para o futuro
COL03	Controlo	6. Contar comigo próprio(a)
CUR03	Curiosidade	7. Estar atento(a) às diferentes maneiras de fazer as coisas
COF01	Confiança	8. Ser consciencioso(a) e fazer as coisas bem
CON01	Preocupação	9. Pensar como vai ser o futuro
COL01	Controlo	10. Tomar decisões por mim próprio(a)
CUR02	Curiosidade	11. Explorar alternativas antes de fazer uma escolha
COF03	Confiança	12. Dar sempre o meu melhor

Estratégica analítica

A dimensionalidade da escala foi testada através de uma Análise Fatorial Exploratória (AFE), usando para o efeito o *software* Factor, versão 10.4.01 64bits para *Windows* (Lorenzo-Seva & Ferrando, 2006). Quatro dimensões foram extraídas usando o método *Robust Unweighted Least Squares* (RULS). Para obter uma solução fatorial simples, submetemos a matriz fatorial a uma rotação *Promin* (Lorenzo-Seva, 1999). O método de rotação oblíqua *Promin* é considerado um procedimento simples na sua utilização e interpretação, que combina estratégias de outros métodos de rotação e pressupõe que os itens do questionário multidimensional não são medidas puras de uma única dimensão (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2000; Lorenzo-Seva, 1999). A qualidade do ajustamento ao modelo foi avaliada através dos índices de ajustamento fornecidos igualmente pelo *software* Factor. Os índices de ajustamento podem ser amplamente caracterizados em três tipos: (1) índices de ajustamento global (GFI - *Goodness of Fit Index*) que determinam em que grau o modelo geral prediz a matriz de correlação; (2) os índices de parcimónia (RMSEA - *Root Mean Square Error of Approximation*) que diagnosticam a sobreidentificação do modelo; e (3) os índices de

ajustamento incremental (NNFI - *Non-Normed Fit Index* e CFI - *Comparative Fit Index*) que comparam o modelo obtido com um modelo nulo cujas covariâncias são fixadas em zero. Para que um modelo tenha um bom ajustamento esperam-se obter um GFI e CFI $\geq .90$ e um NNFI $\geq .95$ (Brown, 2006). Quanto ao RMSEA, considera-se um ajustamento aceitável quando verificamos valores entre 0.05 e 0.08 e um ajustamento ótimo com valores inferiores a 0.05 (Hu & Bentler, 1999).

Usamos ainda o *software* IBM SPSS Statistics (versão 25 para *Windows*) para os cálculos das estatísticas preliminares, nomeadamente a verificação de *missing values* e *outliers*. Foram também analisadas as medidas de tendência central (e.g., média), de dispersão dos dados (e.g., desvio-padrão) e o grau de ajustamento e de normalidade dos dados. A normalidade da amostra foi analisada através do teste de *Kolmogorov-Smirnov*, considerando-se que um resultado não significativo (K-S, $p > .05$) indica normalidade (Pallant, 2011). Foi estudado o enviesamento em relação à média através da análise do achatamento (*kurtosis*) e assimetria (*skewness*) das variáveis, sendo que são aceitáveis valores de assimetria $<|3|$ e de achatamento $<|10|$ (Kline, 2011). Para verificar a existência de diferenças estatisticamente significativas entre os participantes que responderam versus não responderam na escala da autoestima – *Single-Item Self-Esteem Scale (SISE)* –, foram realizados vários testes inferenciais (e.g., qui-quadrado e *t de Student*) nas variáveis principais do estudo; consideraram-se estatisticamente significativos os resultados com $p \leq .05$.

Para testarmos validade das inferências dos *scores* do PIC-65 com as restantes medidas personalísticas e de carreira, estimaram-se os coeficientes de correlação de Pearson e para a sua interpretação usaram-se os valores de referência propostos por Cohen (1988), segundo os quais: um coeficiente de correlação entre .10 e .29 reflete uma correlação baixa; entre .30 e .49 indica uma correlação moderada; e entre .50 até 1 revela uma correlação elevada (Pallant, 2011). Calculou-se igualmente o coeficiente de determinação para determinar a proporção de variância conjunta entre as variáveis. Por fim, realizamos a análise da consistência interna dos fatores das escalas que compõem o protocolo de investigação.

Resultados

Análise preliminar dos dados

Antes de procedermos à análise fatorial, começamos por realizar um conjunto de análises preliminares para detetar a presença de valores incorretamente introduzidos e inadmissíveis e a existência de *outliers* e de *missing values*. Também analisamos o grau de ajustamento e distribuição dos dados (Normal). Estas análises não revelaram a presença de valores anómalos e *outliers*. Quando analisado o enviesamento em relação às médias das variáveis, verificou-se que não existem enviesamentos significativos que coloquem em causa a distribuição normal dos resultados, dado que os valores de assimetria se situam entre -0.13 e 1.24 e os valores de *curtose* entre 0.07 e -1.01. Relativamente aos dados omissos, verificou-se um elevado número de *missing values* ($k = 95$) na escala *Single-Item Self-Esteem Scale (SISE)*. Sendo esta uma variável importante para as hipóteses estabelecidas no presente estudo, foram realizadas uma série de análises, como referimos anteriormente, para averiguar se existiam diferenças estatisticamente significativas entre o grupo que preencheu a escala e o grupo que não preencheu. Neste sentido, o teste qui-quadrado de independência revelou que não existem diferenças entre as variáveis categóricas sexo e resposta/não resposta a autoestima, $\chi^2(1, n = 442) = .04, p = .84, \hat{f} = .02$. Também foram realizados três testes *t de Student* para amostras independentes entre o padrão de resposta na autoestima e as restantes medidas (intervalares) deste estudo. O *t de Student* para amostras independentes entre a autoestima e os fatores que compõe o PIC-65 revelou que não existem diferenças estatisticamente significativas entre quem preencheu a medida ($M_{NNA} = 3.61, DP = 0.98; M_{CCA} = 3.69, DP = 1.0; M_{LR} = 2.36, DP = 0.64; M_{IC} = 1.92, DP = 1.06$) e quem não preencheu ($M_{NNA} = 3.55, DP = 1.07; M_{CCA} = 3.57, DP = 1.03; M_{LR} = 2.33, DP = 0.67; M_{IC} = 1.99, DP = 1.02$): $t_{(440)} = -.52, p = .60; t_{(440)} = -1.06, p = .29; t_{(440)} = -.45, p = .65; t_{(440)} = .57, p = .57$, respetivamente. Relativamente ao *t de Student* para amostras independentes entre a autoestima e os fatores que compõe a CAAS-SF, não foram verificadas diferenças estatisticamente significativas entre quem preencheu a medida ($M_{Preocupação} = 3.97, DP = 0.71; M_{Controlo} = 4.12, DP = 0.67; M_{Curiosidade} = 3.95, DP = 0.64$;) e quem não preencheu ($M_{Preocupação} = 4.11, DP = 0.62; M_{Controlo} = 4.19, DP = 0.70; M_{Curiosidade} = 4.08, DP = 0.59$;) nos fatores preocupação, controlo e curiosidade: $t_{(440)} = 1.69, p = .09; t_{(440)} = 0.88, p = .38; t_{(440)} = 1.80, p = .07$, respetivamente. Já no fator confiança os que responderam ($M_{Confiança} = 4.32, DP = 10.53$) versus os que não responderam ($M_{Confiança} = 4.15, DP = 0.62$) diferem estatisticamente:

$t(440) = 2.48, p = .01$. Apesar de esta diferença ser estatisticamente significativa, se procedermos à correção de Bonferroni para proteger a investigação de possíveis erros do Tipo I ($\frac{.05}{4} = .0125$), concluiremos que a diferença observada pode ser devida ao erro de amostragem. Por fim, também não se encontraram diferenças estatisticamente significativas entre o grupo que preencheu a escala da autoestima ($M_{neuroticismo} = 3.46, DP = 1.21; M_{extroversão} = 3.22, DP = 1.13$) e o grupo que não preencheu ($M_{neuroticismo} = 3.26, DP = 1.30; M_{extroversão} = 3.30, DP = 0.94$), para os fatores da escala do BFI-10: $t(440) = -1.45, p = .15$ e $t(440) = 0.01, p = .51$, respetivamente. Deste modo, decidimos manter a variável cujo n ficou reduzido a 347 participantes. Nas restantes variáveis, os *missing values* inferiores a 5% foram imputados por substituição da média. Relativamente aos pressupostos da normalidade, realizou-se o Teste de *Kolmogorov-Smirnov* e os resultados indicam que as variáveis apresentam uma distribuição normal ($K-S = 0.027, p = .20$).

