

DENISE DA FONSECA MARTINS



RELAÇÃO ENTRE INDECISÃO PROFISSIONAL E
CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDADE

ORIENTADORA: PROF^a DR^a ANA PAULA PORTO NORONHA

ITATIBA
2009

DENISE DA FONSECA MARTINS

RELAÇÃO ENTRE INDECISÃO PROFISSIONAL E
CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDADE

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-
Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da
Universidade São Francisco para a obtenção do
título de Mestre em Psicologia.

ORIENTADORA: PROF^a DR^a ANA PAULA PORTO NORONHA

ITATIBA
2009

158.6 Martins, Denise da Fonseca.
M342r Relação entre indecisão profissional e características de
 personalidade. -- Itatiba , 2009.
 90 p.

 Dissertação (mestrado) – Programa de Pós-Graduação
Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco.

 Orientação de: Ana Paula Porto Noronha

 1. Indecisão profissional. 2. Personalidade. 3. Orientação
 profissional. 4. Avaliação psicológica. I. Título. II. Noronha,
 Ana Paula Porto.

Ficha catalográfica elaborada pelas Bibliotecárias do Setor de
Processamento Técnico da Universidade São Francisco.

UNIVERSIDADE SÃO FRANCISCO

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*
MESTRADO EM PSICOLOGIA

RELAÇÃO ENTRE INDECISÃO PROFISSIONAL E CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDADE

AUTORA: DENISE DA FONSECA MARTINS

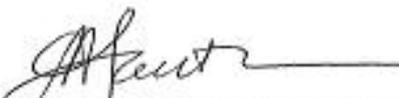
ORIENTADORA: PROF^a DR^a ANA PAULA PORTO NORONHA

APOIO: FAPESP

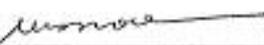
COMISSÃO EXAMINADORA



Profa. Dra. Ana Paula Porto Noronha
Orientadora e Presidente.



Profa. Dra. Acacia Aparecida Angeli dos Santos
Examinadora



Profa. Dra. Mariana Araujo Noce
Examinadora

Agradecimentos

O primeiro agradecimento que quero fazer é a Deus, pois sem Ele, nada seria possível. Foi Ele quem cuidou de mim, deu proteção e forças, sustentando toda essa jornada. Ajudou-me a não olhar para os problemas, mesmo quando pareciam montanhas intransportáveis, mas nunca foram maiores que o meu soberano Deus.

Aos meus pais, Osvaldo e Elisabete, que nunca mediram esforços para me ver feliz. Foram eles que estiveram ao meu lado o tempo todo e nunca deixaram de acreditar em mim. Obrigada pelas orações, esforço, dedicação e compreensão, em todos os momentos dessa e de outras caminhadas.

Um agradecimento especial ao Guilherme, que me acompanhou nessa trajetória. Esteve ao meu lado nas conquistas e ajudou-me a entender as dificuldades. Em alguns momentos, mesmo ausente, me ensinou a ser uma pessoa melhor. Alguém que luta e que vai a busca dos seus sonhos, e que acima de tudo, espera com paciência. Nunca deixarei de acreditar que tudo é possível aquele que crê, mesmo quando já não há nenhuma esperança.

As minhas amigas mais que especiais Giselle Pianowski e Marina Gurgel. Sem elas a vida acadêmica seria muito mais árdua. Meninas, obrigada pelas conversas, almoços, risadas, gafes, abraços, palavras de carinho, pelo apoio em meio aos problemas, enfim, por tudo que vocês representam na minha vida.

A Ana Paula, minha professora e orientadora, mas acima de tudo, amiga. Foi quem me ensinou a ser uma profissional diferenciada, reconheceu minhas limitações, meus momentos de fraqueza, soube me ouvir e me entender. Obrigada pelos importantes ensinamentos tanto científicos quanto pessoais, pela amizade e apoio, e pelo conforto nas horas difíceis.

Pelas sugestões, comentários, explicações, boa vontade e, principalmente, pela ajuda na coleta de dados e devolutivas, agradeço a Fernanda Ottati, Maiana Nunes e Rodolfo Ambiel. Obrigada pela ajuda atribuída sempre que necessário, carinho, incentivo, pelos momentos de descontração e pela amizade construída durante a realização desse trabalho.

Agradeço de coração ao apoio financeiro prestado pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo – FAPESP, pela concessão da bolsa de estudos, a qual possibilitou a execução dessa dissertação.

Enfim, obrigada a todos que de alguma maneira contribuíram para a execução desse trabalho, seja pela ajuda constante ou por uma palavra de amizade!

Resumo

Martins, D. F. (2009). *Relação entre indecisão profissional e características de personalidade*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia, Universidade São Francisco, Itatiba, 90 p.

A Orientação Profissional (OP) tem como propósito fornecer um conjunto de informações sobre as características psicológicas dos sujeitos, com intuito de auxiliar o adolescente no que se refere às dificuldades enfrentadas na escolha profissional. Sob essa perspectiva, a Psicologia contribui com instrumentos de avaliação psicológica designados para gerar hipóteses e inferências que auxiliam a escolha saudável e ajustada. No Brasil, ainda existem poucos estudos que visem avaliar construtos que tenham relação com a OP, bem como compreender os motivos que levam o indivíduo à indecisão profissional e quais características de personalidade contribuem para isso. Assim, o presente estudo teve como objetivo identificar as relações entre a indecisão profissional e as características de personalidade de estudantes do Ensino Médio. Participaram da pesquisa 186 estudantes das três séries do Ensino Médio de quatro escolas, duas particulares e duas públicas, com idades entre 14 e 18 anos (Média 15,93; DP=0,92), sendo 43,5% do sexo masculino e 56,5% do sexo feminino. Os instrumentos utilizados foram o Inventário de Levantamento das Dificuldades da Decisão Profissional (IDDP) e a Bateria Fatorial de Personalidade (BFP), aplicados coletivamente em sala de aula. Por meio do teste *t* de Student verificou-se que os alunos das escolas particulares possuíam imaturidade para escolha, com escores significativos no fator Neuroticismo. Em relação ao sexo, os homens demonstraram ser mais imaturos, além de possuírem conflitos com pessoas significativas. No que tange à idade e as séries do Ensino Médio, houve diferença significativa para imaturidade para escolha e os fatores Socialização e Neuroticismo. A correlação de *Pearson*, entre IDDP e BFP apresentou associações, em sua maioria, positivas e significativas para os quatro fatores do IDDP e os fatores Neuroticismo, Extroversão, Socialização e Realização do BFP. Os fatores dos dois instrumentos permitiram agregar informações sobre características de personalidade que podem contribuir para a indecisão profissional, possibilitando o estabelecimento de perfis. Assim, o uso de instrumentos psicológicos que empreguem o modelo dos Cinco Grandes Fatores da personalidade, pode contribuir com a prática de OP. Acredita-se que os elementos que essa investigação trouxe, possam ser uma ferramenta útil para orientadores profissionais, especialmente no que se refere à integração de informações advindas de instrumentos distintos.

Palavras-chave: Indecisão Profissional, Personalidade, Orientação Profissional, Avaliação Psicológica.

Abstract

Martins, D. F. (2009). Relationship between career indecision and characteristics of personality. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia, Universidade São Francisco, Itatiba, 90 p.

The vocational guidance is to provide a set of information about the psychological subject's characteristics, in order to assist the adolescents with regard to difficulties in professional choice. From this perspective, the Psychology contributes with tests of psychological assessment assigned to generate hypotheses and inferences that aim to help a healthy and adjusted choice. In Brazil, there are few studies designed to assess constructs that have relationship with the vocational guidance, as well as understand what motivates the individual to career indecision and personality characteristics which contribute to it. The present study it has as objective to identify the relationship between the career indecision and characteristics of personality of high school students. The participants were 186 students from three grades of high school for four schools, two private and two public aged between 14 and 18 years (mean 15.93, SD = 0.92), and 43.5% males and 56.5% female. The instruments used were the 'Levantamento das Dificuldades da Decisão Profissional (IDDP)' and 'Bateria Fatorial de Personalidade (BFP)', applied collectively in the classroom. Through the Student's t test found that students of private schools had a choice to immaturity, with significant scores on the Neuroticism factor. Regarding gender, men have proved to be more immature, and having conflicts with significant others. For age and grades of high school, there was a significant difference for the choice to immaturity and Agreeableness and Neuroticism factors. The Pearson correlation between IDDP and BFP of associations, mostly positive and significant for the four IDDP factors and Neuroticism, Extraversion, Agreeableness and Conscientiousness of the BFP factors. The factors of two instruments allowed aggregate information about personality characteristics that can contribute to the career indecision, enabling the establishment of profiles. Thus, the use of psychological instruments that employ the Big Five personality trait can contribute to the practice of vocational guidance. It is believed that the elements that research has brought can be a useful tool for career counselors, especially as regards the integration of information from different instruments.

Keywords: Career indecision, Personality, Vocational Guidance, Psychological Assessment.

Sumário

LISTA DE TABELAS.....	x
APRESENTAÇÃO.....	01
INTRODUÇÃO	05
INDECISÃO PROFISSIONAL: CONCEITO E PESQUISAS RELACIONADAS.....	05
PERSONALIDADE SOB A PERSPECTIVA DOS CINCO GRANDES FATORES E PESQUISAS RELACIONADAS	16
INDECISÃO PROFISSIONAL E PERSONALIDADE	23
PESQUISAS SOBRE INDECISÃO PROFISSIONAL E PERSONALIDADE	28
OBJETIVOS	39
MÉTODO.....	40
PARTICIPANTES	40
INSTRUMENTOS	40
PROCEDIMENTO	47
RESULTADOS E DISCUSSÃO	48
DIFERENÇAS DE MÉDIAS.....	50
CORRELAÇÃO DE <i>PEARSON</i> ENTRE O IDDP E O BFP.....	65
CONSIDERAÇÕES FINAIS	76
REFERÊNCIAS	80
REFERÊNCIAS DOS INSTRUMENTOS CITADOS NAS PESQUISAS	87
ANEXOS	91

Lista de Tabelas

Tabela 1. Descrição dos 17 fatores primários e alfa de Cronbach do IDDP (Primi & cols., 2000).....	42
Tabela 2. Descrição dos quatro fatores e dos fatores primários do IDDP (Primi & cols., 2000).....	43
Tabela 3. Fatores e facetas da Bateria Fatorial de Personalidade (Nunes & cols., 2009).....	46
Tabela 4. Estatística descritiva do IDDP (N=186).....	48
Tabela 5. Estatística descritiva do BFP (N=186).....	49
Tabela 6. Médias, desvios padrão e valores de <i>t</i> e <i>p</i> por tipo de escola.....	50
Tabela 7. Médias, desvios padrão e valores de <i>t</i> e <i>p</i> por sexo.....	52
Tabela 8. Prova de <i>Tukey</i> para as idades no fator Imaturidade para escolha do IDDP.....	53
Tabela 9. Prova de <i>Tukey</i> para as idades no fator Socialização do BFP.....	54
Tabela 10. Prova de <i>Tukey</i> para as séries nos fatores Imaturidade para escolha (IDDP), Neuroticismo e Socialização (BFP).....	54
Tabela 11. Frequência das respostas nos fatores do IDDP.....	55
Tabela 12. Resultados da ANOVA (grupo extremo).....	56
Tabela 13. Prova de <i>Tukey</i> para o grupo extremo do fator Insegurança e falta de informação do IDDP.....	57
Tabela 14. Prova de <i>Tukey</i> para o grupo extremo do fator Ênfase na busca de prestígio e retorno financeiro do IDDP.....	58
Tabela 15. Prova de <i>Tukey</i> para o grupo extremo do fator Imaturidade para escolha do IDDP.....	60

Tabela 16. Prova de <i>Tukey</i> para o grupo extremo do fator Conflitos com pessoas significativas do IDDP.....	61
Tabela 17. Indecisão profissional e os cinco grandes fatores da personalidade.....	63
Tabela 18. Indecisão profissional e as características de personalidade (facetas do BFP).....	64
Tabela 19. Correlação de Pearson entre IDDP e as facetas do fator Extroversão do BFP.....	66
Tabela 20. Correlação de Pearson entre IDDP e as facetas do fator Socialização do BFP.....	68
Tabela 21. Correlação de Pearson entre IDDP e as facetas do fator Realização do BFP.....	70
Tabela 22. Correlação de Pearson entre IDDP e as facetas do fator Neuroticismo do BFP.....	72

APRESENTAÇÃO

A Orientação Profissional (OP) diz respeito a um processo de coleta de dados que auxilia os indivíduos a buscar o autoconhecimento, identificando seus interesses e aptidões, além de reunir informações sobre as profissões, a fim de selecionar as alternativas para formular seu plano profissional para o futuro (Osipow, 1999; Savickas, 2004). Ainda, no processo de OP, o indivíduo é auxiliado a se preparar para entrar e progredir em uma ocupação. Nesse sentido, o autoconhecimento oferece subsídios para que o sujeito entre em contato consigo mesmo, o que possibilita a percepção de suas identificações, características e singularidades, proporcionando assim, condições para fazer sua escolha profissional (Andrade, Meira & Vasconcelos, 2002).

