

Fiabilidade e validade da versão Portuguesa do Questionário das Dificuldades de Tomada de Decisão de Carreira: Estudo piloto

José Manuel Tomás da Silva*

Ludovina Almeida Ramos**

Resumo: As dificuldades relacionadas com o processo de tomada de decisão de carreira são bastante prevalentes entre os estudantes que se vêm confrontados com os momentos normativos de escolha característicos do sistema de ensino português. Por essa razão os psicólogos vocacionais que trabalham em contextos educativos têm uma forte necessidade de instrumentos apropriados para avaliar com fiabilidade as facetas, ou factores, que contribuem para a indecisão de carreira. No presente estudo os autores procuraram colmatar essa necessidade procedendo à tradução e à adaptação para Português da versão reduzida do Career Decision-Making Difficulties Questionnaire (Gati, Krausz, & Osipow, 1996). Os resultados obtidos no estudo piloto a respeito das propriedades psicométricas deste instrumento (fiabilidade e validade de construto e concorrente), numa amostra de 231 estudantes do nono ano de escolaridade, foram muito prometedores, revelando que a precisão dos resultados para as categorias, subcategorias e resultado total são bastante boas (mediana dos alfas é de .80 para todas as escalas e de .95 para o resultado total). As restantes análises realizadas também ofereceram suporte à validade convergente (correlação com uma medida de identidade vocacional) e validade concorrente dos resultados. Os autores discutem ainda as principais implicações dos resultados para investigação futura e para o aconselhamento. Concluímos que o questionário de dificuldades de decisão de carreira é um utensílio adequado, inovador, compreensivo e útil na “caixa de ferramentas” do psicólogo de aconselhamento de carreira.

Palavras-chave: dificuldades; decisão; carreira; fiabilidade; validade (construto e concorrente).

Abstract: Difficulties with the process of career decision making are a very common problem among Portuguese students coping with normative educational choice points. Therefore, vocational psychologists working in educational contexts have a strong need of sound psychometric instruments to assess with accuracy the different facets, or factors, of career indecision. In the present study the authors addressed this need by translating and adapting to Portuguese the reduced version of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire (Gati, Krausz, & Osipow, 1996). The results obtained with the pilot study concerning the psychometric properties of this instrument (reliability, construct and concurrent validity), on a sample of 231 ninth grade students, were very promising, revealing that the scores on the major categories, subcategories and total score have good

* Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra. E-mail: jtsilva@fpce.uc.pt.

** Departamento de Psicologia e Educação da Universidade da Beira Interior. E-mail: lmaramos@ubi.pt.

reliabilities (median alpha of .80 across all scales and .95 for the total score). The other analysis undertaken also offered support about the convergent (correlation with a measure of vocational identity) and concurrent validity of the questionnaire scores. The authors also discuss the major implications of the results for future research and counseling with undecided clients. We conclude that the Portuguese version of the career decision difficulties questionnaire it's a very sound, innovative, comprehensive and useful device for the toolbox of the Portuguese career counseling psychologists.

Key-words: career decision-making difficulties; reliability; validity (construct and concurrent).

Introdução

Decidir é um verbo transitivo que tem origem no vocábulo latino *decidiire*, «resolver». Numa aceção corrente decidir significa “determinar, resolver; deliberar, dispor, estatuir; opinar; julgar” (Dicionários Editora, 1998). Estas características accionais qualificam uma parte substancial do comportamento quotidiano observável de qualquer elemento da espécie humana, independentemente do tempo e do espaço em que se inscreve a sua existência. Praticamente em todos os momentos do nosso dia-a-dia somos convocados a decidir, a maioria das vezes sobre questões, matérias ou eventos menores, outras vezes porém a nossa deliberação incide sobre assuntos de grande significado e importância para o devir pessoal e colectivo. Mitchell e Krumboltz (1984), num importante tratado sobre o processo de decisão humana, distinguem estes dois tipos de decisões: as primeiras são triviais, quase inconsequentes nos seus resultados em termos dos reflexos que podem ter para o autor. As do segundo tipo, porém, “têm o poder de consumir os nossos dias e de assombrar as nossas noites” (Mitchell & Krumboltz, 1984, p. 238). São as decisões deste último tipo, decisões consequentes, como foram denominadas por Janis & Mann (1977), que levam as pessoas a procurar a ajuda profissional de psicólo-

gos e de outros prestadores de serviços humanos. As decisões de carreira incluem-se na categoria de actos deliberativos que reúnem a potencialidade de afectar de uma forma poderosa e marcante a trajetória de vida das pessoas, a sua satisfação e o seu bem-estar psicofísico com a vida que ambicionam usufruir.

Sendo as decisões de carreira tão fundamentais para a vida das pessoas não admira que estas tenham constituído, desde os momentos fundadores da Psicologia Vocacional (Savickas & Baker, 2005) um dos tópicos frequentemente estudados no âmbito desta disciplina. Em particular, nas três últimas décadas do século vinte (e.g., Brown, 1990; Phillips & Jome, 2005; Pitz & Harren, 1980; Slaney, 1988), houve por parte dos investigadores um assinalável revigoramento do interesse acerca do papel que as teorias da decisão podem desempenhar na predição e explicação do comportamento de carreira e das suas vicissitudes (dificuldades de decisão, ou indecisão de carreira).

O estudo do processo de decisão de carreira e, concomitantemente, das dificuldades (indecisão) e barreiras que assolam o decisor neste processo é, compreensivelmente, uma matéria complicada de deslindar. Sendo a complexidade do fenómeno um aspecto amplamente aceite pelos cientistas que o pretendem descrever, explicar e, na medida do possível, con-

trolar, não admira que ao longo dos anos vários programas de investigação tenham sido encetados (para uma visão geral veja-se, por exemplo, Phillips & Pazienza, 1988; Silva, 1997, 2004). No caso concreto da indecisão da carreira, aspecto mais directamente relacionado com tema deste trabalho, pelo menos duas linhas programáticas têm merecido um interesse continuado e sistemático por parte dos investigadores (Silva, 1997, 2004; Santos, 2007; Savickas, 1989; Slaney, 1988). Em primeiro lugar, podemos destacar o volumoso número de trabalhos que procuraram identificar as características psicossociais e demográficas que permitem diferenciar os sujeitos indecisos dos sujeitos decididos. Esta abordagem diferencial da indecisão produziu resultados mistos, por vezes confusos e algumas vezes contraditórios ou inconsistentes (Harman, 1973). Um segundo grupo de investigadores, procurando uma solução para a situação de confusão herdada da psicologia diferencial da indecisão, investiram fortemente na construção de instrumentos e/ou de baterias de indicadores, precisos (fiáveis) e válidos, que permitissem realizar uma discriminação mais fina e sensível entre indivíduos decididos e indecisos, por um lado, e, especialmente, entre diferentes tipos de indecisão, por outro. Esta abordagem psicométrica da indecisão de carreira, complementada por contributos teóricos (e empíricos) igualmente relevantes propugnados pela corrente desenvolvimentista de carreira (e.g., Super, 1957, 1980), constituiu um forte impulso, sobretudo visível durante as décadas de oitenta e noventa do século passado, para o avanço do conhecimento existente sobre a indecisão de carreira. Um dos resultados mais emblemáticos desses esforços é visível no amplo leque de procedimentos de medida (e.g., escalas de autoavaliação, inventári-

os) que foram construídos nesse período (para uma revisão completa veja-se, por exemplo, Savickas, 1992; Silva, 1997, 2004; Slaney, 1988).