Na Tabela 4 são apresentadas as correlações de Pearson, a média, o desvio-padrão e consistência interna das variáveis.

Médias e desvio-padrão das variáveis. De acordo com as estatísticas descritivas obtidas nas dimensões do PIC-65 itens, podemos concluir que para o fator NNA e CCA as médias situam-se um pouco acima do ponto de corte mediano da escala de Likert; os participantes responderam tendencialmente com “concordo ligeiramente” aos itens que compõem os fatores ($M = 3.60, DP = 1.00; M = 3.67, DP = 1.01$ respetivamente), enquanto para o fator LR e IC situam-se abaixo ($M = 2.36, DP = 0.64; M = 1.94, DP = 1.05$ respetivamente), ou seja, os participantes em média responderam “discordo moderadamente” aos itens das escalas em questão. Relativamente à CAAS-SF, os participantes, em média, selecionam a opção “bastante” em todos os fatores que a constitui ($M_{Preocupação} = 4.00, DP = 0.69; M_{Controlo} = 4.13, DP = 0.68; M_{Curiosidade} = 3.98, DP = 0.63; M_{Confiança} = 4.18, DP = 0.61$). Já no BFI-10 itens, para os fatores neuroticismo e extroversão, os participantes respondem em média com a opção “nem discordo nem concordo” ($M = 3.42, DP = 1.23; M = 3.23, DP = 1.09$ respetivamente). Por último, na escala da autoestima, os respondentes situam-se acima do ponto médio da escala ($M = 4,32, DP = 1.66, n = 347$).

Tabela 4

Correlações de Pearson, médias, desvios-padrão e consistência interna das variáveis

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	M	DP	α
1.NNA	–														3.60	1.00	.92
2.CC	.54**	–													3.67	1.01	.94
3.LR	.36**	.20**	–												2.36	0.64	.84
4.IC	.20**	.24**	.11*	–											1.94	1.05	.77
5.Total PIC-65	.78**	.76**	.52**	.62**	–										11.56	2.53	.94
6.Neuroticismo	.60**	.25**	.20**	-.05	.37**	–									3.42	1.23	.75
7.Extroversão	-.16**	-.10*	-.08	-.01	-.13**	-.14**	–								3.23	1.09	.65
8.Autoestima ^a	-.63**	-.23**	-.37**	.04	-.42**	-.51**	.28**	–							4.32	1.66	–
9.Preocupação	-.19**	-.25**	-.52**	-.03	-.32**	-.15**	.15**	.27**	–						4.00	0.69	.66
10.Controlo	-.43**	-.25**	-.48**	-.06	-.42**	-.29**	.15**	.45**	.55**	–					4.13	0.68	.59
11.Curiosidade	-.14**	-.02	-.46**	.03	-.17**	-.10*	.05	.12*	.59**	.51**	–				3.98	0.63	.65
12.Confiança	-.19**	-.13**	-.54**	-.04	-.28**	-.11*	.09	.19**	.62**	.51**	.64**	–			4.18	0.61	.68
13.Total CAAS-SF	-.29**	-.20**	-.61**	-.03	-.36**	-.20**	.79**	.83**	.83**	.79**	.83**	.83**	–		16.29	2.15	.86
14. Sexo	-.33**	.14**	.06	-.18**	.13**	.43**	-.09	-.01	.04	-.01	.43**	-.12*	-.40**	–	–	–	–

Nota. M = Média. DP = Desvio-padrão. NNA = Fator I - Neuroticismo/Afatividade Negativa, CC = Fator II - Ansiedade de Escolha/Compromisso, LR = Fator III - Falta de Prontidão, IC = Fator IV - Conflitos Interpessoais. PIC-65 = Perfil de Indecisão de Carreira-65 itens. CAAS-SF = Escala de Adaptabilidade de Carreira- Versão Curta.

^an = 347.

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Análise Fatorial Exploratória (AFE)

A matriz de correlação de Pearson entre os 65 itens do PIC (Tabela 4) foi submetida a uma AFE executada no programa FACTOR (Lorenzo-Seva & Ferrando, 2013). Verificou-se que o índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) é de .93, sendo considerado um ótimo valor e excedendo claramente o valor recomendado de .60 (Pallant, 2011). Por fim, o valor do teste de Esfericidade de Bartlett's é estatisticamente significativo ($\chi^2_{(2080)} \approx 14465,7, p < .001$), indicando que a realização da análise fatorial é apropriada para a matriz de dados em causa. Segundo o critério de Kaiser, a análise fatorial revelou a presença de 13 fatores com *eigenvalues* superiores a 1, explicando 63.2% da variância total do modelo. Como o critério de Kaiser costuma sobrestimar o número de fatores a serem extraídos quando a amostra é grande (Field, 2009), decidimos usar métodos mais robustos para este efeito, designadamente a Análise Paralela com Implementação Ótima – *Optimal Implementation of Parallel Analysis* (Timmerman & Lorenzo-Seva, 2011). Este método sugeriu que fossem extraídos quatro fatores; este resultado é consistente com o número de fatores teoricamente recomendado e empiricamente extraído pelos autores do CIP-65 (Hacker et al., 2013).

O ajustamento global dos dados ao modelo fatorial com quatro fatores oblíquos foi muito bom para a totalidade dos índices de qualidade de ajustamento (GFI, CFI, NNFI e RMSEA) recomendados na literatura (Tabela 5). Para efeitos de comparação apresentam-se igualmente os valores obtidos para os mesmos índices e reportados na AFC efetuado por Hacker et al. (2013) e, como se vê, estes são muito idênticos, mas tendencialmente mais favoráveis na amostra deste estudo.

Na Tabela 6 são apresentadas as cargas fatoriais (após rotação *Promin*) para a matriz fatorial obtida, os *eigenvalues*, a variância comum explicada e as comunalidades, ressaltando que estes valores calculados não são exatos porque se trata de uma rotação oblíqua cujos fatores se encontram correlacionados.

Para interpretar os fatores foram considerados coeficiente superiores a .30. A mediana das comunalidades é de .38 e os valores variam entre o mínimo de .14. e o máximo de .79. A percentagem de comunalidades acima de .30 é de 73.85%. Além disso, os quatro fatores explicam aproximadamente 44% da variância total inicial, sendo que o primeiro fator explica 23.61%, o segundo fator 8.89%, o terceiro fator 6.83% e o quarto fator 4.45% da variância inicial.

Tabela 5***Índices de ajustamento do modelo***

Amostra	χ^2	<i>gl</i>	GFI	CFI	NNFI	RMSEA
Hacker et al. (2013) (<i>N</i> = 488)	6,495.63	2,009	-	.95	.95	.074
Presente estudo (<i>N</i> = 442)	3,803.75	1,826	.98	.96	.96	.050

Nota. GFI = Goodness of Fit Index; CFI = Comparative Fit Index; NNFI = Non-Normed Fit Index; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation.

No geral, os itens tendem a apresentar cargas fatoriais nos respetivos fatores-alvo. No fator NNA saturam claramente vinte e dois itens (ver itens a negrito na Tabela 7). Dois itens teoricamente pertencentes a outros fatores mostraram estar significativamente correlacionados com a dimensão em questão, nomeadamente o item 4 correspondente ao fator LR e o item 64 referente à dimensão CCA. O conteúdo destes dois itens remete para uma visão tendencialmente negativa com o foco nas tomadas de decisão erradas pelo que a correlação cruzada é compreensível. Além disso, apesar do item 23 saturar significativamente no fator NNA, optamos por mantê-lo na dimensão LR, visto que o seu conteúdo remete para a confiança que o sujeito sente nas suas capacidades de tomada de decisão, características identitárias do fator. O item 7 foi excluído porque não satura em nenhum fator. No fator CCA saturam nitidamente vinte e dois itens, embora dois deles mostrassem uma tendência para saturarem complexamente noutros fatores do PIC-65. O fator LR, caracterizado pela dificuldade em estabelecer objetivos, planear e acreditar nas suas capacidades de tomada de decisão, apresenta catorze itens com saturações simples, todavia um item revelou um comportamento fatorialmente complexo. Finalmente, tal como o modelo teórico definia, o fator IC é composto por cinco itens que representam as dificuldades na tomada de decisão quando o sujeito é confrontado com diferentes opções de carreira ou informações contraditórias por parte de alguém que lhe é significativo. Com base nesta análise retiveram-se 64 itens dos 65 itens totais.