O trabalho em OP é realizado por profissionais especializados, que cada vez mais vêm a necessidade de auxiliar as pessoas no que se refere à tomada de decisão. Ao realizar intervenções para ajudá-las, é importante considerar as informações pessoais (Osipow, 1999). Para isso, os profissionais que trabalham nessa área podem fazer uso de técnicas e instrumentos de avaliação psicológica que os ajudem a compreender as dificuldades enfrentadas pelos indivíduos (Primi & cols., 2000; Teixeira & Lassance, 2006).

O processo de avaliação psicológica em OP pode ser aplicado a qualquer pessoa em diferentes idades. Entretanto, de acordo com Melo-Silva, Lassance e Soares (2004), no Brasil, a maior procura por serviços de OP se dá por alunos do Ensino Médio, provenientes de escolas públicas e particulares, sendo esta a população do presente estudo. É nesse contexto, repleto de dificuldades e conflitos, que os jovens começam a pensar a respeito de sua futura carreira. A escolha de uma profissão ou ocupação é um marco importante de entrada na vida adulta, pois é a transição do Ensino Médio para o

superior ou para o mercado profissional. Nesse período, o jovem se vê diante de uma multiplicidade de profissões, áreas de estudo, cursos, chegando a ficar, muitas vezes, confuso diante de tal complexidade (Andrade & cols., 2002).

Nas últimas décadas, houve um crescente interesse pelos profissionais da área no que se refere ao estudo da indecisão profissional. Com o aumento das opções de atividades profissionais, muitas vezes os indivíduos podem ficar indecisos, por não saberem pelo que optar. Osipow (1999) assinala que um maior desenvolvimento de medidas para avaliar a indecisão profissional tem ocorrido, com o intuito de auxiliar as pessoas nessa questão.

No contexto brasileiro, Sparta, Bardagi e Teixeira (2006) citam que, apesar da grande preocupação que os pesquisadores têm em relação à indecisão profissional, especialmente em adolescentes, observa-se uma carência de instrumentos nacionais ou adaptados à realidade do país que avaliam adequadamente este construto. Nesse sentido, os autores evidenciam que foram encontrados apenas três instrumentos capazes de mensurar a indecisão profissional, sendo estes, o Inventário de Cristalização das Preferências Profissionais – ICPP (Balbinotti, Marocco & Tétreau, 2003); a Escala de Indecisão Vocacional (Teixeira & Magalhães, 2001); e o Inventário de Levantamento das Dificuldades da Decisão Profissional – IDDP (Primi & cols., 2000).

De acordo com o estudo de levantamento de Noronha e Ambiel (2006) sobre o estado da arte em OP, conclui-se que ainda existem poucas pesquisas brasileiras que visem compreender as dificuldades encontradas pelos jovens acerca da escolha profissional. Dessa forma, faz-se necessário o desenvolvimento de estudos com vista a avaliar construtos que tenham relação com a OP, com destaque para as características de personalidade, para inteligência, para os interesses, dentre outros aspectos não menos relevantes.

Nessa direção, os pesquisadores da área vêm investigando as relações entre indecisão e traços de personalidade, para que seja possível um maior entendimento das dificuldades para realizar uma escolha profissional. Além disso, essa compreensão pode possibilitar o desenvolvimento de intervenções que identifiquem os problemas dos alunos que estão enfrentando o processo de tomada de decisão (Kelly & Shin, 2009).

O primeiro passo para ajudar os jovens indecisos é identificar, definir e categorizar a natureza das suas dificuldades. Assim, analisar a estrutura das investigações empíricas, bem como fundamentar-se em estudos teóricos, torna-se relevante para auxiliar os indivíduos frente à escolha profissional (Mau, 2001). Nesse particular, valem as asserções de Ackerman e Beier (2003), ao afirmarem que o orientador precisa integrar as variadas informações coletadas para fornecer um *feedback* útil para seus clientes, sendo que as pesquisas que comparam os construtos tendem a colaborar nessa direção.

Levando em consideração esse pressuposto, o estudo da relação entre indecisão profissional e das características de personalidade torna-se relevante para a prática do psicólogo, uma vez que essas informações podem contribuir durante os processos de OP. Assim, com o intuito de integrar os dados teóricos e empíricos, a presente pesquisa tem início com a exposição do construto indecisão profissional, apresentando a sua definição, o detalhamento da teoria que será utilizada para a compreensão dele, bem como pesquisas internacionais e nacionais sobre o conceito. Em seguida, o construto personalidade é abordado, sendo compreendido sob a perspectiva do Modelo dos Cinco Grandes Fatores. Na seqüência, o enfoque é dado à relação da indecisão profissional e das características da personalidade. Em acréscimo, são apresentadas pesquisas referentes aos dois construtos e, após, os objetivos da presente investigação são oferecidos.

Posteriormente, o delineamento metodológico é exposto, considerando os participantes, instrumentos e procedimentos de coleta de dados. Em seguida, são exibidos os resultados e discussão, apresentando as análises e as reflexões realizadas. Após, são apresentadas as considerações finais. Por fim, são apresentadas as referências utilizadas para a construção do trabalho e os anexos.

INTRODUÇÃO

Indecisão Profissional: conceito e pesquisas relacionadas

No contexto da Orientação Profissional (OP), a temática da indecisão profissional é tida, pelos investigadores, como uma das principais áreas de atenção. A partir de investigações empíricas, eles vêm buscando explicar os motivos que podem levar o sujeito a ter dificuldades para fazer uma escolha, o que, por sua vez, gerou o interesse na compreensão das diferenças individuais na tomada de decisão (Kleiman & cols., 2004; Silva, 2004).

De acordo com Gati, Krausz e Osipow (1996), decidir é um processo complexo. Embora algumas pessoas façam escolhas com facilidade, há aquelas que possuem dificuldades em optar por uma profissão. Faria e Taveira (2006) enfatizam que existem alguns motivos que conduzem as pessoas à indecisão profissional, sendo um deles o de conseguir imaginar-se em muitas atividades profissionais, cujas características condizem com seus interesses. Em contrapartida, há as que não se imaginam em nenhum campo profissional, levando-as a sentirem-se sem opções. Para algumas pessoas, existe a dificuldade de tomar decisões de forma generalizada. Por fim, há aquelas que realmente não se sentem prontas para a tomada de decisão referente à sua carreira e ao seu futuro profissional. Em síntese, os autores descrevem a indecisão profissional como a incapacidade do indivíduo em selecionar, ou comprometer-se com um objetivo profissional.

Osipow (1999) se refere à indecisão como um estado que vai e vem ao longo da vida, ocorrendo quando as decisões são tomadas, realizadas, e em seguida tornam-se obsoletas, sendo necessária uma nova escolha, acarretando outro momento de indecisão.

De acordo com Leong e Chervinko (1996), alguns indivíduos podem sofrer com a indecisão por terem idéias irrealistas e negativas das conseqüências de suas decisões, como medo do fracasso, medo do sucesso ou medo de perder outras opções.

Gati e Saka (2001) destacam que as pessoas, normalmente, fazem sua primeira opção profissional durante a adolescência. Essas escolhas podem ter conseqüências no futuro do indivíduo, no bem estar psicológico, na saúde e na aceitação social. Em acréscimo, as dificuldades relacionadas à tomada de decisão podem levar o adolescente a transferir a responsabilidade de escolha para alguém, retardando ou mesmo impedindo a tomada de decisão.

Nesse sentido, Vidal-Brown e Thompson (2001) entendem que a indecisão profissional pode ocorrer devido a alguns aspectos externos, dentre eles, a influência social. Em alguns casos, famílias mais pobres possuem certos limites educacionais, o que dificulta a estimulação para que seus filhos façam a escolha por uma ocupação. No âmbito familiar, Santos (2005) relata que a família é afetada como um todo, pois alguns pais buscam realizar-se por meio dos filhos e outros sofrem com o desgaste enfrentado pelo adolescente que não consegue se decidir. Em alguns casos, o jovem sente-se cobrado, pois a família assume um papel de expectativa sobre a escolha profissional dele. As crises enfrentadas no âmbito familiar envolvem oscilações na tomada de decisão, questionamentos quanto a uma profissão rentável e segura, mas que não satisfaz, ou ainda a opção por uma ocupação que atrai, entretanto não oferece estabilidade financeira.

Quando a indecisão é vista sob a perspectiva da diferenciação dos sexos, Sweeney e Schill (1998) relatam que existem alguns aspectos que diferenciam a dificuldade para a escolha entre homens e mulheres. Elas tendem a encontrar problemas para tomar uma decisão no que se refere ao receio do sucesso, acreditando que poderá

reduzir suas chances de casamento e entrar em conflito com seu par, em uma inversão de papéis, ou ainda a preparação para o emprego, principalmente se a profissão for predominantemente masculina. Em outro turno, no caso dos homens, Rochlen e O'Brien (2002) discutem que existem outros fatores que podem comprometer a tomada de decisão. Em algumas famílias tradicionais, o homem é visto como sendo responsável pela renda familiar, sendo necessário que ele tenha uma ocupação fixa e que seu rendimento aumente ao longo do tempo. Nesse sentido, o adolescente pode ser cobrado a escolher uma profissão que possa fornecer um futuro rentável, perdendo a oportunidade de explorar informações e desenvolver interesse por atividades distintas.

De modo a detalhar a indecisão profissional, Gati e colaboradores (1996) se referem ao construto como a falta de cristalização dos interesses, sendo que o indivíduo não consegue se estruturar ou encontrar um equilíbrio quanto à escolha, impedindo-o de optar por um caminho profissional específico. Além disso, os autores alertam para o fato de que quando o indivíduo está diante de uma escolha, depara-se com uma série de alternativas e uma extensa quantidade de informações disponíveis em cada uma delas, que devem ser levadas em consideração. Assim, o sujeito terá que optar pelo curso, faculdade/universidade, currículo, professores, profissões em potencial, entre outros. Ainda, aspectos como tempo de formação, grau de independência, interação social, são importantes no momento da tomada de decisão, uma vez que esses fatores devem estar condizentes com as características do indivíduo.

Segundo Gati e colaboradores (1996), o construto tem sido debatido de maneira dicotômica, pois muitas vezes envolve apenas contribuições empíricas que visam desenvolver sua medida, conduzidas independentemente de conceituações teóricas. Com o intuito de integrar os aspectos teóricos e empíricos, os autores propuseram um modelo taxonômico hierárquico, separado em componentes distintos e envolvendo

diferentes tipos de dificuldades. O modelo taxonômico dos autores é apresentado a seguir.