Apesar dos inegáveis avanços no estudo das dificuldades de tomada de decisão de carreira proporcionados pela existência de melhores medidas e indicadores mais robustos do fenómeno, várias especialistas continuam a afirmar que o domínio continua eivado de incertezas e marcado por inconsistências difíceis de explicar (Tinsley, 1992). Como antídoto para esta situação incomfortável alguns autores procuram soluções e inspiração em novas abordagens teóricas do fenómeno. Em particular a abordagem construtivista (e.g., Cochran, 1991; Savickas, 1995) e sistémica (ou dos sistemas familiares), nomeadamente, representada por Blustein, Walbridge, Friedlander e Palladino (1991), Lopez (1989, ver também, Lopez & Andrews, 1987) e Kinnier, Brigman e Noble (1990), merecem um destaque particular.

Outra linha de trabalhos, na qual o presente estudo se inscreve, procurou fundar-se nos modelos explicativos da tomada de decisão humana e, sobretudo, naqueles que directamente intentaram a sua aplicação ao contexto das escolhas relacionadas com a carreira (e.g., Brown, 1990; Gati, 1986; Harren, 1979; Jepsen & Dilley, 1974; Mitchell & Krumboltz, 1984; Pitz & Harren, 1980). De particular interesse para o presente trabalho, porém, é a taxinomia das dificuldades na tomada de decisão de carreira proposta por Gati, Krauz e Osipow (1996) que será apresentada de seguida.

Taxinomia das Dificuldades de Decisão de Carreira

Em resposta ao criticismo recorrente sobre o alheamento existente entre as teorias da

escolha e do desenvolvimento de carreira e a teorização sobre o fenómeno da indecisão de carreira e, em particular, do seu diminuto contributo para a construção das ferramentas psicométricas propostas para a sua avaliação (e.g., Slaney, 1988; Tinsley, 1992), Gati, Krausz, e Osipow (1996), elaboraram uma taxinomia das dificuldades de decisão de carreira. A classificação proposta pelos autores parte do modelo de um “decisor de carreira ideal.” Com esta expressão os autores referem-se, abstratamente, a uma pessoa que está consciente da necessidade de efectuar uma decisão vocacional, deseja fazê-la, e é capaz de tomar a decisão “certa”, ou seja, uma decisão baseada no processo adequado e que, simultaneamente, apresenta a máxima compatibilidade com os objectivos do decisor (Gati *et al.*, 1996). Postula-se, de seguida, que qualquer desvio deste modelo ideal constitui um problema potencial, que afectará o processo de decisão de carreira numa de duas maneiras possíveis: (a) inibindo o indivíduo de tomar uma decisão ou, então, (b) conduzindo-o a uma decisão de qualidade inferior (não optimizada). Mais especificamente, depois de reverem os principais modelos de decisão e algumas das taxinomias dos problemas associados com a escolha e o desenvolvimento de carreira (e.g., Campbell & Cellini, 1981; Brown, 1990; Gati, 1986; Gelatt, 1962; Mitchell & Krumboltz, 1984; Pitz & Harren, 1980; Rounds & Tinsley, 1984), Gati *et al.* (1996) propõem uma representação estrutural hierárquica das dificuldades de decisão de carreira. Num primeiro estrato separam as dificuldades que podem ocorrer *antes do início do processo* de decisão daquelas que surgem *durante o processo*, propriamente dito. Num segundo nível encontram-se as três categorias principais: *Lack of Readiness* (Falta de Prontidão), *Lack of*

Information (Falta de Informação) e *Inconsistent Information* (Informação Inconsistente). As duas últimas referem-se a dificuldades que podem advir durante o processo de decisão enquanto que a primeira remete para as dificuldades que têm lugar antes do episódio de decisão ter início. No terceiro nível de generalidade da taxinomia encontram-se representadas dez categorias específicas de dificuldades. Dentro da categoria principal de Falta de Prontidão (modelo taxinómico revisto) faz-se uma distinção entre três categorias: *Lack of Motivation* (Falta de Motivação), *Indecisiveness* (Indecisividade) e *Dysfunctional Beliefs* (Crenças Disfuncionais). Estas três subcategorias reflectem, respectivamente pela ordem que foram apresentadas, dificuldades devidas à falta de motivação para se implicar no processo de decisão, indecisão generalizada a respeito de todos os tipos de tomada de decisão, e crenças disfuncionais (e.g., crenças irracionais) acerca da decisão de carreira. A categoria Falta de Informação, por sua vez, integra quatro subcategorias: *Lack of Information about the Career Decision Making Process*/Falta Informação sobre o Processo de Tomada de Decisão de Carreira (Passos), *Lack of Information about the Self* /Falta de Informação sobre o Self, *Lack of Information about Occupations*/Falta de Informação sobre Profissões, *Lack of Information about Ways of Obtaining Information*/Falta de Informação sobre os Meios de Obter Informação. Finalmente, a categoria Informação Inconsistente integra três subcategorias: *Unreliable Information*/Informação Duvidosa, *Internal Conflicts*/Conflitos Internos (inclui conflitos internos ao indivíduo); *External Conflicts*/Conflitos Externos (inclui conflitos que envolvem outros significativos na vida do indivíduo).

Para além das três categorias principais e das dez categorias mais específicas, Gati *et al.* (1996) consideram que o modelo teórico pode ser mais finamente elaborado, tendo para o efeito construído 44 dificuldades específicas, representativas das categorias e subcategorias da taxinomia (o Apêndice do texto de Gati *et al.* (1996) contém a lista das 44 dificuldades individuais incluídas no modelo).

Career Decision-making Difficulties Questionnaire

O *Career Decision-making Difficulties Questionnaire* (CDDQ), na sua versão original, foi construído por Gati *et al.* (1996) para investigar empiricamente a validade da taxinomia teórica das dificuldades relacionadas com o processo de tomada de decisão de carreira. Esta ferramenta psicométrica permite que cada indivíduo se autoavale em cada uma das 44 dificuldades específicas propostas, numa escala de tipo Likert com 9 pontos (1=*Does not describe me*; 9=*Describes me well*). Com base nas pontuações recolhidas nos itens do questionário, podem construir-se 14 pontuações distintas, 10 correspondentes às subcategorias, 3 respeitantes às categorias principais e 1 uma pontuação referente ao cômputo total dos itens.

O CDDQ foi construído obedecendo a um cuidadoso plano de desenvolvimento, que se encontra descrito de forma detalhada no artigo de Gati *et al.* (1996). Os itens foram inicialmente escritos em hebraico, tendo sido posteriormente traduzidos para inglês (para ver uma amostra de itens do CDDQ usar a seguinte URL: <http://kivunim.huji.ac.il/cddq/items.htm>). Para além da versão original com 44 itens, Gati e colaboradores construíram outras versões mais abreviadas deste questionário. Em particular Gati e Saka (2001 a) produziram três versões distintas do CDDQ em

correspondência com três situações de decisão diferentes (escolhas vocacionais pós 9º ano, escolhas optativas no 10º ano e escolhas pós 11º ano). Posteriormente, os mesmos autores (Gati & Saka, 2001 b), elaboraram uma versão do CDDQ para ser administrada na Internet. Este instrumento contém apenas 34 itens (dos quais dois são utilizados para detectar padrões de respostas “questionáveis”). Na presente investigação iremos utilizar esta versão abreviada do questionário (CDDQ-34 itens).