Tabela 6***Cargas fatoriais do PIC-65 após rotação Promin***

Item	NNA	CC	LR	IC	<i>h</i> ²
19	.86_a	-.04	-.15	-.15	.79
22	.85	.07	-.06	-.15	.75
62	.82	-.17	-.004	-.06	.70
37	.77	-.01	.02	.01	.59
28	.71	-.07	.14	.11	.54

40	.69	-.11	.12	.10	.51
54	.69	.01	-.32	-.12	.59
43	.65	.03	-.01	-.06	.43
15	.60	-.09	.05	.09	.38
4R	.60	-.19	.15	.10	.43
49	.59	-.10	.08	.11	.38
60	.58	.02	-.12	.06	.35
64	.58	.26	.14	.04	.43
58	.56	.08	-.05	-.23	.38
52	.51	.18	.06	.06	.30
11	.50	-.06	.08	.15	.28
46	.49	.10	.20	-.03	.29
56	.44	.30	-.02	.04	.29
25	.41	.21	-.11	.04	.23
31	.41	.30	-.08	.06	.27
23R	.40	-.19	.36	.04	.33
3	.39	-.01	-.14	.08	.18
34	.36	.04	.10	.03	.14
57	-.11	.84	.07	-.11	.73
33	-.06	.79	-.10	-.10	.65
24	-.08	.76	-.04	.10	.60
63	-.12	.71	-.04	.14	.54
48	-.02	.70	-.14	-.15	.53
27	-.003	.70	-.03	-.12	.51
45	.04	.67	.08	.05	.46
36	-.11	.66	.19	.05	.49
39	.09	.65	-.03	-.07	.44
61	-.06	.62	-.16	.04	.42
21	-.10	.62	.12	.12	.42
53	.15	.59	-.01	-.07	.38
59	.18	.59	.02	-.01	.38
55	.04	.57	-.12	.09	.35

51	.24	.56	-.07	-.02	.38
13	-.18	.55	.19	.13	.39
42	.07	.55	.24	.11	.38
30	.33	.52	-.01	.02	.38
17	-.02	.51	.13	.22	.33
65	.16	.46	-.22	-.16	.31
9	-.12	.45	-.08	.11	.24
5	.06	.38	.04	.23	.20
47R	-.24	.02	.70	-.05	.55
38R	-.21	.08	.67	.07	.50
16R	-.05	.01	.62	-.10	.40
44R	-.17	-.06	.61	-.01	.40
12R	-.21	.04	.59	-.15	.42
32R	.09	-.04	.59	-.07	.36
8R	-.14	.04	.52	-.15	.31
29R	.33	-.03	.52	-.03	.38
41R	.32	.03	.49	.01	.34
35R	.15	.11	.48	.07	.27
50R	.17	-.18	.44	.18	.29
20R	.25	.13	.40	.03	.24
1	.12	.02	.38	-.07	.16
26R	-.15	.05	.32	-.13	.14
6	-.04	.04	.004	.75	.57
2	-.03	-.02	-.07	.63	.40
14	-.03	.03	.02	.62	.39
18	.000	.07	.06	.60	.37
10	-.02	.02	-.10	.52	.28
7	-.07	.27	.11	.05	.09
<i>Eigenvalue</i>	15.34	5.78	4.44	2.90	
Percentagem	23.61	8.89	6.83	4.45	

Notas. As cargas fatoriais superiores a .30 aparecem a negrito. NNA = Fator I - Neuroticismo/Afetividade Negativa, CC = Fator II - Ansiedade de Escolha/Compromisso, LR = Fator III - Falta de Prontidão, IC = Fator IV - Conflitos Interpessoais. h^2 = Comunalidade das cargas fatoriais. R indica os itens invertidos.

^aArredondamentos com duas casas decimais.

A Tabela 7 apresenta a matriz de correlação entre os fatores. De acordo com os valores definidos na literatura e como podemos observar, os valores apresentam correlações fracas a moderadas entre os fatores, que variam entre o mínimo de .15 e o máximo de .48. A mediana das correlações é de aproximadamente .23.

Tabela 7

Matriz de correlação inter-fatores

Fatores ^a	NNA	CC	LR	IC
NNA	-	-	-	-
CC	.48	-	-	-
LR	.31	.15	-	-
IC	.23	.24	.21	-

Nota. Estes valores diferem dos apresentados na tabela 4 porque foram estimados pelo método *Robust Unweighted Least Squares* (RULS) através do programa FACTOR.

No presente estudo, o coeficiente de consistência interna do PIC-65 itens é de .94 (Tabela 4). Relativamente aos fatores, verificam-se coeficientes de consistência interna adequados e claramente dentro dos valores esperados (Nunnally, 1978), sendo .92 para o NNA, .94 para o CCA, .84 para o LR e .77 para o IC.

Validação das hipóteses do estudo

Para a análise da validade de constructo do Perfil de Indecisão de Carreira-65 itens foram realizadas análises das correlações de Pearson entre as dimensões da escala que pretendemos validar com as restantes medidas, nomeadamente o BFI-10, a *Single-Item Self-Esteem Scale* (SISE) e a CAAS-SF. Estes resultados encontram-se na Tabela 4 que anteriormente dispusemos.

Correlações entre o PIC-65 e o BFI-10. Verificam-se correlações positivas e significativas entre o PIC-65 total e o neuroticismo ($r = .37, p < .01$) e correlações negativas e significativas com a extroversão ($r = -.13, p < .01$), revelando magnitudes de correlações moderadas a pequenas respetivamente. A variância partilhada é de 14% para o neuroticismo ($r^2 = .14$) e de 2% ($r^2 = .02$) para a extroversão. De uma forma detalhada, o fator NNA constitui a dimensão mais correlacionada não só com o neuroticismo, cuja a magnitude da correlação é elevada e a variância partilhada é de 36% ($r = .60, p < .01, r^2 = .36$), como também com a extroversão ($r = -.16, p < .01, r^2 = .03$), que apresenta uma correlação pequena e pouca variância partilhada. De seguida, o CCA demonstra correlações de magnitude pequena com os fatores cuja variância partilhada é diminuta ($r_{neuroticismo} =$

.25, $p < .01$, $r_2 = .06$; $r_{extroversão} = -.10$, $p < .05$, $r_2 = .01$). Do mesmo modo, o fator LR também apresenta correlações de magnitude pequena com o neuroticismo com pouca variância partilhada ($r = .20$, $p < .05$, $r_2 = .04$), mas, em contrapartida, não se verificaram correlações com a extroversão ($r = -.08$, $p > .05$). Por último, o fator IC não apresentou correlações com as dimensões do BFI-10 ($r_{neuroticismo} = -.05$, $p > .05$; $r_{extroversão} = -.01$, $p > .05$).

Correlações entre o PIC-65 e a Autoestima. De acordo com a correlação de Pearson efetuada entre o PIC-65 total e a escala de autoestima, os resultados demonstram uma correlação negativa e significativa entre as variáveis ($r = -.42$, $p < .01$) cuja magnitude de efeito é moderada. A autoestima explica aproximadamente 18% da percentagem de variância ($r_2 = .18$). Os fatores NNA, CCA e LR apresentam correlações negativas e significativas com a autoestima, sendo que a magnitude da correlação é elevada para o primeiro fator do PIC-65 ($r = -.63$, $p < .01$), moderada para o terceiro fator ($r = -.37$, $p < .01$) e pequena para o segundo ($r = -.23$, $p < .01$). Neste sentido, o fator NNA constitui-se a dimensão com maior variância partilhada com a escala de autoestima ($r_2 = .40$). Porém, para o fator IC não se constataram correlações estatisticamente significativas com a variável em causa ($r = .04$, $p > .05$).