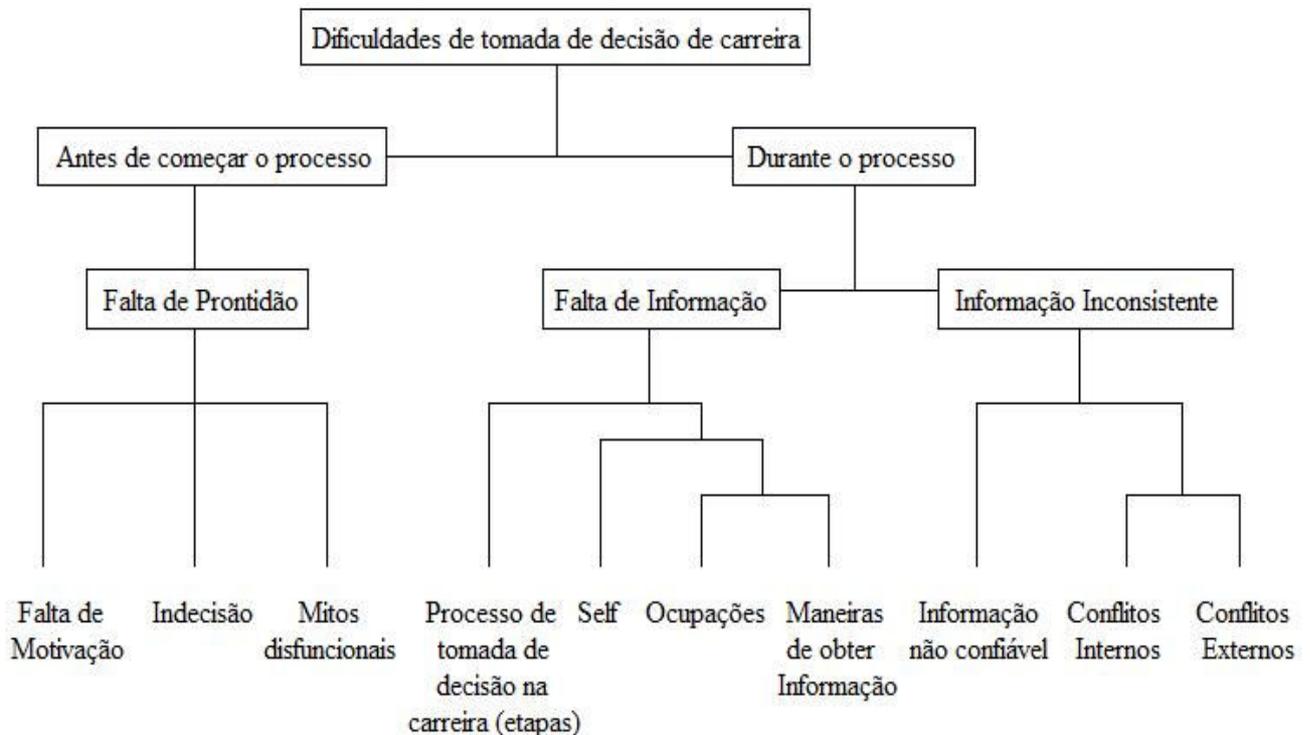


Figura 1. Modelo taxonômico hierárquico das dificuldades de tomada de decisão de carreira. Fonte: Gati, Krausz e Osipow (1996).

Como pode ser observado na Figura 1, o modelo apresenta duas grandes categorias que se referem aos problemas anteriores ao processo de escolha, relacionados à imaturidade para escolher, bem como as dificuldades durante o processo, nos quais estão presentes a falta de conhecimento pessoal e do mundo do trabalho. Essas duas categorias de dificuldades foram divididas em subcategorias. A primeira, ‘Falta de Prontidão’, se refere aos problemas enfrentados antes de engajar-se na escolha por uma profissão específica e engloba a ‘Falta de motivação’ para empenhar-se no processo de

tomada de decisão; a ‘Indecisão’ presente em qualquer tipo de escolha; e as dificuldades relacionadas aos ‘Mitos disfuncionais’, como expectativas irracionais.

A segunda categoria, ‘Falta de Informação’, diz respeito ao ‘Processo de tomada de decisão na carreira’, relacionado a conhecimentos sobre as etapas envolvidas no decurso da escolha, que podem ser adquiridos antes ou durante o processo; ao ‘*Self*’, sendo a falta de conhecimento do sujeito sobre suas preferências, bem como sobre suas capacidades individuais de percepção, englobando as dificuldades associadas à falta de informação no presente com a incerteza sobre o futuro; às ‘Ocupações’, que é caracterizada pelos aspectos insuficientes sobre as alternativas de trabalho e as características destas; e às ‘Maneiras de obter informações’, que descrevem as formas de alcançar conhecimento sobre si mesmo e acerca das profissões.

Por fim, a terceira categoria, ‘Informação Inconsistente’, agrega as ‘Informações não confiáveis’, sendo que as incertezas podem estar relacionadas às preferências do indivíduo, ou às percepções de pessoas significativas, ou ainda, às alternativas apresentadas por profissionais especializados na área. ‘Conflitos internos’, se refere às preferências incompatíveis com aquilo que é desejado, como por exemplo, o desejo de ser um professor e ter um rendimento bastante alto. Além disso, engloba habilidades insuficientes e mais elevadas do que necessário. Os ‘Conflitos externos’ expressam as escolhas que o indivíduo precisa fazer e por quais critérios optar, levando em consideração as diversas opções profissionais.

Essas informações são integradas, sendo que o indivíduo pode ter uma única dificuldade ou uma combinação delas, indicando que os problemas encontrados nas categorias não são completamente independentes uns dos outros. Desta forma, durante um processo de escolha profissional, o indivíduo pode ser classificado a partir de uma categoria maior e, em seguida, em subcategorias (Gati & cols., 1996).

Com o intuito de buscar dados empíricos para o modelo proposto, Gati e colaboradores (1996) desenvolveram o instrumento *Career Decision-Making Difficulties Questionnaire* (CDDQ) a fim de estudar as dificuldades encontradas no processo de tomada de decisão. Participaram do estudo 259 pessoas de Israel, com idade variando entre 19 a 23 anos, e 304 pessoas dos Estados Unidos, de 17 a 23 anos. Para verificar a validade da estrutura da taxonomia, recorreu à Análise de *Clusters*, que indicou existir uma coerência entre o modelo teórico e os dados empíricos. Além disso, as categorias foram semelhantes nas duas amostras e compatível com as relações derivadas do modelo teórico. Desta forma, após reunir o quadro teórico e a investigação empírica, os autores concluíram que a indecisão profissional não é um único tipo de problema com sintomas diferentes, mas sim um grupo de problemas que normalmente conduzem para o mesmo resultado final, qual seja, a incapacidade de tomar uma decisão profissional.

Outros autores utilizaram o CDDQ, entre eles Albion (2000) que investigou as dificuldades da escolha profissional de jovens. O instrumento foi aplicado em 347 estudantes australianos, sendo 199 do sexo feminino e 148 do sexo masculino, com média de idade de 16,01 anos (DP = 0,67), de escolas estaduais e privadas. Por meio da análise multivariada de covariância (MANCOVA), verificou que os alunos mais velhos foram menos indecisos, [$F(1,341) = 6,03, p < 0,05$], mais satisfeitos, [$F(1,341) = 6,28, p < 0,05$], e mais confiantes na sua escolha, [$F(1,341) = 4,00, p < 0,05$]. Além disso, verificou-se diferença entre os tipos de escolas, sendo que os alunos das escolas privadas foram menos indecisos do que das estaduais, [$F(1,341) = 8,85, p < 0,01$].

Em seguida, Albion (2000), considerando o sexo, realizou uma MANCOVA com as três categorias do CDDQ, quais sejam, 'Falta de Prontidão', 'Falta de Informação' e 'Informação Inconsistente'. Os dados revelaram que as meninas

possuíam mais dificuldades devido à falta de informação do que os meninos, [$F(1,341) = 3,87, p < 0,05$]. No geral, os autores concluíram que existem poucas diferenças no envolvimento dos jovens no processo de tomada de decisão. Os meninos tendem a ter mais conhecimento sobre as profissões e as meninas podem ter níveis mais elevados de motivação para optar por uma ocupação.

Kelly e Lee (2002) buscaram verificar os principais problemas presentes durante o processo de tomada de decisão profissional. Participaram 434 estudantes universitários do primeiro semestre, que teriam que optar por um curso específico no quarto semestre. A idade média dos alunos foi de 18,07 anos, com desvio padrão de 0,53. Os instrumentos utilizados foram o *Career Decision Scale* – CDS (Osipow, 1987), o *Career Factors Inventory* – CFI (Chartrand, Robbins, Morrill & Boggs, 1990), além do CDDQ. Os autores realizaram uma análise fatorial dos três instrumentos, a fim de explorar os domínios da indecisão.

Constatou-se pelos resultados encontrados, que seis fatores descreviam de melhor forma o construto. ‘Falta de Informação’ e ‘Necessidade de Informação’ se relacionaram, uma vez que estudantes indecisos podem reconhecer que possuem conhecimentos insuficientes sobre o universo profissional, entretanto muitas vezes não sentem necessidade de procurar ou começar a busca por informações. ‘Traços de Indecisão’ refletiu uma dificuldade crônica para tomar decisões, podendo interferir nas escolhas realizadas durante o processo de aconselhamento. O ‘Desentendimento com os outros’, refere-se a um problema que ocorre após a escolha feita, sendo que pessoas significativas podem fazer objeções quanto à decisão tomada. Já a ‘Identidade Difusa’, pode estar relacionada a uma incapacidade de cristalizar uma preferência ou atribuir às características pessoais a uma profissão. Por fim, ‘Ansiedade para Escolha’, pode ser compreendida como uma angústia para tomar uma decisão.

Assim, Kelly e Lee (2002) encontraram apoio na teoria de Gati e colaboradores (1996), uma vez que os problemas de indecisão podem ocorrer antes do processo de tomada de decisões, o que pode ser devido à falta de informações e à identidade. Já durante o processo, as dificuldades podem ocorrer devido a ansiedade, que inibem o progresso do indivíduo na realização da escolha. Por fim, a dificuldade de escolha pode estar relacionada a conflitos com outras pessoas.

Com o intuito de investigar os problemas relacionados à indecisão profissional, Kleiman e colaboradores (2004) aplicaram dois instrumentos, quais sejam, o *Career Thoughts Inventory* – CTI (Sampson, Peterson, Lenz, Reardon & Saunders, 1996a) e o CDDQ. Participaram do estudo 109 mulheres e 93 homens, com média de 20,17 anos (DP= 1,90), de uma universidade estadual, matriculados em um curso sobre planejamento de carreira. Os resultados evidenciaram uma correlação entre os dois instrumentos ($r = 0,82$; $p < 0,01$). Segundo os autores, os dados sugeriram que os indivíduos que se sentem confusos quanto à tomada de decisão, podem ter falta de informação sobre o processo, sobre si mesmo ou sobre as profissões.

Silva (2004) se refere ao CDDQ como um dos principais instrumentos de avaliação da indecisão profissional em âmbito internacional. Por este modelo estar baseado em uma premissa teórica, bem como em dados empíricos, optou-se por usar essa teoria. Ao lado disso, o instrumento a ser utilizado na pesquisa em questão foi elaborado sob essa perspectiva teórica, cuja descrição virá a seguir.

No Brasil, Primi e colaboradores (2000) construíram um instrumento para avaliar a indecisão profissional, sendo este o Inventário de Levantamento das Dificuldades da Decisão Profissional – IDDP. Em sua construção, o instrumento foi aplicado em 227 alunos de escolas públicas e particulares, com idade entre 14 e 17 anos, da oitava série do Ensino Fundamental e segunda e terceira séries do Ensino Médio.