O CDDQ, em particular a versão original, encontra-se traduzido em diferentes línguas e foi adaptado em distintas culturas e países. Existem, actualmente, versões em língua hebraica, inglesa, árabe e chinesa (Taiwan e República Popular da China). Esta é primeira investigação que utiliza uma versão em língua portuguesa do questionário (para uma revisão completa dos estudos realizados, até à data, com o CDDQ, consulte-se o seguinte endereço: <http://kivunim.huji.ac.il/cddq/addinf1.htm>). A taxinomia, e o instrumento que a operacionaliza, foi testada e recebeu suporte empírico em diversas investigações (e.g., Amir & Gati, 2006; Albion & Fogarty, 2002; Gaffner & Hazler, 2002; Gati *et al.*, 1996; Gati, Osipow, Krausz, & Saka, 2000; Gati & Saka, 2001 a, b; Gati, Saka, & Krausz, 2001; Hijazi & Tatar, & Gati, 2004; Kelly & Lee, 2002; Kleiman & Gati, 2004; Kleiman, Gati, *et al.*, 2004; Lancaster, Rudolph, Perkins, & Patten, 1999; Mau, 2001; Morgan & Ness, 2003; Osipow & Gati, 1998). A estrutura da taxinomia foi validada, inicialmente, através da análise de agrupamentos (e.g., Gati *et al.*, 1996), tendo-se concluído que, em geral, há uma boa correspondência entre o modelo teórico (as categorias principais e subcategorias anteriormente explanadas) e os dados empíricos, embora, por vezes tenham sido notadas algumas

inconsistências (por exemplo, sobre a composição da categoria relativa à Falta de Prontidão). Mais recentemente, tem-se assistido a um crescente recurso por parte dos investigadores às técnicas de análise factorial confirmatória, incluídas nos modelos de equações estruturais, com o intuito de averiguar os aspectos estruturais da CDDQ (e.g., Albion & Fogarty, 2002). Outros aspectos relacionados com a validade dos resultados, nomeadamente a sua validade convergente, concorrente e discriminante, têm recebido atenção por parte de diversos investigadores, sendo a avaliação geralmente positiva. Finalmente, no que diz respeito à precisão dos resultados, quer quanto à consistência interna das respostas, quer no que toca à estabilidade temporal dos mesmos, as evidências apuradas são maioritariamente boas, embora subsistam algumas questões por resolver relativamente às escalas que integram a categoria de Falta de Prontidão (e.g., Creed & Yin, 2006; Kelly & Lee, 2002; Lancaster *et al.*, 1999). A primeira análise da precisão dos resultados foi realizada por Gati *et al.* (1996), em dois grupos diferentes de jovens adultos, um em Israel e outro nos EUA. Na amostra israelita o coeficiente alfa de Cronbach mediano, para o conjunto das escalas, foi de .78, e o coeficiente de teste-reteste mediano foi de .65; na amostra de estudantes universitários norte-americanos apenas foi medida a consistência interna, sendo a mediana dos coeficientes de .77. Para o resultado total no CDDQ, o alfa de Cronbach foi de .95, em ambos os grupos de participantes. Estudos realizados posteriormente, nomeadamente, com amostras de participantes mais jovens (estudantes do 9º ano e do ensino secundário) têm, em geral, apurado valores similares (e.g., Hijazi *et al.*, 2004; Gati & Saka, 2001 a). Existe alguma evidência de

que a maioria dos coeficientes de consistência interna são moderados a elevados, para a maioria das escalas, com excepção das que servem de indicadores da categoria de Falta de Prontidão (especialmente, a escala de Crenças disfuncionais que, por sua vez, afecta adversamente a performance do factor de que é a parte integrante). Esta escala tem revelado, praticamente, em todos os estudos até agora realizados as piores performances em termos de fiabilidade.

Em suma, o CDDQ é uma medida robusta e abrangente das dificuldades de decisão de carreira (Osipow, 1999; Silva, 2004), que reúne imensas potencialidades para o estudo e a intervenção no processo de escolha e desenvolvimento de carreira, bem como para a investigação internacional e inter cultural sobre a indecisão de carreira.

Objectivo desta investigação

Como referimos anteriormente o primeiro estudo empírico sobre o CDDQ foi realizado com base em amostras recolhidas, simultaneamente, em Israel e nos Estados Unidos da América (Gati *et al.*, 1996). O CDDQ tem sido, desde então, uma medida extensivamente usada em vários países e contextos culturais (e.g., Creed & Yin, 2006; Hijazi *et al.*, 2004; Mau, 2001; Morgan & Ness, 2003; Tien, 2005; Zhou & Santos, 2007). Este dado atesta o interesse suscitado por este questionário entre a comunidade internacional de investigadores. Até à presente data o CDDQ não foi alvo de qualquer adaptação para a língua Portuguesa, assim, o principal objectivo deste estudo é proceder a essa adaptação e dar início à análise das suas qualidades psicométricas, nomeadamente, no que diz respeito à precisão (e.g., consistência interna) e à validade (e.g.,

construto e concorrente) dos resultados recolhidos numa amostra de estudantes Portugueses.

Método

Participantes

A amostra (não probabilística) inicial, recolhida no âmbito dos trabalhos conducentes à obtenção do grau de Mestre pela segunda autora deste estudo, incluía 244 alunos frequentando o 9º ano de escolaridade em escolas localizadas, exclusivamente, nas regiões da Beiras (litoral e interior). O exame preliminar da base de dados revelou que 13 participantes (5.3% do total) tinham um número de respostas omissas superior a 5%, nas variáveis que pretendíamos estudar. Uma vez que os casos restantes eram suficientes para as análises estatísticas planeadas, todos os participantes com valores omissos foram removidos do ficheiro de dados. Assim, a amostra definitiva é constituída por 231 estudantes, dos quais 128 (55.4%) são do sexo feminino e 103 são do sexo masculino. A média da idade para o conjunto da amostra é de 15.5 anos (DP = .85 anos; amplitude: 15 – 19 anos). A opção de recolhermos dados em alunos do 9º ano de escolaridade deveu-se ao facto de, à luz do sistema educativo Português, no final deste nível de ensino se requerer – formalmente e pela primeira vez – aos alunos que tomem uma decisão acerca do seu futuro formativo e profissional.

Instrumentos

Career Decision-Making Difficulties Questionnaire – CDDQ34q (versão Portuguesa). A versão inglesa reduzida do CDDQ (Gati & Saka, 2001 b) serviu de base para a tradução das instruções e dos

ítems para a língua Portuguesa. No processo de tradução tivemos em conta as linhas orientadoras que os especialistas da área do *testing* têm vindo a enfatizar com o propósito de se alcançarem formas equivalentes dos instrumentos de medida (e.g., Hambleton & Kanjee, 1995; Van de Vijver & Hambleton, 1996). Desta forma, a versão inglesa foi inicialmente traduzida para Português por um dos autores deste estudo. Essa versão foi de seguida revista pelo outro autor, que procedeu a pequenas alterações no fraseamento de alguns ítems. De seguida, o questionário foi retraduzido para o inglês, por um tradutor profissional licenciado em Línguas Modernas (Português/Inglês). A retradução foi de seguida enviada ao primeiro autor do CDDQ (Itamar Gati), tendo sido obtida aprovação para a versão retraduzida (com ligeiras alterações) e autorização para a sua administração (Itamar Gati, comunicação pessoal, Dezembro 2005).