Correlações entre o PIC-65 itens e a CAAS-SF. A relação entre o PIC-65 itens e a CAAS-SF foi investigada usando o coeficiente de correlação de Pearson. No geral, os resultados mostram que as dificuldades de tomada de decisão correlacionam-se negativa e significativamente com a adaptabilidade de carreira ($r = -.36$, $p < .01$), apresentando uma correlação moderada entre as variáveis. A adaptabilidade de carreira compartilha cerca de 13% da variância das respostas obtidas no PIC-65 itens ($r_2 = .13$). Numa análise mais pormenorizada, obtiveram-se correlações negativas e significativas entre os fatores do PIC-65 e as dimensões do CAAS-SF, à exceção do fator IC. O fator NNA apresenta correlações pequenas a moderadas com a escala de adaptabilidade de carreira ($r = -.19$, $p < .01$ para a dimensão preocupação e $r = -.43$, $p < .01$ para a dimensão controlo). Deste modo, a variância partilhada entre o fator NNA e a dimensão preocupação é de cerca 4% ($r_2 = .04$), enquanto que na dimensão controlo é de cerca de 18% ($r_2 = .18$). O fator CCA apresenta correlações pequenas e significativas com as dimensões do CAAS-SF ($r_{preocupação} = -.25$, $p < .01$; $r_{controlo} = -.25$, $p < .01$; $r_{confiança} = -.13$, $p < .01$), à exceção do fator curiosidade ($r = -.02$, $p > .05$), sendo que a variância partilhada situa-se entre 6% ($r_2 = .06$), para o fator preocupação e controlo, e 2% ($r_2 = .02$) para a dimensão confiança. Relativamente ao fator LR, revelam-se correlações moderadas a elevadas com a escala de adaptabilidade de carreira, especialmente com a dimensão confiança ($r = -.54$, $p < .01$) cuja variância partilhada é de cerca 29% ($r_2 = .29$).

Sexo. Foram realizadas correlações de Pearson (equivalentes a testes *t de Student* para amostras independentes) para examinar a possível existência de correlações e diferenças estatisticamente significativas entre o sexo e as dimensões do PIC-65. No geral (ver Tabela 4), verificou-se uma correlação positiva e significativa, embora de magnitude pequena e com pouca variância partilhada, entre o PIC-65 total e o sexo ($r = .13$, $p < .01$, $r_2 = .02$). Relativamente aos

fatores que compõem o PIC-65, foram encontradas correlações positivas e significativas nas dimensões NNA e CCA ($r_{NNA} = .33, p < .01, r^2 = .11$; $r_{CCA} = .14, p < .01, r^2 = .02$), com magnitudes de correlação moderada e pequena respectivamente, à exceção do fator IC, que revelou uma correlação negativa e significativa de magnitude pequena ($r = -.18, p < .01, r^2 = .03$). Por fim, a dimensão LR não apresentou correlações significativas com o sexo ($r = .06, p > .05$).

Discussão

A indecisão de carreira tem merecido particular atenção por ser considerado o problema mais comum no âmbito do desenvolvimento e aconselhamento de carreira (Lipshits-Brazilier et al., 2016; Osipow, 1999), constituindo-se uma preocupação frequente dos clientes que procuram aconselhamento vocacional. O Perfil de Indecisão de Carreira-65 itens foi desenvolvido com o propósito de identificar de forma eficiente fontes estáveis de indecisão de carreira a partir de um modelo compreensivo do constructo em análise (Hacker et al., 2013). Considerando a pertinência deste constructo, o presente estudo pretendeu testar a dimensionalidade dos itens do PIC-65 para a população portuguesa, analisar as propriedades psicométricas dos itens e das subescalas que o compõem e estudar a validade de constructo. Além disso, pretendeu-se explorar e averiguar a possibilidade de existir diferenças entre géneros relativamente às dificuldades na tomada de decisão de carreira.

Os resultados da Análise Fatorial Exploratória (AFE) demonstram que, no geral, a versão portuguesa deste instrumento apresenta qualidades psicométricas adequadas e permite medir com fiabilidade e validade os fatores latentes delineados na população portuguesa. Os coeficientes de alfa de Cronbach para os 4 fatores oscilam entre .77 (Conflitos Interpessoais) e .94 (Ansiedade de Escolha/Compromisso). De forma geral, os valores que obtivemos neste estudo, apesar de se situarem dentro dos valores recomendados, são um pouco inferiores em relação ao estudo principal (e.g., Hacker et al., 2013) e a outros efetuados posteriormente (Xu & Tracey, 2017; Zobell et al., 2019). No entanto, ao analisar com mais detalhe, constata-se que algumas dimensões apresentaram resultados iguais (e.g., Abrams et al., 2015; Carr et al., 2014) ou superiores (e.g., Abrams et al., 2013; Abrams et al., 2015; Carr et al., 2014) aos estudos internacionais realizados com a versão curta do PIC. Como já referido, o nível de consistência interna para o resultado total do PIC-65 foi muito bom ($\alpha = .94$).

Tal como Hacker et al. (2013), os resultados demonstraram que a versão portuguesa do instrumento sugere a presença de quatro fatores cujos itens, de uma maneira geral, convergiram para o que seria esperado, embora com pequenas exceções. O instrumento apresenta cargas fatoriais e correlações item-total inferiores ao estudo original, mas adequadas e situadas nos valores recomendados pela literatura internacional. Verificou-se que alguns itens apresentaram cargas fatoriais complexas, ou seja, saturavam ao mesmo tempo em dois fatores. Isto deve-se porque os fatores se mostraram correlacionados entre si, nomeadamente entre a dimensão NNA com os respetivos fatores CCA e LR. Facilmente se depreende que a correlação estabelecida entre o NNA e o CCA se estabelece principalmente porque a ansiedade é uma faceta presente na dimensão do neuroticismo (e.g., Costa & McCrae, 1992). Neste sentido, indivíduos que apresentem elevados níveis de neuroticismo ou instabilidade emocional, com tendência para terem uma visão negativa das situações e das suas próprias ações, podem ser mais propensos a abordar as suas decisões com

maiores níveis de ansiedade (Penn & Lent, 2019). Relativamente à correlação moderada estabelecida entre o fator NNA e LR, pode ser explicada pela percepção negativa e, possivelmente errónea, que o indivíduo possui sobre as suas capacidades para tomar uma decisão de carreira que, deste modo, poderá conduzir à falta de planeamento e direção dos objetivos vocacionais.

Ademais, ao analisarem-se os valores dos índices de qualidade de ajustamento concluiu-se que há um ajustamento global dos dados ao modelo fatorial com quatro fatores oblíquos, corroborando a proposta de um modelo com uma estrutura multidimensional definida.

Para além de avaliarmos as qualidades psicométricas já referidas do constructo em questão, procedemos ainda a uma análise da validade de constructo com variáveis externas ao modelo, tendo sido calculados, para o efeito, os coeficientes de correlação de Pearson entre o PIC-65 e variáveis personalísticas e de carreira relevantes, nomeadamente o BFI-10, o *Single-Item Self-Esteem Scale* e a CAAS-SF.

Face às correlações obtidas entre o PIC-65 e o BFI-10, nomeadamente com os fatores do neuroticismo e extroversão, podemos concluir que as hipóteses que estabelecemos foram corroboradas. As restantes hipóteses (H9 e H10) não foram testadas porque, como foi referido, encontraram-se valores inadequados de consistência interna para as restantes dimensões do instrumento. Tal como a literatura refere (e.g., Betz & Serling, 1993; Brown et al., 2012; Burns et al., 2013; Di Fabio et al., 2013; Di Fabio & Palazzeschi, 2009; Feldman, 2003; Kelly & Shin, 2009; Lounsbury et al., 1999; Lounsbury et al., 2009), os indivíduos que possuem um elevado nível de neuroticismo tendem a ter mais dificuldades na tomada de decisão. Estes resultados foram replicados em investigações usadas com outras medidas, nomeadamente com o CCDQ (Gati et al., 1996), no qual se verificaram correlações positivas entre as dificuldades de tomada de decisão de carreira e o neuroticismo nos três fatores que compõem a medida (Di Fabio & Palazzeschi, 2009). Como seria de esperar, o fator NNA do PIC-65 encontra-se correlacionado positivamente com o neuroticismo e negativamente com a extroversão. De facto, Chartrand et al. (1993) demonstrou que o neuroticismo é um poderoso preditor dos antecedentes da indecisão de carreira. Indivíduos que possuem elevados níveis de Neuroticismo e Afetividade Negativa (NNA) poderão ter problemas crónicos na tomada de decisão por se focarem excessivamente nos aspetos negativos de cada opção, acabando por não considerar apelativas as poucas hipóteses de escolha que possui. Deste modo, a instabilidade emocional pode colocar barreiras nas tomadas de decisão cujas pessoas sentem mais *stress* e dificuldades em resolver problemas. O *stress* associado à tomada de decisão pode levar à adoção de estratégias impulsivas, como a exclusão precoce de uma opção vocacional disponível, e à confiança excessiva nas opiniões dos outros, dependendo dos mesmos para tomar as suas decisões (Brown et al., 2012). Contrariamente, indivíduos extrovertidos poderão ter menos dificuldades nas tomadas de decisão de carreira uma vez que estes tendem a focar-se nos aspetos positivos das opções de carreira, sendo, portanto, mais perseverantes na exploração de diversas opções de carreira satisfatórias. Kanfer et al. (2001) descobriram que os indivíduos extrovertidos quando sentem