Com o intuito de buscar evidências de validade de construto, realizou-se uma análise fatorial, que indicou a presença de 17 fatores primários. Estes foram divididos em quatro grupos maiores, quais sejam, Insegurança e falta de informação (fator 1); Ênfase na busca de prestígio e retorno financeiro (fator 2); Imaturidade para a escolha (fator 3); e Conflitos com pessoas significativas (fator 4), detalhados a seguir.

O fator 1 refere-se à percepção de falta de informação e insegurança no que diz respeito à escolha profissional. Além disso, inclui aspectos relacionados a dificuldades financeiras. Pode-se dizer que os problemas encontrados em relação a esse fator estão associados à falta de clareza sobre si mesmo (identidade difusa), o que pode levar a uma indefinição profissional. O fator 2 refere-se ao aspecto motivacional da escolha, mais especialmente centrado no aspecto econômico e de prestígio social proporcionado pelas profissões. Nesse caso pode-se afirmar que não se trata necessariamente de uma dificuldade de realizar uma escolha, mas vincula-se a aspectos específicos de certas profissões. Nesse fator há uma tendência à autovalorização e ao apoio familiar. Além disso, pode-se dizer que a profissão se apresenta como uma forma de solução de problemas pessoais. Já o fator 3 está associado à falta de motivação em tomar uma decisão profissional, que não representa uma dificuldade em si, mas uma falta de preparo para a escolha. Por fim, o fator 4 refere-se aos conflitos externos, sendo a desaprovação do meio quanto à tomada de decisão, além do mais, a escolha profissional é vista como algo imutável, podendo ser algo aversivo.

Ainda, Primi e colaboradores (2000), por meio da análise de variância (ANOVA), verificaram que os alunos de escolas públicas tendem a privilegiar o aspecto social e econômico das profissões e os alunos mais jovens apresentam um maior grau de imaturidade. Embora os resultados sejam promissores, o instrumento carece de estudos mais amplos, sendo o seu uso recomendado apenas para pesquisas.

Com vistas a investigar a associação entre indecisão profissional, características de personalidade e interesses profissionais, Primi e colaboradores (2001) utilizaram o Inventário Fatorial de Personalidade – IFP (Pasquali, Azevedo & Ghesti, 1997) e o questionário de interesse de Busca Auto Dirigida – SDS (Holland, Fritzsche, & Powell, 1994), além do IDDP. Os autores pretendiam buscar evidências de validade para o IDDP. Assim, foram avaliados 70 adolescentes do 2º e 3º anos do Ensino Médio, com idade variando entre 13 a 19 anos.

Os resultados indicaram correlações significativas entre o IDDP e o IFP. O fator ‘Insegurança e falta de informação’ (IDDP) associou-se com os fatores ‘Autonomia’, ‘Afago’, ‘Denegação’ e ‘Ordem’ (IFP). Ao lado disso, o fator ‘Ênfase na busca de prestígio e retorno financeiro’ (IDDP) correlacionou-se com ‘Ordem’, ‘Persistência’, ‘Mudança’, ‘Heterossexualidade’, ‘Denegação’ e ‘Agressão’ (IFP). O fator ‘Imaturidade para a escolha’ (IDDP) se relacionou aos fatores ‘Dominância’, ‘Agressão’, ‘Heterossexualidade’ e ‘Veracidade’ (IFP). Por fim, ‘Conflitos com pessoas significativas’ (IDDP) associou-se ao fator ‘Afago’ (IFP). Em relação aos instrumentos IDDP e SDS as correlações revelaram que a subescala do IDDP que avalia o ‘Conflito’ resultante da preferência por várias atividades associou-se de maneira significativa aos seis fatores do SDS. Além disso, as correlações apontaram que alunos mais imaturos apresentam menos distinção em seus interesses, o que está relacionado a uma maior indiferenciação nas características de personalidade (Primi & cols., 2001).

Posteriormente, Primi, Noronha, Nunes e Ambiel (2006) realizaram um estudo correlacional entre habilidades, personalidade e dificuldade de escolha profissional, utilizando a Bateria Fatorial CEPA (Horn, 1991), o IFP (Pasquali & cols., 1997) e o IDDP. Participaram da pesquisa 33 alunos de um programa de OP, com idades entre 14 a 17 anos. Referente ao IDDP e à Bateria Fatorial CEPA, os resultados apontaram

correlações, em sua maioria, significativas e negativas, evidenciando que pessoas com alto escore em inteligência fluída possuem menos conflitos com pessoas significativas em relação à escolha profissional. Em contrapartida, pessoas com coeficientes altos em inteligência cristalizada, tendem a apresentar maiores conflitos.

Em relação à Bateria Fatorial CEPA e o IFP, se destacaram as correlações significativas que avaliavam a inteligência fluída (Bateria Fatorial CEPA) e os fatores ‘Dominância’, ‘Desempenho’, ‘Exibição’, ‘Agressão’ e ‘Heterossexualidade’ (IFP). As pessoas com escore mais alto nessa habilidade apresentaram maior desejo de liderar outras pessoas, mais gosto em realizar tarefas difíceis, preferência por ser o centro da atenção dos outros e ser considerado inteligente. De acordo com os autores, as pessoas com níveis maiores em inteligência fluída tendem a ter uma maior autonomia intelectual e abertura. Assim, Primi e colaboradores (2006) discutem que durante um processo de OP, é importante avaliar algumas características do sujeito, para que o orientador possa ajudá-lo na escolha ajustada.

Autores como Chartrand e colaboradores (1994), Tokar, Fischer e Subich (1998) e Osipow (1999) sugerem que uma maior compreensão da indecisão profissional se dá a partir do entendimento das diferenças individuais. Essas determinarão a maneira do sujeito processar informações para resolver problemas, seus diferentes estilos de tomada de decisões e suas dificuldades frente à escolha profissional (Chartrand & cols., 1994). Leong e Chervinko (1996) e Saka, Gati e Kelly (2008) acrescentam que a indecisão pode ser compreendida a partir dos traços de personalidade, assim, há a possibilidade de identificar as dificuldades durante o processo de tomada de decisão, bem como aquilo que as mantém. As características de personalidade serão tratadas com maior destaque a seguir, uma vez que o construto será investigado no presente estudo.

Personalidade sob a perspectiva dos Cinco Grandes Fatores e pesquisas relacionadas

No que se refere ao campo da Orientação Profissional (OP), a avaliação da personalidade tem auxiliado na compreensão dos comportamentos relacionados à tomada de decisão, tal como já evidenciado anteriormente (Pérez, Cupani & Beltramino, 2004). Com vistas a uma maior compreensão, Chartrand e colaboradores (1993) definem traços ou características de personalidade como aspectos utilizados para explicar o comportamento humano. O pressuposto fundamental é que os traços são estáveis e consistentes, representando a probabilidade que o indivíduo tem de agir em determinadas circunstâncias.

A personalidade tem sido conceituada a partir de uma variedade de perspectivas teóricas, com diversos traços e características para descrevê-la. No entanto, uma das propostas de maior consenso para mensurá-la é o Modelo dos Cinco Grandes Fatores (CGF), conhecido internacionalmente como *Big Five*, que descreve as dimensões humanas de forma consistente e replicável (Nunes, Hutz & Nunes, 2009). Por meio de pesquisas, pôde-se constatar que o CGF não reduz as diferenças entre os homens a apenas cinco traços, mas permite compreender que cinco fatores podem representar a personalidade de forma mais ampla, sendo que cada um deles resume características mais específicas (John & Srivastava, 2001).

O CGF compreende a personalidade em cinco dimensões, a saber: Extroversão, Socialização, Realização, Neuroticismo e Abertura para novas experiências. O fator Extroversão representa as pessoas que geralmente são assertivas, ativas, sociáveis, energéticas, expressivas e alegres. Pessoas com escores altos nesse fator tendem a ser sociáveis, comunicativas, otimistas e afetuosas, enquanto escores baixos indicam

peças reservadas e cautelosas (Judge & Bono, 2000; McCrae & Costa, 1997; Roccas, Sagiv, Schwartz & Knafo, 2002). O fator Socialização descreve a qualidade das relações interpessoais das pessoas e abrange uma tendência a ser gentil, confiante, confiável, carismático, altruísta, provido de compaixão. Pessoas com pontuações altas nesse fator possuem tendências de simplicidade, modéstia e cooperação. Ao passo que indivíduos com escores baixos tendem a ser irritáveis, impiedosos e inflexíveis (Judge & Bono, 2000; Roccas & cols., 2002). O fator Realização diz respeito à organização, persistência, motivação e responsabilidade para alcançar objetivos. Indivíduos com pontuação alta nesse fator tendem a ser cuidadosos, profundos, responsáveis, organizados e escrupulosos, e ao lado disso, pessoas com pontuações baixas nessa dimensão tendem a ser irresponsáveis, desorganizadas e sem escrúpulos (Roccas & cols., 2002).

O fator Neuroticismo foi definido como o nível crônico de ajustamento emocional. Abrange algumas características da personalidade, bem como afeto positivo e negativo, instabilidade emocional, ansiedade, depressão, melancolia, tristeza, nervosismo, hostilidade, vulnerabilidade, autocrítica, impulsividade e temor. Pessoas com escore alto tendem a ser ansiosas, deprimidas, irritadas e inseguras. Pontuações baixas indicam pessoas que são mais calmas e emocionalmente estáveis (Hutz & cols., 1998; Nunes & Hutz, 2001; Roccas & cols., 2002). Por último, o fator Abertura para novas experiências engloba autonomia de pensamento, ação, abertura a novas idéias, experiências e apreciação da natureza. Indivíduos com pontuação alta nesta dimensão tendem a ser intelectuais, imaginativos, sensíveis, de espírito aberto àquilo que é novo e diferente e pessoas com pontuação baixa tendem a ser insensíveis e convencionais (Roccas & cols., 2002).

Com vistas a verificar a replicabilidade do modelo CGF em diversas culturas, McCrae e Costa (1997), aplicaram o instrumento *Revised NEO Personality Inventory* – NEO-PI-R (Costa & McCrae, 1992) em uma amostra de 7134 pessoas, incluindo coreanos, portugueses, alemães, americanos, israelenses, chineses e japoneses, com idade entre 15 e 84 anos. Os autores concluíram que a estrutura da personalidade, mensurada por meio do CGF, pode ser semelhante em distintas culturas, transcendendo os diversos idiomas, mostrando-se universal. O fator Socialização apresentou diferenças individuais, o que leva a pressupor que seja uma conseqüência das relações interpessoais de cada cultura. Já as variações no fator Realização, podem se referir à existência de uma desvalorização da ambição pessoal em algumas sociedades. Por fim, os autores relatam que o modelo CGF contribui para uma compreensão universal da personalidade, mas sugerem que pesquisas sejam desenvolvidas para constatar a replicabilidade do modelo em outros contextos, bem como na formação escolar e profissional e nos interesses.

Em outra pesquisa, McCrae e colaboradores (2002) realizaram um estudo para verificar se existem diferenças na personalidade de meninos e meninas por faixa etária. Para isso, aplicaram o NEO-PI-R, em 1.312 meninas e 635 meninos de 14 a 18 anos. Foi realizada a análise de variância (ANOVA) dos fatores do NEO-PI-R em relação ao sexo e a idade. Os resultados indicaram diferenças significativas no que se refere ao sexo para Neuroticismo [$F(1, 1947) = 52,54; p < 0,001$], Extroversão [$F(1, 1947) = 21,75; p < 0,001$], Abertura [$F(1, 1947) = 22,52; p < 0,001$] e Socialização [$F(1, 1947) = 31,33; p < 0,001$], com pontuação maior para as meninas nos quatro fatores. Também, por meio da ANOVA pode-se verificar que entre 14 e 18 anos os fatores Socialização e Realização são relativamente baixos. De acordo com os autores, aparentemente, existe

uma mudança no que se refere a esses dois fatores em torno dos 18 anos, sendo que estes traços de personalidade podem se destacar no final da adolescência.