Na parte inicial do questionário os respondentes são convidados a fornecer informação acerca da idade, sexo e o número de anos de escolaridade completados. Devem ainda indicar se já consideram alguma área de especialização ou ocupação (Sim/Não) e, em caso afirmativo, o grau de confiança que têm nessa mesma escolha (1 = “Nada confiante”, 9 = “Muito confiante”). De seguida surgem as instruções acerca do modo como se deve responder e cada um dos ítems, propriamente ditos. Para responderem a cada questão os participantes deverão utilizar uma escala de Likert com 9 níveis para indicar em que medida cada uma das dificuldades apresentadas descreve a sua situação actual (1 = “Não me descreve”, 9 = “Descreve-me bem”). A última questão do CDDQ refere-se à severidade global das dificuldades de tomada de decisão de carreira, igualmente aferida através de

uma escala com 9 níveis (1 = “baixa”, 9 = “alta”). Os resultados nas 10 categorias de dificuldades (bem como nas três principais categorias e no resultado total no CDDQ) são definidos como a média dos itens que lhes pertencem (amplitude 1-9). Pontuações mais elevadas traduzem maior grau de dificuldade em tomar decisões de carreira em todas as subcategorias e categorias consideradas. Evidências acerca da precisão (consistência interna) e da validade dos resultados recolhidos com o Questionário de Dificuldades de Decisão de Carreira serão apresentados numa secção subsequente deste trabalho.

Vocational Identity Scale (VIS). Para examinarmos a validade concorrente dos resultados do CDDQ administramos, aos participantes no estudo, uma medida do seu nível de identidade vocacional. A VIS integra, juntamente com a *Occupational Information (OI)* e a *Barriers Scale (BS)*, o instrumento *My Vocational Situation (MVS)* desenvolvido por Holland, Daiger, e Power (1980). A VIS (denominada em língua Portuguesa, *Escala de Identidade Vocacional*), foi traduzida e adaptada para o nosso país por Silva (1997, 2005) e integra 18 itens de resposta dicotómica (verdadeiro/falso). O conceito de identidade vocacional é definido por Holland *et al.* (1980) como “a posse de uma imagem clara e estável dos nossos objectivos/metast, interesses, personalidade e talentos” (p. 1). Postula-se que níveis mais elevados deste construto estejam associados a um processo mais fácil e não problemático de decisão de carreira e a uma maior confiança nas capacidades que o próprio sujeito tem de efectuar uma “boa” escolha. As pontuações na VIS situam-se entre 0 e 18 pontos, e quanto maior a pontuação obtida

pelo respondente, maior será, o seu sentido de identidade vocacional. A VIS tem sido alvo de vários estudos no domínio da carreira, denotando estar associada moderada a fortemente com outras medidas da indecisão da carreira (e.g. *Career Decision Scale*, de Osipow, 1987). Vários estudos com a VIS têm, em geral, confirmado as suas características positivas ao nível da consistência interna (com os coeficientes situando-se entre .86 e .89, segundo Holland *et al.*, 1980). Nos estudos realizados com a versão portuguesa, em duas amostras de adolescentes, obtiveram-se valores de consistência interna de .77 e .78, respectivamente (Silva, 1997, 2005). Na amostra observada neste estudo obteve-se um coeficiente de consistência interna de .79. Espera-se obter uma relação inversa e estatisticamente significativa ($p < .05$) entre o nível de identidade vocacional e as 14 pontuações derivadas das respostas ao CDDQ.

Procedimento

Os dados foram recolhidos no âmbito de sessões de grupo de orientação vocacional, no anos lectivo de 2004/2005 junto de alunos a frequentarem o 9º ano de escolaridade em escolas básicas do segundo e terceiros ciclos e secundárias afectas à Direcção de Educação da Região Centro. Depois de se terem clarificado os objectivos do estudo a efectuar, foi solicitado o consentimento dos alunos para a aplicação das provas. Para além das instruções que acompanham cada uma das escalas utilizadas, foram dadas indicações precisas relativamente a cada uma delas, bem como os esclarecimentos inerentes à sua aplicação. Os participantes responderam em grupos de cerca de 10 elementos (número médio de elementos dos grupos das sessões de orientação). A recolha foi feita num

momento único. Além do CDDQ e da VIS foram ainda administrados outros inventários que, todavia, não foram objecto de análise neste estudo (cf., Ramos, 2006).

Resultados

Fiabilidade dos resultados da versão Portuguesa do CDDQ

As médias e desvios-padrão para as sub-escalas, escalas e resultado total do CDDQ constam do Quadro 1. A média mais baixa, nesta amostra, corresponde à categoria *Falta de Motivação* ($M = 3.16$) e a mais alta à escala *Crenças Disfuncionais* ($M = 5.56$), ambas as escalas pertencem à categoria *Falta de Prontidão*. A maior parte das restantes médias localizam-se em torno dos 4-5 pontos. De facto, o valor da média para o total do CDDQ é de 4.41. Os valores

de dispersão são adequados face à amplitude das escalas do CDDQ (os desvios-padrão estão todos acima de 1 unidade). Na última coluna do Quadro 1 apresentam-se os coeficientes alfa de Cronbach para cada uma das escalas. As duas escalas com índices de fiabilidade mais baixos são as *Crenças Disfuncionais* e *Falta de Motivação* (.52 e .68, respectivamente). Todas as restantes escalas apresentam valores bastante aceitáveis de consistência interna (a Mediana para os 14 coeficientes é de .81). O alfa de Cronbach para o total no CDDQ é de .93. De facto, os valores de homogeneidade das respostas para as categorias principais, exceptuando o relativo à *Falta de Prontidão* (.64), são bastante elevados, quer para a escala *Falta de Informação* (.93), quer para a escala *Informação Inconsistente* (.92).

Quadro 1 - Médias, Desvios-padrão e coeficientes de fiabilidade das Escalas do Questionário de Dificuldades de Decisão de Carreira (CDDQ)

Escala	Número de Itens	M	DP	Alfa Cronbach
Falta de Prontidão				
Falta de Motivação	3	3.16	1.70	.68
Indecisividade	3	5.07	1.79	.71
Crenças Disfuncionais	4	5.56	1.40	.52
Falta de Informação				
Acerca do Processo	3	5.06	1.83	.83
Acerca do Self	4	4.57	1.90	.85
Acerca das Profissões	3	4.84	1.82	.84
Acerca de Fontes Adicionais	2	4.30	1.89	.80
Informação Inconsistente				
Informação Duvidosa	3	4.02	1.71	.73
Conflitos Internos	5	4.09	1.74	.79
Conflitos Externos	2	3.46	1.92	.81
Falta de Prontidão	10	4.60	1.10	.64
Falta de Informação	12	4.69	1.62	.93
Informação Inconsistente	10	3.86	1.56	.92
Total CDDQ	32	4.41	1.26	.93

Nota: N = 231

Relação entre o CDDQ a VIS e a percepção da “severidade” das dificuldades de decisão

O Quadro 2 apresenta os coeficientes de correlação produto-momento de Pearson entre cada uma das 10 escalas do CDDQ, as três categorias principais e o resultado total, por um lado, e o total da VIS e do grau percebido de severidade/gravidade das dificuldades de decisão de carreira, por outro. Como esperávamos a maioria das correlações entre os resultados do CDDQ e o nível de identidade vocacional, medido pela VIS, são negativas e estatisticamente significativas. A única exceção diz respeito à escala Crenças Disfuncionais ($r = .13, p > .05$). Os restantes coeficientes

de correlação situam-se entre $-.18$ (Falta de Motivação) e $-.55$ (para a categoria principal que avalia a Falta de Informação).