dificuldades na procura de emprego, tendem a procurar mais apoio social e são mais persistentes nessa procura. Para além destas hipóteses, também constatamos que o fator CCA está correlacionado negativamente com a dimensão do neuroticismo. Tal como referimos anteriormente, a ansiedade é uma faceta do neuroticismo. Neste sentido, indivíduos que têm elevados níveis de ansiedade de escolha e compromisso (CCA) sentem-se com medo de eliminarem opções válidas que poderão, mais tarde, vir-se a arrepender dessa decisão (Brown et al., 2012). Ora, se as pessoas com elevados níveis de neuroticismo se percebem com baixas capacidades de autoeficácia nas tomadas de decisão de carreira e tendem a focar-se nos aspetos negativos dos resultados das suas ações, a ansiedade destes indivíduos pode conduzir a um aumento do receio que sente ao se comprometerem com uma decisão na qual poderão não ter capacidades para lidar com a mesma.

Os resultados obtidos neste estudo também demonstraram a confirmação da hipótese estabelecida entre o PIC-65 e a autoestima. De facto, os sujeitos com baixa autoestima têm maior probabilidade de expressarem mais dificuldades na tomada de decisão de carreira. Tal como é referido na literatura (e.g., Feldman, 2003; Korman, 1967; Marcionetti, 2014; Saka et al., 2008), a indecisão de carreira tem sido correlacionada negativamente com a variável em questão, uma vez que os indivíduos que apresentam baixa autoestima possuem, simultaneamente, baixas crenças de autoeficácia e tendência para optarem por carreiras que exijam menos capacidades. Além disso, Marcionetti (2014) demonstrou que a autoestima se tem mostrado um preditor da indecisão de carreira e um moderador parcial da relação entre os traços de personalidade e a indecisão de carreira.

As hipóteses estabelecidas entre o PIC-65 e a Escala de Adaptabilidade de Carreira-Versão Curta (CAAS-SF) foram corroboradas com os resultados que obtivemos. De um modo geral, os indivíduos que possuem baixa adaptabilidade de carreira têm maior probabilidade de terem dificuldades na tomada de decisão de carreira, sendo congruente com a literatura (e.g., Hirschi, 2009; Hirschi et al., 2015; Savickas, 2005). Apesar de não termos considerado como hipótese, importa referir que a dimensão de controlabilidade é aquela que apresenta mais correlação com o PIC-65. De facto, como refere Savickas (2005), uma maior percepção de controlo de carreira envolve uma crescente capacidade de autorregulação através da tomada de decisão e a aceitação da responsabilidade pessoal pelo próprio futuro. Face aos resultados obtidos nas correlações efetuadas entre as dimensões dos dois instrumentos, podemos concluir que existem fatores do PIC-65 mais associados à adaptabilidade, particularmente o LR e o NNA. Isto pode ser interpretado porque um indivíduo com um *score* elevado no fator LR é caracterizado pela ausência de planeamento de carreira, de estabelecimento de objetivos e baixas crenças de autoeficácia. Deste modo, a pessoa tende a ser menos preocupada com o seu futuro vocacional e não se esforça por explorar diferentes ambientes profissionais, pois acredita não ter capacidades suficientes para tomar uma decisão de carreira de sucesso. Assim, quanto mais o indivíduo antecipa e planeia a carreira, mais informação recolhe e processa a fim de tomar uma decisão vocacional (Nota et al., 2012). Da mesma forma,

verificamos que indivíduos que pontuem elevado na dimensão NNA apresentam uma menor percepção de controlo de carreira. De facto, estas pessoas tendem a ter um *locus* de controlo externo e dependem dos outros para tomar decisões, diminuindo a sua capacidade de autorregulação, responsabilidade pessoal e preocupação pelo futuro vocacional. Alguns estudos na literatura ressaltaram que indivíduos que apresentam altos níveis de adaptabilidade também são caracterizados por uma personalidade proactiva, nomeadamente com altos níveis de *locus* de controlo interno, determinação, planeamento de carreira, otimismo, persistência e crenças de autoeficácia (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004; Thompson, 2005). Verificamos também que sujeitos com elevada pontuação na dimensão CCA revelam menos pontuação no fator confiança. Isto pode ser explicado porque perante diversas opções de carreira diversificadas e interessantes, a pessoa sente-se ansiosa por ter que seleccionar e se comprometer com uma escolha, antecipando que não é capaz de superar esse obstáculo e tomar uma decisão vocacional com sucesso. O IC não foi correlacionado com nenhuma dimensão do CAAS, uma vez que representa uma importante fonte de dificuldade na tomada de decisão relacionada com variáveis externas, nomeadamente o desacordo com outras pessoas significativas e/ou percepção de que a informação proveniente dessas mesmas pessoas em relação à escolha de carreira não é de confiança.

Por fim, no que concerne à relação entre o género e as dificuldades na tomada de decisão de carreira, foram encontradas diferenças significativas. No geral, verificou-se que as raparigas apresentam mais dificuldades na tomada de decisão do que os rapazes. Este resultado também foi confirmado em estudos internacionais (e.g. Rassin & Muris, 2005; Serling & Betz, 1990). Além disso, verificou-se que as raparigas tendem a ter pontuações mais elevadas no fator NNA e CCA. Hacker et al. (2013) também apurou que o sexo feminino apresentava resultados superiores na dimensão NNA, sendo consistente com a literatura referente a estudos desenvolvidos com o traço de neuroticismo, especialmente com as facetas de ansiedade, depressão, autoconsciência e vulnerabilidade (e.g., Costa & McCrae, 1992), medidas através do fator NNA do PIC-65. Os resultados obtidos no CCA vão de encontro a estudos realizados anteriormente, indicando que as mulheres são mais suscetíveis a cognições relacionadas com a ansiedade, sendo concebível que essa vulnerabilidade se expresse em maiores níveis de ansiedade na tomada de decisão de carreira (Rassin & Muris, 2005). No entanto, no presente estudo, os rapazes apresentam *scores* mais elevados no fator IC. Neste contexto, alguns estudos demonstraram que os rapazes reportam mais dificuldades de tomada de decisão devido a conflitos externos (Gati et al., 2013; Gati & Saka, 2001; Hijazi et al., 2004; Levin et al., 2020). Uma possível explicação advém de os modelos parentais terem maiores aspirações educacionais para os seus filhos e, conseqüentemente, esperam que os mesmos sejam mais orientados para a carreira (Hoffman, 1997 cit. in Gati & Saka, 2001), pelo que são submetidos a uma maior pressão para fazerem uma escolha vocacional (McMahon & Patton, 1997 cit. in Gati & Saka, 2001). Contudo, no estudo original, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas (Hacker et al., 2013).

Assim, de um modo geral, podemos concluir que existe um padrão comum associado aos diversos fatores que compõem o PIC-65: o fator NNA está mais relacionado com variáveis personalísticas; o fator LR mais associado a variáveis de adaptabilidade de carreira; e o CCA consideramo-lo um fator de “banda larga” que se relaciona, tanto com as variáveis de personalidade como de adaptabilidade de carreira. O fator IC neste estudo não demonstrou associação com nenhuma escala em específico, à exceção da variável sexo. Assim, tal como a literatura mostra, podemos concluir que diversas variáveis contribuem para a compreensão do fenómeno da indecisão vocacional cujas diferenças individuais parecem ter um impacto significativo nas tomadas de decisão de carreira.