Nessa mesma direção, Allik, Laidra, Realo e Pullmann (2004) tiveram como objetivo avaliar o desenvolvimento da personalidade dos 12 aos 18 anos. Participaram da pesquisa 2650 adolescentes da Estônia, com média de idade de 14,9 anos e desvio padrão de 2,0. Os autores utilizaram o NEO-FFI, versão estoniana do NEO-PI-R. Por meio das diferenças de médias, pode-se verificar que existem diferenças significativas entre os sexos, sendo que as meninas apresentaram maior média no fator Extroversão e os meninos no fator Socialização. Em relação à idade, a ANOVA indicou que existem diferenças significativas nos cinco fatores. Referente aos fatores Neuroticismo e Extroversão, os autores discutem que esses traços podem apresentar uma suave mudança na transição da adolescência para a vida adulta, sendo assim, pessoas com mais de 18 anos tendem a ser menos extrovertidas e neuróticas.

Os fatores Socialização e Realização apresentaram uma descontinuidade, sendo que ambos tiveram índices mais baixos entre 12 e 18 anos. No entanto, indicaram escores mais elevados após os 18 anos, o que pode estar relacionado ao término do Ensino Médio. Já o fator Abertura, diferentemente dos outros fatores, apresentou aumento no início da adolescência, aos 12 anos. Apesar das diferenças encontradas, os achados apontam para a existência de poucas variações nos níveis de traços de personalidade entre 12 e 18 anos de idade. Os autores concluíram que o pequeno aumento no fator Abertura e o declínio nos fatores Socialização e Realização, podem estar relacionados às diferenças individuais da amostra.

Em âmbito nacional, o estudo do CGF ainda é recente, entretanto alguns autores têm mostrado a sua contribuição no que se refere à avaliação psicológica. Nesse sentido, Hutz e colaboradores (1998) construíram um instrumento de avaliação da

personalidade, sob a perspectiva do modelo dos Cinco Grandes Fatores, apropriado para uso no Brasil e contaram com a participação de 976 estudantes universitários. Fazia parte do instrumento 96 adjetivos originados por meio de um estudo piloto, que examinou cerca de 180 descritores de traços frequentemente utilizados em português. As análises fatoriais indicaram que os cinco fatores são apropriados para a utilização em populações brasileiras. Além disso, os resultados mostraram que os marcadores retidos formam escalas psicometricamente adequadas.

Outras pesquisas nacionais tiveram como objetivo construir escalas para avaliar separadamente os cinco grandes fatores. São essas, Escala Fatorial de Neuroticismo – EFN (Nunes & Hutz, 2001); Escala Fatorial de Extroversão – EEx (Nunes & Hutz, 2006); Escala Fatorial de Socialização – EFS (Nunes & Hutz, 2007); e Escala Fatorial e Abertura à Experiência – EFA (Vasconcellos & Hutz, 2008).

No que tange a mensuração dos Cinco Grandes Fatores, Nunes e colaboradores (2009) consideraram que seria relevante uma bateria que englobasse as cinco dimensões, para ter uma avaliação completa da personalidade. Dessa forma, os autores organizaram a Bateria Fatorial da Personalidade – BFP. Com o intuito de verificar as características psicométricas do instrumento, realizaram um estudo em alunos do Ensino Médio, a fim de analisar a validade convergente - discriminante. Para isso, avaliaram 211 adolescentes de uma escola particular do Estado do Paraná, com idades variando entre 16 e 18 anos, participantes de um projeto de Orientação Profissional. Além do BFP, foram aplicados os instrumentos Bateria de Provas de Raciocínio – BPR-5 (Primi & Almeida, 1998), Escala de Aconselhamento Profissional – EAP (Noronha, Sisto & Santos, 2007), *Self-Directed Search* – SDS (Holland, Fritzsche, & Powell, 1994; Primi, Mansão, Muniz & Nunes, no prelo), bem como o IDDP. Por meio da correlação do BFP

e cada um dos instrumentos, os autores constataram que a bateria possui evidências de validade convergente - discriminante.

Nesse momento, vale destacar o estudo entre o BFP e o IDDP realizado por Nunes e colaboradores (2009), uma vez que os autores utilizaram os mesmos instrumentos da pesquisa em questão. Por meio da correlação de *Pearson*, verificaram que os índices mais elevados ocorreram entre Neuroticismo e os quatro fatores do IDDP, sendo que Insegurança e falta de informação (fator 1), obteve o maior escore ($r = 0,620$). De acordo com os autores, é possível supor que níveis mais elevados de vulnerabilidade a comentários de outras pessoas, dependência da opinião dos outros, instabilidade de humor e visão pessimista sobre o futuro podem estar associadas à indecisão profissional.

No que diz respeito ao fator Realização, foram encontradas correlações significativas e negativas com Insegurança e falta de informação (fator 1) e Imaturidade para a escolha (fator 3), do IDDP ($r=-0,353$; $r=-0,265$, respectivamente). Segundo os autores, o resultado sugere que indivíduos com uma visão mais positiva sobre si e mais comprometidos com suas atividades, possuem maior tendência a apresentar níveis mais baixos em dificuldades referentes à tomada de decisão. O fator Extroversão apresentou correlação negativa com Insegurança e falta de informação (fator 1) e Conflitos com pessoas significativas (fator 4) do IDDP ($r=-0,213$; $r=-0,190$, respectivamente). Além disso, houve correlação positiva com Ênfase na busca de prestígio e retorno financeiro (fator 2) do IDDP. Os autores supõem que pessoas que tendem a ter uma autovalorização exagerada, sejam mais gregárias, podendo ter uma grande quantidade de amigos. Além disso, podem apresentar dificuldades para tomar uma decisão, pois se dá grande importância ao retorno financeiro e sucesso que desejam ter em função da profissão.

Por sua vez, o fator Socialização associou-se à Ênfase na busca de prestígio e retorno financeiro (fator 2), do IDDP ($r=0,257$). Os autores relatam que, pessoas com nível mais elevado nesse fator, tendem a dar mais importância às recompensas externas associadas à escolha de uma profissão. Por fim, o fator Abertura apresentou correlações negativas com Imaturidade para a escolha (fator 3) e Conflitos com pessoas significativas (fator 4), do IDDP ($r=-0,204$; $r=-0,244$, respectivamente). Os autores acreditam que indivíduos que se interessam por idéias inovadoras, possuem comportamentos mais exploratórios associados à profissão, podendo ter como consequência um amadurecimento maior para optar por uma atividade profissional, desenvolvendo estratégias mais eficazes para evitar conflitos com pessoas significativas. De acordo com Nunes e colaboradores (2009), essa interpretação possui um caráter hipotético, uma vez que não foram encontrados dados teóricos ou empíricos que confirmassem, necessitando de estudos futuros que comprovem tais achados.

É importante salientar que a presente pesquisa e a de Nunes e colaboradores (2009) possuem o mesmo tema de estudo, entretanto existem diferenças entre elas. Em sua investigação, os autores utilizaram o instrumento IDDP e outros, a fim de buscar evidências de validade convergente - discriminante para o BFP. Dessa forma, eles criaram dados normativos para estudantes do Ensino Médio de Curitiba. Em relação ao presente estudo, como já informado anteriormente, o objetivo é verificar a relação entre indecisão profissional e as características de personalidade. Além disso, essa pesquisa foi realizada com jovens de outro estado, São Paulo, e pretende trazer considerações que futuramente possam contribuir para a prática do psicólogo durante processos de OP.

Na seqüência, será apresentada a relação entre a indecisão e as características de personalidade no contexto da Orientação Profissional (OP). Assim sendo, o intuito da

próxima seção é o de promover uma compreensão mais aprofundada da relação entre os construtos estudados nessa pesquisa.

Indecisão Profissional e Personalidade

No que se refere à relação entre indecisão profissional e a personalidade, Chartrand e colaboradores (1993) relatam que uma das maiores críticas presentes na investigação deles, é o fracasso em integrar estudos teóricos com evidências empíricas. Apesar disso, Kelly e Shin (2009) citam que alguns estudos têm buscado investigar as associações existentes entre os construtos.

Leong e Chervinko (1996) pontuam que a compreensão da relação entre indecisão profissional e personalidade pode auxiliar os profissionais na distinção dos estudantes momentaneamente indecisos dos que poderão ter um problema mais crônico. Em acréscimo, Vidal-Brown e Thompson (2001) expõem que os traços de personalidade devem ser integrados no entendimento da escolha por uma carreira, uma vez que a eleição de uma carreira pode refletir a expressão da personalidade do indivíduo. Ainda, para os autores, as dificuldades enfrentadas na tomada de decisão estão diretamente relacionadas com a personalidade do sujeito. Segundo Saka e Gati (2007), essas dificuldades são consideradas por orientadores profissionais como um dos principais problemas durante o processo de OP, pois o cliente não possui preferências claras, tendo conseqüências preocupantes no planejamento profissional.

A fim de investigar a relação entre os construtos, Saka e colaboradores (2008) desenvolveram um modelo tridimensional para analisar as dificuldades da tomada de decisão relacionadas a características de personalidade, quais sejam, pessimismo, ansiedade e autoconceito/identidade. O pessimismo foi descrito como a tendência em

concentrar-se nos aspectos negativos das situações. Pensamentos e crenças disfuncionais podem ser manifestados pelos indivíduos durante as diferentes fases do processo de tomada de decisão, incluindo percepções pessimistas acerca do mundo do trabalho, do processo da escolha e do autocontrole.

No que diz respeito às questões relacionadas ao mundo do trabalho, Saka e colaboradores (2008) discorrem que indivíduos com esse tipo de indecisão, podem apresentar características psicológicas como depressão, hesitação, dúvida, dificuldades de concentração, sentimentos de culpa e de inferioridade. Eles possuem a tendência em centrar-se nos problemas e inconvenientes do mercado de trabalho atual, o que pode levá-los a acreditar que não seria possível encontrar um bom emprego dentro da profissão escolhida. O pessimismo em relação ao processo de escolha pode ocorrer devido aos acontecimentos e mudanças que acontecem durante a vida, ou ainda, a fatores externos. Além disso, o indivíduo pode ter uma visão pessimista sobre seu autocontrole, que poderia estar relacionado à falta de capacidade de sucesso em realizar determinadas tarefas.

De acordo com os autores, a indecisão também pode estar relacionada à ansiedade. Eles citam que esta pode ocorrer durante o processo de tomada de decisão, envolvendo sentimentos de estresse ou estar ligada à incerteza envolvida na escolha e no futuro. Do mesmo modo, existe o medo de perder outras opções, ou optar por uma ocupação inadequada, tendo que arcar com as conseqüências da escolha.

Além dos aspectos expostos por Saka e colaboradores (2008), os indivíduos podem estar indecisos por causa de seu autoconceito/identidade, uma vez que eles não conseguem formar uma identidade estável, clara e independente. Por esta razão, o sujeito pode ficar ansioso e ter uma baixa auto-estima, bem como enfrentar conflitos com sua família, por excesso de críticas, falta de suporte ou pela dependência da

aprovação dos outros. Vale pontuar que os três fatores propostos, pessimismo, ansiedade e autoconceito/identidade, relacionam-se mais fortemente às definições compostas no fator Neuroticismo do CGF (Nunes & cols., 2009).

Nesse particular, o fator Neuroticismo é compreendido por Lucas e Wanberg (1995) como composto por algumas variáveis que contribuem para indecisão profissional, sendo estas, ansiedade, medo do compromisso, pessimismo e baixa autoestima. Para os autores, a ansiedade pode ocorrer quando os indivíduos não se sentem confortáveis para decidir. Outro fator que pode contribuir para a indecisão é o medo do compromisso, que se refere à falta de habilidade para realizar escolhas importantes, devido à percepção dos resultados negativos após as decisões. Já o pessimismo pode levar a pessoa a crer que coisas ruins vão acontecer com ela, mostrando-se pouco entusiasmado. Por fim, os indivíduos indecisos têm tendência a possuir uma baixa autoestima, pois acreditam que suas escolhas são pouco adequadas, não se sentindo confortáveis diante delas.