Um padrão de relações similares pode ver-se no Quadro 2 para a questão que avalia a percepção do grau de severidade das dificuldades de decisão de cada participante. Mais uma vez, com uma única exceção (o resultado nas Crenças Disfuncionais), todos os coeficientes apurados são positivos, como teoricamente era esperado, e estatisticamente significativos, embora, as magnitudes sejam, em geral, inferiores às registadas entre o CDDQ e a VIS. A relação mais forte que encontramos refere-se à escala do CDDQ Informação Inconsistente ($r = .43, p < .01$).

Quadro 2 - Correlações entre as Escalas do Questionário de Dificuldades de Decisão de Carreira (CDDQ) e a Escala VIS e o grau de “severidade” de dificuldades de decisão

Escala	Identidade Vocacional (VIS)	Correlação com a "severidade"
Falta de Prontidão		
Falta de Motivação	-.18**	.14*
Indecisividade	-.41**	.22**
Crenças Disfuncionais	.13ns	-.03ns
Falta de Informação		
Acerca do Processo	-.48**	.34**
Acerca do Self	-.53**	.40**
Acerca das Profissões	-.48**	.36**
Acerca de Fontes Adicionais	-.44**	.26**
Informação Inconsistente		
Informação Duvidosa	-.37**	.27**
Conflitos Internos	-.49**	.46**
Conflitos Externos	-.25**	.40**
Falta de Prontidão	-.26**	.18**
Falta de Informação	-.55**	.39**
Informação Inconsistente	-.42**	.43**
Total CDDQ	-.51**	.41**

Nota: N = 231; ns = não significativo

* $p < .05$

** $p < .01$

Validade concorrente

As respostas dos participantes à questão “Já considerou qual a área em que gostaria de se especializar ou qual a ocupação que gostaria de escolher?”, incluída no início do questionário do CDDQ, permitiu-nos constituir dois grupos: “decididos” ($n = 167$) e “indecisos” ($n = 64$). O Quadro 3 apresenta as médias, os desvios-padrão, os rácios F e as magnitudes do efeito (coeficientes η^2 parciais), para as 10 subcategorias, as três categorias principais e o resultado total no CDDQ, em cada um dos grupos considerados. Depois de termos verificado as suposições subjacentes à utilização de testes estatísticos paramétricos, nomeadamente, quanto à normalidade (e.g., todos os coeficientes de assimetria e de achatamento encontram-se no intervalo ± 1), linearidade, homogeneidade das matrizes de variância-covariância (e.g., teste M de Box), e da homogeneidade das variâncias (e.g., teste de Levene), foram calculadas duas MANOVAS (uma com as 10 subcategorias e outra com as três categorias principais) e uma ANOVA para o resultado total no CDDQ. Em todas as análises usámos como critério de significância $p < .05$. A primeira MANOVA mostra que os dois grupos diferem estatisticamente na variável compósita (Lambda de Wilks's = .90, $p < .001$). As ANOVAS univariadas, relatadas no Quadro 3, mostram que os participantes “decididos” apresentam menores dificuldades do que os “indecisos” em seis das subcategorias do CDDQ (Crenças Disfuncionais, em todas as categorias incluídas na categoria Falta de Informação, com excepção da escala “Outras Fontes Adicionais de Informação”, Informação Duvidosa e Conflitos Internos). Apesar das diferenças entre os grupos serem confiáveis, do ponto de vista esta-

tístico, o tamanho do efeito (aferido pelo coeficiente η^2 quadrado parcial) é, geralmente, fraco.

Na segunda parte do Quadro 3 apresentamos os resultados da MANOVA efectuada com as três categorias principais do CDDQ como variáveis dependentes. O teste multivariado revelou que existe um efeito estatisticamente significativo (Lambda de Wilks's = .81, $p < .001$). Nas análises de variância univariadas realizadas subsequentemente verificámos que os sujeitos “decididos” apresentam médias mais baixas nas categorias *Falta de Informação* e *Informação Inconsistente*, não diferindo dos participantes “indecisos” na escala *Falta de Prontidão* ($p > .05$). Na parte inferior do Quadro 3 apresentamos a informação relativa à ANOVA efectuada sobre o resultado total do CDDQ. Como pode ver-se os participantes “decididos” apresentam, em média, menor dificuldade com o processo de tomada de decisão de carreira ($F = 6.64$, $p < .05$), embora, o tamanho do efeito, seja também neste caso fraco.

Os participantes que responderam já ter escolhido uma área de especialização ou ocupação (nesta amostra, $n = 167$, revelaram-se “decididos”) eram de seguida convidados a avaliarem numa escala de 9 pontos a firmeza que colocavam nessa decisão (1 = *Nada confiante*; 9 = *Muito confiante*). Nesta sub-amostra calculámos os coeficientes de correlação de Pearson entre esta variável e as 14 pontuações derivadas a partir de CDDQ e, ainda, o total na VIS. Relativamente às pontuações no CDDQ esperávamos relações negativas com o grau de confiança na escolha, enquanto que com a VIS era esperada uma correlação positiva. O padrão de correlações observado, em geral, está conforme com a expectativa teórica, embora com algumas excepções. Assim, como previ-

Quadro 3 - Médias, Desvios-padrão, valores F e coeficientes eta relativos à comparação dos que responderam "Sim" vs. "Não" à questão do CDDQ "Já escolheu uma área/profissão?"

Escala	Já considerou uma área?				F	Eta
	Sim/Decididos ^a		Não/Indecisos ^b			
	M	DP	M	DP		
Wilks's $\lambda = .90$; $F = 8.04$, $p < .001$						
Falta de Prontidão						
Falta de Motivação	3.08	1.78	3.38	1.45	1.43	.006
Indecisividade	5.06	1.73	5.10	1.94	.02	.001
Crenças Disfuncionais	5.70	1.37	5.19	1.44	6.30*	.027
Falta de Informação						
Acerca do Processo	4.74	1.79	5.87	1.70	18.82**	.076
Acerca do Self	4.32	1.87	5.22	1.82	10.72**	.045
Acerca das Profissões	4.60	1.84	5.45	1.62	10.42**	.044
Acerca de Fontes Adicionais	4.19	1.89	4.59	1.89	2.06	.009
Informação Inconsistente						
Informação Duvidosa	3.87	1.73	4.41	1.62	4.76*	.020
Conflitos Internos	3.85	1.80	4.72	1.38	11.97**	.050
Conflitos Externos	3.40	1.93	3.60	1.90	.54	.002
Wilks's $\lambda = .81$; $F = 5.09$, $p < .001$						
Falta de Prontidão	4.61	1.11	4.56	1.10	.13	.001
Falta de Informação	4.47	1.62	5.28	1.46	12.39**	.051
Informação Inconsistente	3.71	1.62	4.24	1.31	5.65*	.024
Total CDDQ	4.28	1.30	4.75	1.07	6.64*	.028

aN = 167; bN = 64

* $p < .05$

** $p < .01$

mos, uma maior confiança na decisão está associada a uma menor dificuldade nas seguintes escalas do CDDQ: Indecisividade ($r = -.24$, $p < .01$), Falta de Informação sobre o Processo ($r = -.22$, $p < .01$), Self ($r = -.29$, $p < .01$), Ocupações ($r = -.25$, $p < .01$), Meios Adicionais ($r = -.21$, $p < .01$). Obtiveram-se ainda correlações estatisticamente significativas com a categoria principal Falta de Informação ($r = -.28$, $p < .01$) e o resultado total no CDDQ ($r = -.20$, $p < .05$). A correlação de Pearson com o total na VIS foi, como esperávamos, positiva e significativa ($r = .44$, $p < .01$). Finalmente, a correlação de