A presente investigação permitiu responder à necessidade do desenvolvimento de instrumentos válidos e eficazes no diagnóstico e intervenção sobre os problemas de decisão de carreira. O PIC-65 é um instrumento que possibilita a avaliação e compreensão dos fatores que contribuem para a indecisão de carreira e quais as intervenções que os clientes devem beneficiar para resolver as dificuldades que sentem na sua escolha vocacional. Deste modo, a adaptação deste instrumento para a população portuguesa, para além de contribuir para a evolução da investigação no âmbito da Psicologia Vocacional, permite ao psicólogo utilizar estratégias mais adequadas e direcionadas ao problema, a fim de colmatar as dificuldades na tomada de decisão.

Limitações e estudos futuros

O presente estudo apresenta algumas limitações que devem ser tidas em consideração. Em primeiro lugar, verificou-se que na fase de administração dos protocolos de investigação os jovens que frequentavam o 10º ano de escolaridade sentiram alguma dificuldade na interpretação do item 16 da escala – *Procuro sempre trabalhar com diligência para concretizar as tarefas* – por não saberem o significado da palavra *diligência*. A substituição desta palavra pelo vocábulo *empenho*, *esforço* ou *dedicação*, permitiria a compreensão imediata do item. Em segundo lugar, verificou-se que o item 7 da escala, pertencente ao fator NNA, – *Acho que aceito pior as contrariedades e os contratempos do que a maioria das pessoas que conheço* –, não saturou significativamente em nenhum fator da escala. Embora a ideia fulcral esteja presente no item, a palavra “contrariedade” pode suscitar alguma dúvida ao leitor, pelo que a sua reformulação deixaria a afirmação mais clara caso sofresse a seguinte alteração: “Comparativamente às outras pessoas, acho que sou capaz de aceitar os imprevistos que me surgem na vida”.

Outra limitação que apontamos diz respeito aos instrumentos utilizados para analisar a validade de constructo. Dada à inadequada consistência interna verificada nas dimensões *abertura*

à *experiência*, *amabilidade* e *conscienciosidade*, que compõe o BFI-10, só pudemos realizar análises com os restantes fatores, o que impossibilitou a averiguação de algumas hipóteses estabelecidas *a priori*. Por forma a colmatá-la, em estudos subsequentes seria relevante utilizar medidas mais robustas de personalidade e com qualidades psicométricas adequadas. Ainda ao nível da fiabilidade das medidas, ressaltamos que não foi realizado um teste-reteste para avaliar a estabilidade temporal da *Single-Item Self-Esteem Scale*, pelo que os seus resultados deverão ser interpretados e generalizados com especial cuidado. Além disso, o elevado número de *missing values* obtidos nesta medida deve-se à pouca visibilidade da escala no protocolo de investigação. Após ter verificado que diversos sujeitos não respondiam à questão, em aplicações subsequentes, depois do mesmo entregar o questionário, verificava se tinha respondido a todos os itens do questionário. Quando detetava que faltava preencher esta medida, o aluno justificava a não resposta por pensar que seria um item exemplo para a escala seguinte. Para evitar esta limitação, em estudos posteriores a medida deverá ficar destacada e bem assinalada no protocolo de investigação.

A maior limitação do presente estudo prende-se com o facto da subescala Conflitos Interpessoais (IC) do PIC-65 não ter demonstrado correlações significativas com as medidas que utilizamos. O principal argumento pauta-se pela omissão de variáveis relacionadas com este domínio, nomeadamente variáveis familiares (*attachment* e separação-indivuação) e culturais. Para corroborar esta afirmação, Brown et al. (2012) demonstraram que o IC saturava no fator *conflictual attachments* do EPCD. Além disso, Lopez & Andrews (1987) referem que o sistema familiar é uma importante influência no desenvolvimento individual de carreira, argumentando que a tomada de decisão está associada à formação da identidade e à separação psicológica da família. O envolvimento excessivo dos pais e outros padrões familiares disfuncionais inibem o processo de individuação-separação e contribuem, conseqüentemente, para a indecisão vocacional. Relativamente aos fatores contextuais, vários estudos internacionais avaliaram as diferenças culturais encontradas no PIC-65 (Abrams et al., 2013; Abrams et al., 2015; Carr et al., 2014; Hacker et al., 2013). Hacker et al. (2013) verificaram diferenças significativas para a subescala IC relativamente às minorias étnicas. Assim, sugerimos que em futuras investigações analisem a influência proveniente dos fatores familiares e culturais no PIC-65, em particular para o fator IC.

Por último, seria também relevante em estudos futuros a replicação da investigação através de uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC) com amostras independentes, de modo a validar a estrutura fatorial do modelo e, assim, proporcionar robustas evidências da sua replicabilidade. Além disso, poderíamos avaliar a relação deste instrumento com uma variável que parece impactar significativamente no constructo em análise: a autoeficácia.

Conclusão

Desde do século passado, a indecisão vocacional constitui um tópico central no desenvolvimento e aconselhamento de carreira, sendo alvo de inúmeras investigações com o intuito de não só aprofundar a compreensão acerca do comportamento vocacional, como também de melhorar as modalidades de intervenção nesse contexto. Deste modo, o desenvolvimento de instrumentos neste âmbito permite avaliar de forma objetiva e sistemática as dificuldades de tomada de decisão de carreira. O Perfil de Indecisão de Carreira-65 itens, desenvolvido por Hacker et al. (2013), surge como uma ferramenta útil na avaliação dos fatores que contribuem para explicar as dificuldades vocacionais no processo de tomada de decisão. O presente estudo debruçou-se sobre a adaptação e validação da medida para a população portuguesa, analisando a precisão e a validade dos resultados.

Neste âmbito, as evidências empíricas revelaram-se encorajadoras uma vez que o instrumento demonstra potencial tanto para entender o processo de decisão de carreira, como para avaliar e delinear intervenções psicológicas que procurem resolver as dificuldades vocacionais. Para além de ser uma medida recente, constitui-se uma ferramenta com propriedades psicométricas interessantes cujos psicólogos poderão recorrer para avaliar de forma ampla os vários domínios da indecisão vocacional. A avaliação das dificuldades de tomada de decisão na carreira é crucial para o aconselhamento vocacional, uma vez que a identificação de diferentes dificuldades exigem estratégias de intervenção igualmente distintas. Deste modo, um indivíduo com elevada pontuação no fator NNA necessita de uma intervenção que incida na melhoria da autoestima, na exploração e reconsideração de opções prematuramente excluídas. Em contrapartida, se o jovem apresentar uma elevada pontuação no fator LR, o foco da intervenção é redirecionado para o desenvolvimento das crenças de autoeficácia e a aquisição de competências ao nível do planeamento e direção de objetivos vocacionais. Ainda assim, este instrumento pode ser considerado uma mais-valia não só na identificação de sintomas de indecisão vocacional precoces, de modo a intervir oportunamente no cerne da questão, como também na realização de um rastreio sistemático que permita monitorizar o progresso das intervenções.