De acordo com Leong e Chervinko (1996), uma das principais dificuldades de indivíduos que não conseguem decidir, é a ansiedade. Esse estado pode ser um dos principais antecedentes da indecisão, além do mais, está diretamente relacionado com o fator Neuroticismo do CGF, confirmando as considerações realizadas por Saka e colaboradores (2008).

Considerando o fator Neuroticismo, Feldman (2003) afirma que pessoas com níveis altos possuem tendência em tomar decisões de maneira impulsiva, para assim, diminuir o estresse causado pela escolha. Kelly e Shin (2009) acrescentam que este fator está associado à falta de informação, bem como a pensamentos e sentimentos negativos, o que inclui expectativas negativas em relação ao processo e ao resultado da exploração profissional.

Além do fator Neuroticismo, Feldman (2003) relata que o fator Extroversão parece estar mais associado à indecisão profissional. A partir desse pressuposto, baixos índices de Extroversão podem contribuir para um momento crítico no início do desenvolvimento profissional. Isso se deve ao fato de que as pessoas mais introvertidas possuem poucas habilidades para buscar apoio social, o que pode contribuir para dificuldades durante o processo de tomada de decisão. Essas pessoas não possuem comportamentos de exploração que visem à procura por informações vindas de profissionais da área, membros do corpo docente ou funcionários de empresas.

No que diz respeito aos outros três traços de personalidade do modelo dos CGF (Socialização, Realização e Abertura), investigações tem sido realizadas em relação à associação deles com a indecisão profissional. No entanto, os achados encontrados foram pouco consistentes e significativos. Nesse sentido, pode-se dizer que o fator Socialização parece estar associado a resultados positivos em processos de tomada de decisão, entretanto, em longo prazo pode ocorrer momentos de indecisão sobre a profissão escolhida. O fator Realização sugere um bom desempenho frente ao momento da escolha, mas pode gerar cobranças do próprio indivíduo, levando-o a realizar decisões precoces. Por fim, pode-se dizer que o fator Abertura tende a contribuir para maior disponibilidade para percorrer novos caminhos profissionais. Mas, ao mesmo tempo, pode levar o indivíduo a ter maiores dificuldades para optar por uma única carreira (Feldman, 2003). Sob essa perspectiva, esses três traços de personalidade, merecem mais atenção e investigações, tal como preconizado por Nunes e colaboradores (2009).

Quanto à mensuração do modelo dos CGF, Lounsbury, Hutchens e Loveland (2005) enfatizam que os psicólogos poderiam utilizá-lo para maior compreensão dos aspectos que antecedem a indecisão, expostos anteriormente, bem como para realizarem

um melhor planejamento das estratégias do processo de Orientação Profissional. Nesse sentido, os autores levantam a hipótese de que os profissionais da área poderiam tentar oferecer mais oportunidades para exploração de carreira e autonomia nas tarefas não estruturadas, ao invés de organizar atividades que exigem certas regras.

Saka e colaboradores (2008) concluem que a relação entre indecisão profissional e personalidade tem implicações importantes, tanto teoricamente como na prática do psicólogo. A teoria irá auxiliar o profissional no planejamento das etapas do processo de orientação, além de criar hipóteses de como o indivíduo poderá enfrentar os problemas relacionados à tomada de decisão. Identificar as principais dificuldades da indecisão seria o primeiro e mais importante passo do aconselhamento. Em seguida, o conhecimento dos traços de personalidade que contribuem para isto, poderia auxiliar o trabalho do psicólogo, possibilitando-lhe o desenvolvimento de intervenções diferenciadas.

Convém destacar que, internacionalmente, os estudos referentes à relação entre indecisão profissional e personalidade estão mais avançados. Em contrapartida, ainda há poucas investigações que buscam integrar os dados teóricos e empíricos, como preconizado por Gati e colaboradores (1996) e complementado por Kelly e Shin (2009).

Apesar dos diversos estudos que procuram discutir o tema, não há uma teoria que explique, de forma sustentável, a relação existente entre os construtos. Ainda assim, pode-se perceber que cada referencial teórico oferece importantes contribuições. Alguns autores concordam quando afirmam que a indecisão profissional está fortemente associada ao fator Neuroticismo (Lucas & Wanberg, 1995; Saka & cols., 2008; Nunes & cols., 2009), bem como a características de personalidade como ansiedade e pessimismo. Por outro lado, apenas Feldman (2003) cita os outros fatores da

personalidade, o que evidencia uma lacuna em estudos que visem compreender a indecisão profissional por meio dos Cinco Grandes Fatores.

Desta forma, tais afirmações justificam a pertinência de estudos que tenham como foco a relação dos construtos. Assim, a seguir, são apresentadas as pesquisas referentes à relação entre indecisão profissional e personalidade. A maior parte dos achados são em referência ao fator Neuroticismo e suas variáveis, uma vez que, como visto anteriormente, indivíduos mais indecisos tendem a possuir maiores índices nesse fator.

Pesquisas sobre Indecisão Profissional e Personalidade

A relação entre indecisão profissional e personalidade tem sido estudada por alguns autores, dentre eles Chartrand e colaboradores (1993) que entendem os cinco fatores de personalidade como fundamentais para prever estratégias de resolução de problemas, identificar o estilo de tomada de decisão, bem como verificar os antecedentes da indecisão profissional. A pesquisa que realizaram envolveu a participação de 249 estudantes de psicologia, com idade média de 20,2 anos (DP=4,0). Os instrumentos utilizados foram *NEO Personality Inventory* – NEO-PI (Costa & McCrae, 1985); *Problem Solving Inventory* – PSI (Heppner, 1988); *Career Decision Making Styles* – CDMS (Harren & Biscardi, 1980); e *Career Factors Inventory* – CFI (Chartrand, Robbins, Morrill, & Boggs, 1990).

Entre os resultados, destaca-se que o fator Neuroticismo se relacionou com a falta de habilidade em resolver problemas, falta de confiança e dificuldades no controle emocional. Em contrapartida, o fator Extroversão associou-se à confiança na resolução de problemas. Já os fatores Abertura e Realização apresentaram relações negativas com

problemas nas habilidades de decisão. No que diz respeito ao estilo de tomada de decisão, o fator Realização associou-se com o estilo racional, referindo-se aos indivíduos que tomam uma decisão de maneira rápida. Já o fator Abertura relacionou-se com o estilo dependente, no qual o indivíduo necessita do auxílio de fontes externas.

Com base nos achados, Chartrand e colaboradores (1993) concluíram que em relação a resoluções de problemas, o fator Neuroticismo contribui de forma negativa, tal como apontado posteriormente por Lounsbury e colaboradores (1999), Feldman (2003) e Kelly e Shin (2009). Por outro lado, pessoas com índices mais elevados nos fatores Realização e Abertura possuem estratégias mais eficientes para resolver dificuldades referentes à tomada de decisão. Em acréscimo, indivíduos que são mais propensos a se preocupar e tem uma falta de controle sobre suas reações emocionais, podem apresentar dificuldades para realizar uma escolha.

No estudo de Meyer e Winer (1993), o objetivo foi verificar os aspectos da indecisão profissional e sua relação com o fator Neuroticismo. Participaram da pesquisa 195 estudantes de psicologia, com idade entre 18 e 20 anos. Os instrumentos utilizados foram *Career Decision Scale – CDS* (Osipow, 1987); *Eysenck Personality Inventory – EPI* (Eysenck & Eysenck, 1968); e *Sixteen Personality Factor Questionnaire – 16PF* (Cattell, 1972). Inicialmente, os autores separaram a amostra em quatro grupos de acordo com as médias e desvios padrão do CDS, quais sejam, indecisão muito alta, alta indecisão, baixa indecisão e indecisão muito baixa. Em seguida, os dados dos quatro grupos foram comparados considerando o sexo, sendo que a ANOVA revelou resultados significativos para as mulheres ($F = 3,29, p = 0,02$).

Tendo em vista o sexo, a escala O (auto-confiante vs. apreensivo) diferiu no nível de indecisão para os homens ($F = 5,14, p = 0,01$). Já nas três escalas (O – auto-confiante vs. apreensivo; Q3 – auto-conflito indisciplinado vs. controlado; Q4 – relaxado vs.

tenso) houve diferenças significativas em indecisão para as mulheres. ($O - F = 3,50, p = 0,05$; $Q3 - F = 2,96, p = 0,05$; e $Q4 - F = 3,82, p = 0,01$). As análises revelaram que a indecisão está fortemente ligada ao fator Neuroticismo, como afirmado por Chartrand e colaboradores (1993). Além do mais, as mulheres apresentam maiores índices nesse fator nos dois instrumentos de avaliação da personalidade. De acordo com Meyer e Winer (1993), os dados sugerem que indivíduos com esses traços tendem a ter uma maior ansiedade, ou seja, mais apreensão e tensão, indicando este como um fator importante da indecisão, o que foi confirmado posteriormente por Lucas e Wanberg (1995), Leong e Chervinko (1996) e Saka e colaboradores (2008).

Considerando os níveis de decisão em estudantes, Multon, Heppner e Lapan (1995) examinaram o afeto positivo, relacionado ao fator Extroversão e o afeto negativo, mais associado ao fator Neuroticismo. Participaram do estudo 196 alunos do Ensino Médio, com idade variando de 14 a 18 anos. Foram utilizados os instrumentos *Goal Instability Scale – GIS* (Robbins & Patton, 1985) e *Career Decision Profile – CDP* (Jones, 1989). Os autores usaram os escores do GIS e do CDP, e identificaram quatro grupos, sendo eles, grupo 1 (alta instabilidade em atingir objetivos/ indecisão de carreira); grupo 2 (alta instabilidade em atingir objetivos/ decisão de carreira); grupo 3 (baixa instabilidade em atingir objetivos/ indecisão de carreira); e grupo 4 (baixa instabilidade em atingir objetivos/ decisão de carreira). Vale destacar que os grupos 2 e o 4 estão mais relacionados ao afeto positivo (Extroversão). Já os grupos 1 e 3, se associam mais ao afeto negativo (Neuroticismo).

Mais especialmente, o primeiro grupo apresentou desconforto ao escolher uma carreira, falta de conhecimento sobre as profissões e uma disposição para o afeto negativo. Pessoas com essas características tendem a vivenciar uma falta de objetivos profissionais, que podem impedi-los a escolher entre várias alternativas de carreira,

além dos traços de ansiedade que estes possuem. Os autores discutem que, durante um processo de OP, os psicólogos podem ajudar esses indivíduos em questões relacionadas à identidade, uma vez que a ausência do auto-conhecimento pode gerar dificuldades em traçar metas, bem como favorecer traços de ansiedade. Em acréscimo, Multon e colaboradores (1995) relatam que estudantes indecisos podem não ser capazes de tomar uma decisão devido à falta de conhecimento de suas características de personalidade.

O grupo dois incluiu indivíduos que indicaram que apesar de possuir alta instabilidade em atingir objetivos, possuem uma clara escolha profissional. A hipótese que os autores levantaram, é a de que eles foram influenciados por uma fonte externa, como pais, professores, entre outros, uma vez que não confiam na sua capacidade de tomar decisões. O trabalho com esses alunos poderia incluir maior exploração profissional, identificando as escolhas já feitas, a fim de verificar a autenticidade delas. Sem orientação, esses indivíduos podem prosseguir em uma carreira que não corresponda aos seus valores e interesses, já que a decisão foi tomada antes deles terem real clareza daquilo que queriam o que pode fazer com que eles se sintam confusos e desorientados.