.25 ($p < .01$) entre a subcategoria *Crenças Disfuncionais* e o grau de confiança na decisão, embora estatisticamente significativa, é incongruente do ponto de vista teórico.

Discussão

O século vinte e um emerge num contexto de crescente globalização e internacionalização, de enormes e vertiginosas mudanças económicas, sociais e políticas, circunstâncias que levaram a questionar a "bondade" explicativa das perspectivas clássicas

cas da Psicologia Vocacional, propostas no âmbito de uma visão da carreira e do papel do trabalho na vida das pessoas (e.g., Richardson, 1993) que nos dias de hoje já não é possível defender. As pessoas vêm-se hoje confrontadas com inúmeras transições que se estendem bem para além do período da adolescência, sendo estas, na verdade, co-ocorrentes ao longo de todo o curso de vida das pessoas. Estes momentos de transição (e.g., escola-trabalho, emprego-desemprego) obrigam a um processo contínuo de planeamento, exploração e de tomada de decisão de carreira (cf. a noção de maxi e mini-ciclo e o conceito de reciclagem, proposto por Super, 1980). Cada nova transição acarreta uma elevada taxa sobre as capacidades cognitivas, emocionais e sociais das pessoas e, conseqüentemente, potenciam o desencadear de estados de indecisão, mais ou menos prolongados, dependendo entre diversos factores, dos atributos psicológicos, dos suportes sociais existentes e, evidentemente, das próprias características da decisão (importância, conseqüências, urgência). Desde a década de sessenta que a indecisão de carreira figura como uma das grandes preocupações dos psicólogos vocacionais. Nessa altura os países ocidentais desenvolvidos experimentavam um enorme surto de evolução económica e um grande número de pessoas desses países beneficiavam de uma acrescida mobilidade social ascendente e, simultaneamente, de um maior número de opções educativas e profissionais que podiam escolher. Naturalmente, esse acréscimo no leque de alternativas disponíveis desencadeou a necessidade de um maior apoio profissional àqueles que sentiam dificuldades em fazer uma escolha. A sociedade do risco e da incerteza do século XXI multiplicou, como vimos acima, os momentos de escolha para todas as pessoas e, para além

disso, devido à velocidade com que ocorrem as mudanças na economia e nas condições sociais, a complexidade do processo de decisão de carreira aumentou consideravelmente. A tomada de consciência destas tendências e dinâmicas revela a necessidade de desenvolvermos formas expeditas e válidas de medir (diagnosticar) e de intervir sobre os problemas de decisão de carreira (Osipow, 1999).

O presente trabalho insere-se nessa preocupação fundamental que passa por compreender quais os factores que mais fortemente condicionam o processo de decisão de carreira, como é que estes podem ser avaliados e, finalmente, quais são as intervenções que devemos encetar para resolver as dificuldades que as pessoas exprimem quando têm de tomar decisões de carreira. Em particular, nesta investigação, procedemos ao estudo piloto de adaptação para a língua Portuguesa do *Career Decision-Making Difficulties Questionnaire* (CDDQ-34q), de Gati *et al.* (1996; Gati & Saka, 2001 b). O CDDQ pertence à terceira geração de instrumentos psicométricos da indecisão de carreira (Osipow, 1999) e é considerado uma medida inovadora e promissora das dificuldades que sobrevêm durante o processo de decisão de carreira. O facto deste questionário ter sido estudado em diferentes países e culturas contribuiu igualmente para a nossa decisão de o adaptar para o português. Um aspecto interessante do CDDQ resulta da sua construção assentar em bases teóricas sólidas propugnadas pelos modelos de tomada de decisão humana (e.g., Brown, 1990; Gati, 1986; Mitchell & Krumboltz, 1984; Pitz & Harren, 1980), facto que o distingue de todas as outras medidas correntes da indecisão de carreira, cujas origens são exclusivamente empíricas. Em particular, o CDDQ mede o conjunto de categorias

e subcategorias identificadas na Taxinomia das Dificuldades de Decisão de Carreira (Gati *et al.*, 1996). De acordo com a taxinomia, as dificuldades no processo de decisão de carreira podem classificar-se em dois momentos, ou fases, (1) antes do processo de decisão e (2) durante o processo de decisão propriamente dito. As dificuldades que ocorrem antes do processo ter início envolvem a falta de prontidão que pode resultar da ausência de motivação, indecisão generalizada ou crónica e, ainda as que advêm de crenças disfuncionais (e.g. mitos, crenças irracionais) acerca do processo de decisão de carreira.

As dificuldades que têm lugar durante o processo de decisão de carreira podem ainda subdividir-se na falta de informação acerca dos passos implicados no processo em si mesmo, acerca do eu/*self* (interesses, valores, traços de personalidade), das profissões (requisitos, recompensas), e de outras maneiras adicionais de obter mais informação. Sob a categoria de informação inconsistente incluem-se os problemas que resultam de informação duvidosa, conflitos internos e externos.

Neste trabalho examinámos, em primeiro lugar, as propriedades psicométricas dos resultados recolhidos com a versão Portuguesa do CDDQ, nomeadamente, quanto à fiabilidade (consistência interna) nas escalas, sub-escalas e resultado total, numa amostra de 231 estudantes do 9º ano de escolaridade. Os coeficientes alfa de Cronbach para as 10 escalas oscilam entre .52 (Crenças Disfuncionais) e .85 (Falta de Informação Acerca do Self), com a Mediana = .80. Nas três categorias principais, Falta de Prontidão, Falta de Informação e Informação Inconsistente, os valores de consistência interna foram, respectivamente, .64, .93 e .92. Finalmente, para o resultado total no CDDQ en-

controu-se um coeficiente alfa de Cronbach de .93. Os valores de homogeneidade das respostas aos itens que obtivemos neste estudo são muito similares aos que têm sido encontrados por outros autores que estudaram as qualidades psicométricas do CDDQ (e.g., Gati *et al.*, 1996; Gati & Saka, 2001 a; Lancaster *et al.*, 1999; Mau, 2001; Morgan & Ness, 2003; Osipow & Gati, 1998) e, em algumas escalas, são mesmo superiores aos encontrados por outros investigadores que usaram igualmente a versão reduzida do CDDQ (e.g., Creed & Yin, 2006; Gati & Saka, 2001 b; Hijazi *et al.*, 2004; Kleiman & Gati, 2004). Nesta análise também verificámos que as subcategorias que descrevem as dificuldades de decisão que ocorrem durante o processo de decisão são bastante mais fidedignas do que as que avaliam a Falta de Prontidão para iniciar o processo. Em especial as escalas Falta de Motivação e Crenças Disfuncionais apresentam alfas de Cronbach demasiado baixos (< .7); este facto, relativo à deficiente performance destas escalas, tem sido documentado, de um modo bastante consistente, nas investigações realizadas com o CDDQ. Naturalmente, a pior comportamento destas escalas afecta adversamente a homogeneidade da categoria mais geral onde estão integradas – Falta de Prontidão (alfa de Cronbach = .64, neste estudo). O nível de consistência interna para o conjunto dos 32 itens (resultado total no CDDQ) é, porém, como já referimos muito bom (.93).