Referências

- Abrams, M. D., Lee, I. H., Brown, S. D., & Carr, A. (2015). The career indecision profile: Measurement Equivalence in the United States and South Korea. *Journal of Career Assessment, 23*(2), 225-235. doi:10.1177/1069072714535028
- Abrams, M. D., Ómarsdóttir, A. Ó., Björnsdóttir, M. D., Einarsdóttir, S., Martin, C., Carr, A., Brown, S. D., & Rector, C. (2013). Measurement invariance of the career indecision profile. *Journal of Career Assessment, 21*(3), 469-482. doi:10.1177/106907271247518
- Albion, M. J., & Fogarty, G. J. (2002). Factors influencing career decision making in adolescents and adults. *Journal of Career Assessment, 10*, 91–126. doi:10.1177/1069072702010001006.
- Betz, N. E., & Serling, D. A. (1993). Construct validity of fear of commitment as an indicator of career indecisiveness. *Journal of Career Assessment, 1*(1), 21–34. doi:10.1177/106907279300100104
- Brown, S. D., Hacker, J., Abrams, M., Carr, A., Rector, C., Lamp, K., ... Siena, A. (2012). Validation of a Four-Factor Model of Career Indecision. *Journal of Career Assessment, 20*(1), 3-21. doi:10.1177/1069072711417154
- Brown, S. D., & Rector, C. C. (2008). Conceptualizing and diagnosing problems in career decision-making. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (4th ed., pp. 392–407). New York, NY: Wiley.
- Brown, S. D., & Ryan Krane, N.E. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology* (3rd ed., pp. 740-766). New York: Wiley.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. Guilford Press.
- Burns, G. N., Morris, M. B., Rousseau, N., & Taylor, J. (2013). Personality, interests, and career indecision: A multidimensional perspective. *Journal of Applied Social Psychology, 43*(10), 2090-2099. doi:10.1111/jasp.12162
- Carr, A., Rossier, J., Rosselet, J. G., Massoudi, K., Bernaud, J., Ferrari, L., Nota, L., Soresi, S., Rowe-Johnson, M., Brown, S. D., & Roche, M. (2014). The career indecision profile. *Journal of Career Assessment, 22*(1), 123-137. doi:10.1177/1069072713492930
- Chartrand, J. M., Robbins, S. B., Morrill, W. H., & Boggs, K. (1990). Development and validation of the Career Factors Inventory. *Journal of Counseling Psychology, 37*, 491–501. doi:10.1037/0022-0167.37.4.491
- Chartrand, J. M., Rose, M. L., Elliott, T. R., Marmarosh, C., & Caldwell, S. (1993). Peeling back the onion: Personality, problem solving, and career decision-making style correlates of career indecision. *Journal of Career Assessment, 1*(1), 66-82. doi:10.1177/106907279300100107

- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2a ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Crites, J. O. (1969). *Vocational psychology: the study of vocational behavior and development*. New York: McGraw-Hill.
- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2009). Emotional intelligence, personality traits and career decision difficulties. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9(2), 135-146. doi:10.1007/s10775-009-9162-3
- Di Fabio, A. D., Palazzeschi, L., Asulin-Peretz, L., & Gati, I. (2013). Career indecision versus indecisiveness: Associations with personality traits and emotional intelligence. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 42-56. doi:10.1177/1069072712454698
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Levin, N., & Gati, I. (2014). The Role of Personality in the Career Decision-Making Difficulties of Italian Young Adults. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 281-293. doi:10.1177/1069072714535031
- Duarte, M. E., Soares, M., Fraga, S., Rafael, M., Lima, M., Paredes, I., ... Djaló, A. (2012). Career adapt-abilities scale–portugal form: Psychometric properties and relationships to employment status. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 725-729. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.019
- Feldman, D. C. (2003). The antecedents and consequences of early career indecision among young adults. *Human Resource Management Review*, 13(3), 499-531. doi:10.1016/s1053-4822(03)00048-2
- Ferrando, P. J., & Lorenzo-Seva, U. (2000). Unrestricted versus restricted factor analysis of multidimensional test items: Some aspects of the problem and some suggestions. *Psicológica*, 21(3), 301-323.
- Field, A. (2009). *Descobrimo a estatística usando o SPSS - 2.ed* (2nd ed.). Bookman Editora.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38. doi:10.1016/j.jvb.2003.10.005
- Fuqua, D. R., & Hartman, B. W. (1983). Differential diagnosis and treatment of career indecision. *The Personnel and Guidance Journal*, 62(1), 27-29. doi:10.1111/j.2164-4918.1983.tb00112.x
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526. doi:10.1037/0022-0167.43.4.510
- Gati, I., & Saka, N. (2001). High School Students' Career-Related Decision-Making Difficulties. *Journal of Counseling & Development*, 79(3), 331-340. doi:10.1002/j.1556-6676.2001.tb01978.x

- Gati, I. & Tal, S. (2008). Decision-making models and career guidance. In J.A. Athanasou, R. Van Esbroeck (eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 157- 185). Cham: Springer.
- Gati, I., Ryzhik, T., & Vertsberger, D. (2013). Preparing young veterans for civilian life: The effects of a workshop on career decision-making difficulties and self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior, 83*(3), 373-385. doi:10.1016/j.jvb.2013.06.001
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment, 4*, 26–42. doi:10.1037/1040-3590.4.1.26
- Grites, T. J. (1983). “Undecided” or undecided: A reexamination. *The School Counselor, 29*, 340-346.
- Hacker, J., Carr, A., Abrams, M., & Brown, S. D. (2013). Development of the career indecision profile: Factor Structure, reliability and validity. *Journal of Career Assessment, 21*(1), 32-41. doi:10.1177/1069072712453832
- Hijazi, Y., Tatar, M., & Gati, I. (2004). Career decision-making difficulties among Israeli and Palestinian Arab high-school seniors. *Professional School Counseling, 8*, 64–72.
- Hirschi, A. (2009). Career Adaptability development in adolescence: multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 74*(2), 145–155. doi:10.1016/j.jvb.2009.01.002
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior, 87*, 1-10. doi:10.1016/j.jvb.2014.11.008
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling, 6*, 1–55. doi:10.1080/10705519909540118
- Janis, I. L., & Mann, L. (1977). *Decision making: A psychological analysis of conflict, choice, and commitment*. Free Press.
- Jones, L. K. (1989). Measuring a three-dimensional construct of career indecision among college students: A revision of the Vocational Decision Scale: The Career Decision Profile. *Journal of Counseling Psychology, 36*, 477–486. doi:10.1037/0022-0167.36.4.477
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology, 86*, 837–855. doi:10.1037/0021-9010.86.5.837
- Kelly, K. R., & Lee, W. (2002). Mapping the domain of career decision problems. *Journal of Vocational Behavior, 61*(2), 302-326. doi:10.1006/jvbe.2001.1858

- Kelly, K. R., & Shin, Y. (2009). Relation of neuroticism and negative career thoughts and feelings to lack of information. *Journal of Career Assessment, 17*(2), 201-213. doi:10.1177/1069072708329029
- Kleiman, T., & Gati, I. (2004). Challenges of internet-based assessment: Measuring career decision-making difficulties. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 37*, 41–55. doi:10.1080/07481756.2004.11909749
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. (3a ed.). New York, NY: The Guilford Press.
- Korman, A. K. (1966). Self-esteem variable in vocational choice. *Journal of Applied Psychology, 50*(6), 479-486. doi:10.1037/h0024039
- Korman, A. K. (1967). Self-esteem as a moderator of the relationship between self-perceived abilities and vocational choice. *Journal of Applied Psychology, 51*(1), 65-67. doi:10.1037/h0024237
- Krieshok, T. S., Black, M. D., & McKay, R. A. (2009). Career decision making: The limits of rationality and the abundance of non-conscious processes. *Journal of Vocational Behavior, 75*(3), 275-290. doi:10.1016/j.jvb.2009.04.006
- Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment, 17*(2), 135-154. doi: 10.1177/1069072708328861
- Lease, S. H. (2004). Effect of locus of control, work knowledge, and mentoring on career decision-making difficulties: Testing the role of race and academic institution. *Journal of Career Assessment, 12*, 239–254. doi:10.1177/1069072703261537
- Leong, F. T. L., & Chervinko, S. (1996). Construct validity of career indecision: Negative personality traits as predictors of career indecision. *Journal of Career Assessment, 4*(3), 315–329. doi:10.1177/106907279600400306
- Levin, N., Braunstein-Bercovitz, H., Lipshits-Braziler, Y., Gati, I., & Rossier, J. (2020). Testing the structure of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire across country, gender, age, and decision status. *Journal of Vocational Behavior, 116*, 103365. doi:10.1016/j.jvb.2019.103365
- Lorenzo-Seva, U. (1999). Promin: a method for oblique factor rotation. *Multivariate Behavioral Research, 34*, 347-356. doi:10.1207/S15327906MBR3403_3
- Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P.J. (2006). FACTOR: A computer program to fit the exploratory factor analysis model. *Behavioral Research Methods, Instruments and Computers, 38*(1), 88-91. doi:10.3758/bf03192753.
- Lorenzo-Seva, U. & Ferrando, P. (2013). Factor 9.2: A comprehensive program for fitting exploratory and semiconfirmatory factor analysis and IRT models. *Applied Psychological Measurement, 37*, 497-498. doi:10.1177/0146621613487794