O terceiro grupo foi constituído por alunos que possuem uma indecisão natural da faixa etária. Esse grupo é visto como tendo uma simples necessidade de recolher mais informações sobre si, o mundo do trabalho ou o processo de tomada de decisão. O principal trabalho do psicólogo seria incentivá-los a explorar como seus interesses podem ser expressos por meio das várias opções profissionais. Além do mais, atividades de exploração profissional podem ajudá-los a alcançar maior identidade vocacional.

Por fim, no grupo quatro, Multon e colaboradores (1995) agruparam os indivíduos que possuem clareza sobre identidade e profissão. Esses alunos diferiram dos outros grupos, por serem mais confiantes, por expressarem mais conforto nas suas

habilidades de decisão e bom conhecimento sobre as profissões. Uma maior compreensão sobre como essas características positivas se desenvolvem, poderia ajudar na intervenção, bem como auxiliar os indivíduos dos outros grupos. Os indivíduos desse grupo praticamente não precisariam da ajuda de um psicólogo. No entanto, o orientador profissional poderia favorecer a eficácia das suas escolhas por meio de informações sobre o trabalho ou cursos que melhor correspondessem às necessidades desses alunos.

Lucas e Wanberg (1995) tiveram o intuito de investigar alguns aspectos relacionados ao fator Neuroticismo, dentre eles ansiedade, pessimismo e medo do compromisso, e a sua relação com os três componentes da indecisão, quais sejam, nível de decisão, conforto com a escolha e as razões para indecisão. Foram participantes da pesquisa 300 estudantes universitários do curso de psicologia, com idade variando de 18 a 21 anos. Os instrumentos utilizados foram *Career Decision Profile* – CDP (Jones, 1989); *State-Trait Anxiety Inventory* – STAI (Spielberger, 1983); *Life Orientation Test* – LOT (Scheier & Carver, 1985); e *Fear of Commitment Scale* – FOCS (Serling & Betz, 1990).

Os resultados indicaram que houve correlações significativas entre o CDP e ansiedade ($r = -0,36$; $p < 0,01$); otimismo ($r = 0,17$; $p < 0,01$); e medo do compromisso ($r = -0,53$; $p < 0,01$). De acordo com os achados, os autores concluíram que indivíduos que estão confortáveis com sua escolha, apresentaram menos ansiedade. Além disso, esses alunos tiveram altos níveis de otimismo e menos medo do compromisso. Lucas e Wanberg (1995) pontuam que o otimismo é uma variável da personalidade que tem sido pouco investigada no que se refere à indecisão profissional. Nesse sentido, sugerem que estudantes otimistas tendem a ser mais decididos, se sentem confortáveis com a escolha, possuem determinação, conhecimento de si e sobre as informações profissionais.

Em seu estudo, Leong e Chervinko (1996) buscaram investigar a relação entre indecisão profissional e personalidade, por meio dos traços perfeccionismo, autoconsciência e medo de compromisso, características mais relacionadas com o fator Neuroticismo do CGF. O estudo contou com a colaboração de 217 estudantes de psicologia, com idade entre 18 e 25 anos. Os autores utilizaram os instrumentos *Career Decision Scale* – CDS (Osipow, 1987); *Multidimensional Perfectionism Scale* – MPS (Hewitt & Flett, 1991b); *Self-Consciousness Scale* – SCS (Fenigstein, Scheier & Buss, 1975); e *Fear of Commitment Scale* – FOCS (Serling & Betz, 1990). Os resultados revelaram correlações significativas entre indecisão e personalidade, obtendo $r = 0,26$; $p < 0,001$ para perfeccionismo; $r = 0,19$; $p < 0,05$ para autoconsciência e $r = 0,36$; $p < 0,001$ para medo de compromisso.

De acordo com os autores, o perfeccionismo influenciou de maneira negativa, o que pode ter causado a indecisão profissional, uma vez que indivíduos que possuem esta característica podem exigir muito de si mesmo, ou ainda querer evitar uma escolha que acarrete conseqüências negativas. A autoconsciência esteve significativamente associada à indecisão profissional. Isto se deve ao fato de que indivíduos que apresentam este traço de personalidade estão pouco abertos para ouvir a opinião e comentários dos outros sobre si, pois evitam críticas negativas, insistindo muitas vezes em uma tarefa e criando falsas expectativas. Já o medo de compromisso apresentou-se como um forte fator de indecisão, sendo que as pessoas preferem evitar tomar uma decisão por medo das conseqüências, boas ou ruins, dessa escolha.

Nessa mesma direção, Meldahl e Muchinsky (1997) buscaram investigar a indecisão profissional e o fator Neuroticismo em homens e mulheres. Para isso avaliaram 183 mulheres e 151 homens universitários. Os autores utilizaram o instrumento *Career Decision Profile* – CDP (Jones, 1989). O fator Neuroticismo foi

avaliado por meio do estresse percebido, afeto positivo e negativo e traço de ansiedade. Por meio da análise de *Cluster*, os autores verificaram que o sexo feminino estava mais decidido. Já a amostra composta pelo sexo masculino, embora apresentasse baixo estresse e ansiedade, não obteve altos escores referente à tomada de decisão.

Lounsbury e colaboradores (1999) objetivaram analisar a relação entre indecisão profissional e personalidade por meio do modelo dos Cinco Grandes Fatores. Para isso, os autores avaliaram 249 estudantes do curso de psicologia, utilizando os instrumentos *Career-Decidedness Inventory* (Lounsbury & cols., 1999) e *NEO Five-Factor Inventory* – NEO-FFI (Costa & McCrae, 1989). Os resultados apontaram que a escolha profissional está significativamente relacionada às cinco dimensões, dando ênfase a três delas. Foi verificado que a decisão de carreira está negativamente relacionada ao Neuroticismo ($r=-0,29$; $p<0,01$), uma vez que estudantes que apresentaram nível elevado nesse fator estavam com dificuldade em realizar uma escolha, pois apresentavam instabilidade emocional, gerando angústia, tensão, ansiedade e outras características.

No que diz respeito ao fator Realização, a relação com a decisão de carreira foi positiva ($r=0,17$; $p<0,05$), pois, de acordo com os autores, pessoas que possuem níveis altos nessa dimensão são organizadas, disciplinadas e possuem um bom planejamento para escolher a carreira profissional. O fator Socialização apresentou uma correlação positiva com a decisão de carreira ($r=0,14$, $p<0,05$), entretanto esta relação não ficou amplamente clara para os autores, sendo necessários outros estudos. Apesar disso, foram apontadas algumas hipóteses sobre aspectos que poderiam explicar a ligação de decisão de carreira e Socialização. Pode-se supor que esses alunos estão mais dispostos a empenhar-se no planejamento de sua carreira, mais propensos a confiar em

informações sobre escolhas profissionais e, mais inclinados a procurar e ouvir conselhos de outras pessoas.

Com o intuito de investigar a relação entre maturidade para a tomada de decisão e traços de personalidade, Savickas, Briddick e Watkins-Jr (2002) avaliaram 200 alunos de psicologia, por meio do *California Psychological Inventory* – CPI (Gough, 1996) e do *Career Development Inventory – College and University Form* CDI (Super & cols., 1981). Os resultados apresentaram correlação entre orientação interpessoal (associado ao fator Extroversão, no CGF) e atitudes de planejamento ($r=-0,20$; $p<0,05$) e de exploração das profissões ($r=-0,16$; $p<0,05$). Além disso, houve associação entre a adesão às normas (associado ao fator Socialização no CGF) e atitudes de planejamento ($r=0,31$; $p<0,05$) e de exploração das profissões ($r=0,19$; $p<0,05$). Os autores concluíram que os indivíduos com escores mais altos no fator Extroversão e de adesão às normas associaram-se mais aos planejamentos necessários para a escolha e a exploração profissional.

A fim de verificar os fatores que influenciam a tomada de decisão, Albion e Fogarty (2002) avaliaram 121 estudantes australianos do Ensino Médio, sendo que a média de idade para as meninas foi de 15,75 anos (DP=0,86) e para os meninos foi de 16,20 anos (DP=0,80). Os autores utilizaram os instrumentos *Career Decision-Making Difficulties Questionnaire* – CDDQ (Gati & cols., 1996); *International Personality Item Pool* – IPIP (Goldberg, 1997); *Shipley Institute of Living Scale* (Zachary, 1991); *Interest Determination, Exploration and Assessment System* – IDEAS (Johansson, 1990); e *Personal Attributes Questionnaire* – PAQ (Spence, Helmreich, & Stapp, 1974). As correlações realizadas indicaram índices significativos entre o tipo masculino e indecisão ($r=-0,30$; $p<0,01$). Em seguida, os autores verificaram correlações

significativas entre falta de motivação e indecisão do CDDQ e Realização e Neuroticismo do IPIP.

O fator Realização mostrou ser um fator determinante na tomada de decisão. Os estudantes com altos escores nessa dimensão tendem a fazer escolhas com mais entusiasmo, autoconfiança e persistência. No que tange o fator Neuroticismo, pessoas com características dessa dimensão possuem a tendência a evitar se envolver com as oportunidades e situações referentes a profissões. Além disso, podem se focar apenas nas dificuldades e ansiedade. Esses indivíduos, quando deparados com o problema de escolha, tendem a procurar estratégias de fuga, desviando-se da tarefa de tomada de decisão. Para Albion e Fogarty (2002), os estudantes mais novos se encontram em uma fase de exploração e não estão completamente prontos para se comprometer com uma escolha profissional, o que favorece a indecisão.

Na pesquisa de Lounsbury e colaboradores (2005), foi investigado o modelo CGF e a decisão de carreira em 603 alunos de Ensino Médio, com média de idade de 17,80. Para isso, utilizou-se os instrumentos *Adolescent Personal Style Inventory* – APSI (Lounsbury & cols., 2003) e o *Career Decidedness Scale* (Lounsbury & cols., 1999). Os resultados apontaram correlações significativas entre decisão de carreira e Socialização ($r = 0,13$; $p < 0,05$), Realização ($r = 0,22$; $p < 0,01$), Neuroticismo ($r = 0,17$; $p < 0,01$) e Abertura ($r = 0,16$; $p < 0,01$). Referente ao gênero, houve correlações significativas apenas no fator Neuroticismo para as meninas ($r = 0,23$; $p < 0,01$).

Com base nos achados, pode-se dizer que quanto mais alta a competência para a escolha profissional (menor indecisão), maiores os escores em Socialização, Realização e Abertura. Em acréscimo, os autores relataram que a correlação significativa no fator Realização pode estar relacionada a alunos que são mais regrados, disciplinados, confiáveis, responsáveis e sistemáticos, tendendo a apresentar menor indecisão

profissional. No que diz respeito ao fator Abertura, a significância sugere que alunos mais abertos para a aprendizagem e novas experiências tendem a explorar mais as opções profissionais, e encontrar carreiras que melhor lhes convém. Quanto ao fator Socialização, os autores sugerem que os professores e pessoas significativas tendem a gostar mais de pessoas que são mais gentis e cooperativas.

Em sua pesquisa, Landry (2006) investigou a relação entre a tomada de decisão, ansiedade, preocupação e personalidade de estudantes universitários. Participaram 139 homens e 199 mulheres, com uma média de idade de 21 anos. O autor utilizou os instrumentos *Career Decision Scale* – CDS (Osipow, 1987); *State-Trait Anxiety Inventory* – STAI (Spielberger, 1983); *Penn State Worry Questionnaire* (Meyer, Miller, Metzger & Borkovec, 1990) e *Big Five Inventory* (John & Srivastava, 1999).

Os resultados indicaram que a indecisão profissional está positivamente relacionada com a ansiedade. Uma relação positiva significativa também foi encontrada entre a indecisão e preocupação. Além disso, houve correlações negativas e significativas entre a indecisão e os fatores Socialização e Realização. Em relação ao gênero, foram encontradas diferenças para preocupação e os fatores Socialização e Neuroticismo, com maiores escores para as mulheres.