Para além do grau de precisão dos itens, nesta investigação examinamos igualmente alguns aspectos da validade das respostas, tendo-se procedido a uma análise da validade de construto e da validade conconcorrente. Para avaliarmos a validade de construto as 14 pontuações derivadas das respostas ao CDDQ foram correlacionadas

(coeficiente de correlação de Pearson) com o resultado total na Escala de Identidade Vocacional (VIS) de Holland *et al.* (1980). Face ao modo como os construtos são medidos por cada um dos instrumentos esperávamos que as correlações entre ambos fossem negativas e moderadas. Esta hipótese foi confirmada uma vez que, com uma única exceção, os coeficientes encontrados são estatisticamente significativos ($p < .05$), com os valores dos r 's oscilando entre $-.18$ (Falta de Motivação) e $-.55$ (Falta de Informação), sendo de $-.51$ o valor da correlação entre o total da VIS e do CDDQ. A força das correlações que encontramos neste estudo mostra que existe uma sobreposição fraca a moderada entre os dois construtos (máximo de 30% de variância comum) e que um menor grau de clareza e de definição da identidade vocacional está provavelmente mais associado a dificuldades que advêm da falta de informação dos participantes sobre variáveis importantes do processo de decisão de carreira.

A validade concorrente dos resultados do CDDQ foi analisada, por um lado, com base nas correlações obtidas com a percepção global que os participantes manifestaram acerca das suas dificuldades em tomar uma decisão da carreira e, por outro, através da comparação de dois grupos (“decididos” vs. “indecisos”), formados a partir das suas respostas a uma questão que indagava sobre se estes já tinham efectuado uma escolha de uma área ou profissão. Esta não é uma questão puramente académica para estes participantes, uma vez que no final desse ano escolar cada um deles teria de encontrar uma resposta adequada para este problema. Para o subconjunto da amostra dos participantes decididos (72% da amostra) calculámos ainda a correlação entre as 14 pontuações do CDDQ e o grau de confiança dessa decisão.

As correlações entre o grau de severidade das dificuldades percebidas e as pontuações no CDDQ foram, como esperávamos, positivas e na sua maioria, estatisticamente significativas (os valores oscilaram entre $.14$, para a Falta de Motivação, e $.46$, na escala Conflitos Externos). Os participantes que afirmaram sentirem maiores dificuldades de decisão pontuaram mais alto na dimensão do CDDQ que avalia as dificuldades relacionadas com a existência de Informação Inconsistente, em particular, a que resulta de conflitos internos. As três análises da variância multivariadas e univariadas que efectuamos revelaram que as distintas pontuações no CDDQ (categorias, subcategorias e resultado total) permitem diferenciar fidedignamente os sujeitos decididos dos indecisos, embora o contributo das escalas do CDDQ para esta diferenciação seja bastante heterogéneo. Em particular, deve-se sublinhar que as escalas incluídas na categoria relacionada com a Falta de Informação parecem desempenhar um papel mais relevante para essa função.

Finalmente, na última análise que efectuámos, correlacionando as pontuações no CDDQ com o grau de confiança atribuído à decisão já tomada (apenas com os participantes que se declararam decididos), verificámos que, em geral, os sujeitos mais confiantes apresentam, como esperávamos, menores dificuldades de decisão.

No seu conjunto os resultados das análises que efectuámos mostram que a versão Portuguesa do CDDQ permite, em geral, obter respostas fiáveis na maioria das suas escalas, revelando-se como uma medida bastante adequada das facetas relacionadas com a Falta de Informação e Informação Inconsistente, dimensões que dizem respeito às dificuldades que podem sobrevir durante o processo de decisão de carreira. As análises da validade dos re-

sultados revelaram-se igualmente bastante promissoras, nomeadamente, no que respeita à sua validade convergente (no caso, com o nível de identidade vocacional), quer quanto à validade concorrente.

Implicações

Esta primeira investigação com a versão Portuguesa do CDDQ (forma reduzida) revela que é possível fazer uma avaliação consistente de um vasto leque de dificuldades relacionadas com o processo de decisão de carreira. Uma das características inovadoras do CDDQ, como tem sido observado por vários investigadores, está na abrangência que permite na avaliação das dificuldades de decisão (a partir das respostas aos 32 itens do questionário podem derivar-se 14 pontuações). Este é um aspecto importante quando se pretende estudar, avaliar ou intervir no domínio da indecisão de carreira, um fenómeno que os autores consensualmente descrevem como complexo e multidimensional (e.g., Osipow, 1999). Se, como esperamos as investigações actualmente em curso, confirmarem as boas qualidades psicométricas encontradas neste estudo piloto, os investigadores e os profissionais portugueses interessados na área da psicologia da carreira, passam a dispor de um instrumento teoricamente fundamentado e empiricamente validado para a análise das dificuldades na tomada de decisão de carreira.

Conclusão

Diversas investigações têm revelado que um número significativo de pessoas referem ter dificuldade em lidar com as transições na carreira e, particularmente,

quando se vêm confrontados com a necessidade de efectuar uma escolha de carreira. Desde os anos sessenta que os psicólogos da carreira procuraram desenvolver instrumentos que lhes permitissem fazer uma avaliação objectiva, sistemática e compreensiva da natureza e do nível dessas dificuldades. O *Career Decision-Making Difficulties Questionnaire*, desenvolvido por Gati *et al.* (1996), tem-se revelado na última década como uma medida promissora da indecisão de carreira e, mais especificamente, dos factores que hipoteticamente contribuem para explicar as dificuldades que os indivíduos mostram antes e durante o processo de tomada de decisão de carreira. As evidências empíricas, recolhidas no âmbito do presente estudo, sobre a qualidade psicométrica da versão Portuguesa do CDDQ, quer no que diz respeito à precisão, quer quanto à validade dos resultados (construto e concorrente), revelaram-se encorajadoras e atestam o potencial deste instrumento tanto para o estudo dos aspectos teóricos relacionados com a decisão de carreira, como para a avaliação e o delineamento de intervenções psicológicas que procurem resolver as dificuldades de decisão de carreira dos jovens portugueses.

Referências bibliográficas

- Albion, M., & Fogarty, G. (2002). Factors influencing career decision making in adolescents and adult. *Journal of Career Assessment, 10*, 91-126.
- Amir, T., & Gati, I. (2006). Facets of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance and Counselling, 34*, 483-503.
- Blustein, D., Walbridge, M., Friedlander, M., & Palladino, D. (1991).