- Lounsbury, J. W., Fisher, L. A., Levy, J. J., & Welsh, D. P. (2009). An investigation of character strengths in relation to the academic success of college students. *Individual Differences Research, 7*(1), 52–69.
- Lounsbury, J. W., Hutchens, T., & Loveland, J. M. (2005). An Investigation of Big Five Personality Traits and Career Decidedness Among Early and Middle Adolescents. *Journal of Career Assessment, 13*(1), 25-39. doi:10.1177/1069072704270272
- Lopez, F. G., & Andrews, S. (1987). Career indecision: A family systems perspective. *Journal of Counseling & Development, 65*(6), 304-307. doi.org/10.1002/j.1556-6676.1987.tb01291.x
- Lipshits-Braziler, Y., Gati, I., & Tatar, M. (2015). Strategies for coping with career indecision: Concurrent and predictive validity. *Journal of Vocational Behavior, 91*, 170–179. doi.org/10.1016/j.jvb.2015.10.004.
- Magalhães, M. O. (2001, January 1). *Escala de Indecisão Vocacional: Construção de um instrumento para pesquisa com estudantes do ensino médio*. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/313603053_Escala_de_Indecisao_Vocacional_Construcao_de_um_instrumento_para_pesquisa_com_estudantes_do_ensino_medio/references
- Maggiore, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2015). Career adaptabilities scale–short form (CAAS-SF): Construction and validation. *Journal of Career Assessment, 25*(2), 312-325. doi:10.1177/1069072714565856
- Marcionetti, J. (2014). Factors Affecting Teenagers’ Career Indecision in Southern Switzerland. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 112*, 158-166. doi:10.1016/j.sbspro.2014.01.1151
- Martincin, K. M., & Stead, G. B. (2014). Five-Factor Model and Difficulties in Career Decision Making. *Journal of Career Assessment, 23*(1), 3-19. doi:10.1177/1069072714523081
- Mitchell, L. K., & Krumboltz, J. D. (1984). Research on human decision making: Implications for career decision making and counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 238–282). New York: Wiley.
- Melo, J. M. (2018). *Career search self-efficacy: Adaptação de uma escala e verificação das suas qualidades psicométricas* (Unpublished master's thesis). Universidade de Coimbra: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Coimbra, Portugal.
- Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2012). The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation. *Journal of Adolescence, 35*(6), 1557-1569. doi:10.1016/j.adolescence.2012.06.004
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior, 55*(1), 147-154. doi:10.1006/jvbe.1999.1704

- Pallant, J. (2011). *SPSS Survival manual: a step by step guide to data analysis using SPSS*. Crows Nest. New South Wales: Allen & Unwin.
- Penn, L. T., & Lent, R. W. (2019). The Joint Roles of Career Decision Self-Efficacy and Personality Traits in the Prediction of Career Decidedness and Decisional Difficulty. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 457-470. doi:10.1177/1069072718758296
- Pimentel, C. E., Silva, F. M., Santos, J. L., Oliveira, K. G., Freitas, N. B., Couto, R. N., & Brito, T. R. (2018). Single-item self-esteem scale: Brazilian adaptation and relationship with personality and prosocial behavior. *Psico-USF*, 23(1), 1-11. doi:10.1590/1413-82712018230101
- Rammstedt, B., & John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in english and german. *Journal of Research in Personality*, 41(1), 203-212. doi:10.1016/j.jrp.2006.02.001
- Rassin, E., & Muris, P. (2005). To be or not to be... indecisive: Gender differences, correlations with obsessive-compulsive complaints and behavioral manifestation. *Personality and Individual Differences*, 38, 1175–1181. doi:10.1016/j.paid.2004.07.014
- Resnick, H., Fauble, M. L., & Osipow, S. H. (1970). Vocational crystallization and self-esteem in college students. *Journal of Counseling Psychology*, 17(5), 465-467. doi.org/10.1037/h0029905
- Robins, R. W., Hendin, H. M., & Trzesniewski, K. H. (2001). Measuring global self-esteem: Construct validation of a single-item measure and the rosenberg self-esteem scale. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(2), 151-161. doi:10.1177/0146167201272002
- Rossier, J. (2015). Career adaptability and life designing. In L. Nota & J. Rossier (Eds.), *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice* (pp. 153-167). Göttingen, Germany: Hogrefe.
- Saka, N., Gati, I., & Kelly, K. R. (2008). Emotional and personality-related aspects of career-decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16(4), 403-424. doi.org/10.1177/1069072708318900
- Salomone, P. R. (1982). Difficult cases in career counseling: II. The indecisive client. *Personnel & Guidance Journal*, 60, 496–500. doi.org/10.1002/j.2164-4918.1982.tb00703.x
- Santos, P. J. (2007). *Dificuldades de escolha vocacional*. Coimbra: Almedina.
- Santos, P. J. (2000). Indecisão generalizada: Um desafio para a orientação escolar e profissional. *Psicologia: Teoria, Investigação e Prática*, 2, 183-196.
- Santos, P. J., & Coimbra, J. L. (1995). Desenvolvimento psicológico e indecisão vocacional. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 10, 21-34.

- Santos, P. J. & Coimbra, J. L. (2000). Psychological separation and dimensions of career indecision in secondary school students. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 346-362. doi:10.1006/jvbe.2000.1719
- Savickas, M. L. (1995). Constructivist counseling for career indecision. *Career Development Quarterly*, 43, 363-373. doi: 10.1002/j.2161-0045.1995.tb00441.x
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., Duarte, M. E., Guichard, J., ... Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Savickas, M. L. (2011). *Career counseling*. Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Serling, D. A., & Betz, N. E. (1990). Development and evaluation of a measure of fear of commitment. *Journal of Counseling Psychology*, 37(1), 91–97. doi:10.1037/0022-0167.37.1.91
- Silva, J. T. (1997). *Dimensões da indecisão da carreira: investigação com adolescentes* (Dissertação de doutoramento, Universidade de Coimbra, Coimbra, Portugal).
- Silva, J. T. (2004a). Avaliação da indecisão de carreira. In L. Leitão (Ed.), *Avaliação psicológica em orientação escolar e profissional* (pp.347-386). Coimbra: Quarteto.
- Silva, J. T. (2004b). Contributo para uma abordagem cognitivo-motivacional do problema de indecisão vocacional. *Psychologica*, 287-297.
- Silva, J. T., & Ramos, L. A. (2008). Fiabilidade e validade da versão portuguesa do questionário das dificuldades de tomada de decisão de carreira: Estudo piloto. *Psicologia e Educação*, 7(1), 89-107.
- Slaney, R. B. (1988). The assessment of career decision making. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Career decision making* (pp. 33–76). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Shimizu, K. (2018). Dimensionality of career indecision: Methodological perspectives. In J. A. Ferreira, M. Reitzle, & E. Santos (Eds.), *Career development in context* (pp. 219-236). Imprensa da Universidade de Coimbra. doi:10.14195/978-989-26-1451-9_7
- Stărică, E. C. (2012). Predictors for career indecision in adolescence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 33, 168-172. doi:10.1016/j.sbspro.2012.01.105
- Taveira, M. C. (2000). *Exploração e desenvolvimento vocacional de jovens: estudo sobre as relações entre a exploração, a identidade e a indecisão vocacional* (1st ed., pp. 205-227). Braga: Instituto de Educação e Psicologia, Universidade do Minho.

- Timmerman, M. E., & Lorenzo-Seva, U. (2011). Dimensionality Assessment of Ordered Polytomous Items with Parallel Analysis. *Psychological Methods, 16*, 209-220. doi:10.1037/a0023353
- Thompson, J. A. (2005). Proactive personality and job performance: A social capital perspective. *Journal of Applied Psychology, 90*(5), 1011-1017. doi:10.1037/0021-9010.90.5.1011
- Watson, D., & Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin, 96*, 465-490. doi:10.1037/0033-2909.96.3.465
- Xu, H., & Bhang, C. H. (2018). The Structure and Measurement of Career Indecision: A Critical Review. *The Career Development Quarterly, 67*(1), 2-20. doi:10.1002/cdq.12159
- Xu, H., & Tracey, T. J. (2017). Development of an abbreviated career indecision profile-65 using item response theory: The CIP-short. *Journal of Counseling Psychology, 64*(2), 222-232. doi:10.1037/cou0000182
- Zobell, C. J., Nauta, M. M., & Hesson-McInnis, M. S. (2018). Career Indecision Profile-65 Scores: Test-retest reliability and measurement equivalence in college and noncollege samples. *Journal of Career Assessment, 27*(3), 510-526. doi:10.1177/1069072718775692