- Contributions of psychological separation and parental attachment to the career development process. *Journal of Counseling Psychology*, 38, 39-50.
- Brown, D. (1990). Models of career decision making. In D. Brown, & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 395-421). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Campbell, R., & Cellini, J. (1981). A diagnostic taxonomy of adult career problems. *Journal of Vocational Behavior*, 19, 175-190.
- Cochran, L. (1991). *Life-shaping decisions*. New York: Peter Lang.
- Creed, P., & Yin, W. (2006). Reliability and validity of a Chinese version of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6, 47-63.
- Dicionários Editora (1998). *Dicionário da língua portuguesa* (8^a ed.). Porto: Porto Editora.
- Gaffner, D., & Hazler, R. (2002). Factors related to indecisiveness and career indecision in undecided college students. *Journal of College Student Development*, 43, 317-326.
- Gati, I. (1986). Making career decisions: A sequential elimination approach. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 408-417.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision-making. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510-523.
- Gati, I., Osipow, S., Krausz, M., & Saka, N. (2000). Validity of the career decision-making difficulties questionnaire: Counselors' versus career counselors' perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 99-113.
- Gati, I., & Saka, N. (2001 a). High school students' career related decision-making difficulties. *Journal of Counseling and Development*, 79, 331-340.
- Gati, I., & Saka, N. (2001 b). Internet-based versus paper-and-pencil assessment: Measuring career decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 9, 397-416.
- Gati, I., Saka, N., & Krausz, M. (2001). "Should I use a computer-assisted career guidance system?" It depends on where our career decision-making difficulties lie. *British Journal of Guidance and Counselling*, 29, 301-321.
- Gelatt, H. (1962). Decision making: A conceptual frame of reference for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 9, 240-245.
- Hambleton, R., & Kanjee, A. (1995). Increasing the validity of cross-cultural assessments: Use of improved methods for test adaptations. *European Journal of Psychological Assessment*, 11, 147-157.
- Harman, R. (1973). Students who lack vocational identity. *Vocational Guidance Quarterly*, 21, 169-173.
- Harren, V. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 119-133.
- 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.
- Holland, J., Daiger, D., & Power, P. (1980). Some diagnostic scales for research in decision-making and personality: Identity, information and barriers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 1191-1200.

- Jepsen, D., & Dilley, J. (1974). Vocational decision-making models: A review and comparative analysis. *Review of Educational Research, 44*, 331-349.
- Kelly, K., & Lee, W. (2002). Mapping the domain of career decision problems. *Journal of Vocational Behavior, 41*, 302-326.
- Kinnier, R., Brigman, S., & Noble, F. (1990). Career indecision and family enmeshment. *Journal of Counseling and Development, 68*, 309-312.
- 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.
- Kleiman, T., Gati, I., Peterson, G., Sampson, J., Reardon, R., & Lenz, J. (2004). Dysfunctional thinking and difficulties in career decision making. *Journal of Career Assessment, 12*, 312-331.
- Lancaster, P., Rudolph, C., Perkins, S., & Patten, T. (1999). Difficulties in career decision making: A study of the reliability and validity of the career decision difficulties questionnaire. *Journal of Career Assessment, 4*, 393-413.
- Lopez, F. (1989). Current family dynamics, trait anxiety, and academic adjustment: Test of a family-based model of vocational identity. *Journal of Vocational Behavior, 35*, 76-87.
- Lopez, L., & Andrews, S. (1987). Career indecision: A family systems perspective. *Journal of Counseling and Development, 65*, 304-307.
- Mau, W. (2001). Cultural dimensions of career decision-making difficulties: A cross-cultural study. *Journal of Career Assessment, 9*, 353-364.
- Mitchell, L., & Krumboltz, J. (1984). Research in human decision-making: Implications for career decision making and counseling. In S. Brown, & R. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 238-282). New York: Wiley.
- Morgan, T., & Ness, D. (2003). Career decision making difficulties of first year students. *The Canadian Journal of Career Development, 2*, 33-37.
- Osipow, S. (1987). *Manual for the Career Decision Scale*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Osipow, S. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior, 55*, 147-154.
- Osipow, S., & Gati, I. (1998). Construct and concurrent validity of the career decision-making difficulties questionnaire. *Journal of Career Assessment, 6*, 347-364.
- Phillips, S., & Jome, L. (2005). Vocational choices: What do we know? What do we need to know? In W. Walsh, & M. Savickas (Eds.), *Handbook of vocational psychology: Theory research, and practice* (3rd ed., pp. 127-153). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Phillips, S., & Paziienza, N. (1988). History and theory of the assessment of career development and decision making. In W. Walsh, & S. Osipow (Eds.), *Career decision making* (pp. 1-31). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Pitz, G., & Harren, V. (1980). An analysis of career decision-making from the point of view of information processing decision theory. *Journal of Vocational Behavior, 16*, 123-131.
- Ramos, L. (2006). *Auto-eficácia, objetivos e tomada de decisão na construção da identidade vocacional*. Tese de Mestrado não publicada. Coimbra: Universidade de Coimbra.
- Reese, R., & Miller, C. (2006). Effects of a university career development course

- on career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 14, 252-266.
- Richardson, M. (1993). Work in people's lives: A location for counseling psychologists. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 425-433.
- Rounds, J., & Tinsley, H. (1984). Diagnosis and treatment of vocational problems. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 137-177). New York: Wiley.
- Santos, P. (2007). *Dificuldades de escolha vocacional*. Coimbra: Almedina.
- Savickas, M. (1989). Practice and research in career counseling and development. *Career Development Quarterly*, 38, 100-134.
- Savickas, M. (1992). New directions in career assessment. In D. Montross & C. Shinkman (Eds.), *Career development: Theory and practice* (pp. 336-355). Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Savickas, M. (1995). Constructivist counseling for career indecision. *Career Development Quarterly*, 43, 363-373.
- Savickas, M., & Baker, D. (2005). The history of vocational psychology: Antecedents, origin and early development. In W. Walsh, & M. Savickas (Eds.), *Handbook of vocational psychology: Theory research, and practice* (3rd ed., pp. 15-50). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Silva, J. T. (1997). *Dimensões da indecisão da carreira. Investigação com adolescentes*. Dissertação de doutoramento não publicada. Coimbra: Universidade de Coimbra.
- Silva, J. T. (2004). Avaliação da indecisão vocacional. In L. Leitão (Ed.), *Avaliação psicológica em orientação escolar e profissional* (pp. 347-386). Coimbra: Quarteto.
- Silva, J. T. (2005). Estudo psicométrico da *My Vocational Situation* com alunos do 9º ano de escolaridade. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 39, 417-437.
- Slaney, R. (1988). The assessment of career decision making. In W. Walsh, & S. Osipow (Eds.), *Career decision making* (pp. 33-76). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Super, D. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.
- Super, D. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Tien, H. (2005). The validation of the career decision making difficulties scale in a Chinese culture. *Journal of Career Assessment*, 13, 114-127.
- Tinsley, H. (1992). Career decision making and career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 209-211.
- Van de Vijver, F., & Hambleton, R. (1996). Translating tests: Some practical guidelines. *European Psychologist*, 1, 89-99.
- Zhou, D., & Santos, A. (2007). Career decision-making difficulties of British and Chinese international university students. *British Journal of Guidance and Counselling*, 35, 219-235.