Kelly e Shin (2009) realizaram um estudo para explorar a indecisão profissional, pensamentos negativos e falta de informação, associados ao fator Neuroticismo. Participaram 310 estudantes universitários, com média de idade de 18,17 anos. Os instrumentos utilizados foram o *NEO Five-Factor Inventory* – NEO-FFI (Costa & McCrae, 1992); o *Emotional and Personality Related Aspects of Career Decision-Making Difficulties Scale* – EPCD (Saka & cols., 2008) e o *Career Decision Difficulty Questionnaire* – CDDQ (Gati & cols., 1996). Os achados revelaram que pessoas com escores mais alto em Neuroticismo, podem apresentar pensamentos negativos e

ansiedade no que se refere à tomada de decisão, além de ter expectativas ruins quanto ao processo, exploração e falta de informação profissional. Em relação ao sexo, os autores não encontraram diferenças significativas sobre as dificuldades de decisão de carreira.

Vale salientar que foram encontrados poucos estudos nacionais abordando a relação da indecisão profissional e da personalidade. Os existentes fizeram parte de outras seções, apresentadas anteriormente.

Considerando as questões apontadas até o momento a respeito da Orientação Profissional, da atuação do psicólogo juntos aos jovens em momento de escolha, e, em particular, da compreensão da indecisão profissional por meio das características de personalidade, o presente estudo visa buscar um maior entendimento da relação existente entre a indecisão profissional e as características de personalidade. Os objetivos do estudo serão expostos a seguir.

OBJETIVOS

- ✓ Comparar os resultados dos participantes quanto aos desempenhos nos instrumentos IDDP e BFP no que se refere às variáveis tipo de escola, sexo, idade, séries e grupos extremos.

- ✓ Verificar em que medida há relação entre a indecisão profissional e as características de personalidade, por meio da correlação dos resultados do Inventário de Levantamento das Dificuldades da Decisão Profissional (IDDP) e da Bateria Fatorial de Personalidade (BFP).

MÉTODO

Participantes

O estudo avaliou 186 adolescentes, sendo 43,5% do sexo masculino e 56,5% do sexo feminino. Eles tinham entre 14 e 18 anos, com média de 15,93 e desvio padrão de 0,921. Participaram alunos de quatro escolas, duas particulares, contando com 41,4% dos alunos, e duas públicas, com 58,6% dos alunos, localizadas em duas cidades do interior de São Paulo. Foram avaliados estudantes das três séries do Ensino Médio, sendo 29,6% da 1ª série; 33,9% da 2ª série; e 36,6% da 3ª série.

Instrumentos

Para a coleta de dados foram utilizados o Inventário de Levantamento das Dificuldades da Decisão Profissional (IDDP) e a Bateria Fatorial de Personalidade (BFP), cujas descrições vêm a seguir.

Inventário de Levantamento das Dificuldades da Decisão Profissional - IDDP

Desenvolvido por Primi e colaboradores (2000), o instrumento consiste em uma forma de avaliar várias facetas da dificuldade da decisão profissional. O inventário é constituído por 81 itens em escala tipo *likert* desde 1, discordo totalmente, até 7, concordo totalmente, que descrevem experiências ligadas à escolha profissional. O instrumento IDDP possui uma aplicação simples, podendo ser completado em 25 minutos. A pontuação é obtida por meio da soma dos escores brutos dos fatores. Vale

destacar, que os itens negativos devem ser invertidos, antes que o total seja calculado. Desta forma, quanto maior o número de pontos, mais alta será a indecisão profissional.

O instrumento foi desenvolvido com base nos dados de 227 alunos da oitava série do ensino fundamental e de 2º e 3º anos do Ensino Médio de duas escolas do interior de São Paulo, uma particular e a outra pública. As idades dos alunos variaram de 14 a 21 anos, com média de 16,22 e desvio-padrão de 1,51. A construção do instrumento ocorreu a partir de uma versão piloto. Primeiramente, foi realizada uma revisão da literatura internacional sobre as dificuldades da escolha profissional e feita a seleção de uma definição de conteúdo desse construto que fundamentasse a criação de itens para o inventário. Em seguida, ocorreu a elaboração de itens a partir das categorias definidas pela matriz de conteúdo.

Após a análise do significado das categorias, os autores elaboraram 155 itens preliminares. Esses itens foram revisados e aqueles que possuíam maior qualidade foram retidos para a versão piloto do IDDP, somando 81 itens. Os critérios de seleção foram: objetividade, clareza, redação e pertinência. A apreciação geral da versão piloto do inventário indicou que ele satisfaz o propósito de relacionar de maneira abrangente as dificuldades apontadas no modelo de Gati e colaboradores (1996). A análise fatorial do inventário indicou a presença de 17 fatores primários, apresentados na Tabela 1.

Tabela 1. Descrição dos 17 fatores primários e alfa de Cronbach do IDDP (Primi & cols., 2000).

<i>Descrição dos fatores</i>	<i>Código</i>	<i>Alfa</i>
1. Falta de informação sobre o <i>self</i> , processo de escolha e profissões	INFO	0,77
2. Indecisão	IND	0,78
3. Conflitos externos com a família ou pessoas significativas	CONFLEX	0,74
4. Falta de apoio da família e colegas	APO	0,74
5. Falta de estratégias para obtenção de informações	ESTR	0,69
6. Preferências diversificadas	DIV	0,72
7. Ênfase na realização	REAL	0,50
8. Desmotivação e aversão	AVER	0,64
9. Conflito entre interesse e habilidade	CONFLIN	0,66
10. Ênfase nos aspectos econômicos e de prestígio	ECON	0,73
11. Decisão passiva	PASS	0,50
12. Mitos disfuncionais I, escolha salvadora	SALV	0,51
13. Obstáculo financeiro	FINAN	0,52
14. Insegurança quanto ao <i>self</i>	INSEG	0,55
15. Imaturidade	IMAT	0,48
16. Mitos disfuncionais II, escolha imutável	IMUT	0,53
17. Auto-admiração, narcisismo, ego inflado	NARCI	0,53

Os 17 fatores foram hierarquicamente agrupados em quatro fatores mais amplos. Fator 1 – Insegurança e falta de informação (alfa 0,89), constituído pelos fatores primários: ESTR, INFO, DIV, CONFLIN, IND, INSEG e FINAN. Fator 2 – Ênfase na busca de prestígio e retorno financeiro (alfa 0,79), composto pelos fatores primários: ECON, NARCI, APO e SALV. Fator 3 – Imaturidade para a escolha (alfa 0,70), inclui os fatores primários: AVER, PASS e IMAT. Por fim, o Fator 4 – Conflitos com pessoas significativas (alfa 0,71), constituído pelos fatores primários: CONFLEX, REAL e IMUT (Primi & cols., 2000). Na tabela a seguir, estão descritos os fatores primários e o que estes avaliam, sendo organizados dentro dos quatro fatores do IDDP.

Tabela 2. Descrição dos quatro fatores e dos fatores primários do IDDP (Primi & cols., 2000).

Fator 1 Insegurança e falta de informação	Mede insegurança, falta de informações e obstáculos financeiros. É constituído pelos seguintes fatores primários: ESTR, INFO, DIV, CONFLIN, IND, INSEG e FINAN.
ESTR – Falta de estratégias para obtenção de informações	Indica o quanto o sujeito desconhece as maneiras de obter informações sobre suas habilidades e as características das profissões existentes
INFO – Falta de informação sobre o <i>self</i> , processo de escolha e profissões	Avalia-se o quanto o sujeito desconhece as características do que deseja escolher, bem como suas habilidades, interesses e profissões
DIV – Preferências diversificadas	O quanto o sujeito mostra interesse por muitas profissões
CONFLIN – Conflito entre interesse e habilidade	Mostra dificuldade em se sentir preparado para ingressar em uma profissão de seu interesse, ou seja, medo de que suas habilidades não sejam suficientes para determinada profissão que escolheu
IND – Indecisão	Avalia o quanto o sujeito sente-se inseguro, com medo de decidir-se profissionalmente, revelando características de dependência para decidir
INSEG – Insegurança quanto ao <i>self</i>	Mede o grau de segurança para tomar decisões
FINAN – Obstáculo financeiro	Revela a dificuldade financeira relacionada a escolha de uma profissão
Fator 2 Ênfase na busca de prestígio e retorno financeiro	Corresponde a componentes econômicos de prestígios financeiros, sendo formado pelos seguintes fatores primários: ECON, NARCI, APO e SALV.
ECON – Ênfase nos aspectos econômicos e de prestígio	Demonstra o quanto o sujeito se importa com o sucesso que a profissão lhe trará tais como status, poder e sucesso
SALV – Mitos disfuncionais I, escolha salvadora	Demonstra o quanto o sujeito atribui a uma profissão a resolução de seus problemas
NARCI – Auto- admiração, narcisismo, ego inflado	Demonstra o quanto o sujeito super-valoriza suas capacidades de decisão
APO – Falta de apoio da família e colegas	Pouca presença ou importância da família na decisão profissional
Fator 3 Imaturidade para escolha	Mede características de indisposição na tomada de decisões, engloba os fatores primários: AVER, PASS e IMAT.
AVER – Desmotivação e aversão	Demonstra a dificuldade que o sujeito tem em sentir-se disposto para enfrentar uma escolha profissional
PASS – Decisão passiva	Indica que o sujeito confia que com o passar do tempo escolherá corretamente
IMAT – Imaturidade	Mostra o quanto relata não ser o momento de pensar sobre a escolha
Fator 4 Conflitos com pessoas significativas	Revela a desaprovação do meio quanto à escolha, correspondendo aos fatores primários: CONFLEX, REAL e IMUT.
CONFLEX – conflito externo com a família ou pessoa significativa	Indica a presença de desacordo entre a escolha do sujeito e a opinião de pessoas significativas quanto a escolha
REAL – Ênfase na realização	Demonstra como o sujeito demonstra dúvida sobre com que profissão pode obter realização
IMUT – Mitos disfuncionais II, escolha imutável	Mede o quanto o sujeito acredita em crenças populares que tornam rígida sua escolha

A ANOVA permitiu constatar que o instrumento distingue de maneira sistemática as idades e tipos de escolas, revelando-se uma importante ferramenta de

diagnóstico para profissionais e pesquisadores da área de OP. Embora ainda não se encontre comercializado, possui evidências de validade e de precisão.

Bateria Fatorial de Personalidade – BFP

O BFP foi desenvolvido por Nunes, Hutz e Nunes (2009). O instrumento avalia cinco fatores da personalidade, sendo eles Abertura para novas experiências, Socialização, Extroversão, Realização e Neuroticismo. O BFP é constituído por 126 itens em escala do tipo *likert*, variando desde 1 (absolutamente não me identifico com a frase) a 7 (descreve-me perfeitamente). O tempo de aplicação estimado é de 35 minutos.

A correção é realizada por meio dos escores brutos de cada faceta e, em seguida, dos fatores do BFP. Os itens negativos devem ter seu escore invertido, antes que se calcule o total das facetas e fatores. Esses itens podem ser identificados por meio dos crivos que acompanham o instrumento. Após a soma dos itens de cada faceta e fator, esses devem ser transformados em escores percentílicos para que possam ser interpretados. Para isso, é necessário consultar as tabelas disponíveis no manual do BFP, de acordo com o perfil das pessoas avaliadas (sexo, faixa etária, região geográfica e nível de escolaridade).

Para construir a versão preliminar do BFP, Nunes e colaboradores (2009) coletaram os itens das escalas individuais, quais sejam: Escala Fatorial de Neuroticismo (EFN), Escala Fatorial de Extroversão (EFEx), Escala Fatorial de Socialização (EFS), Escala Fatorial de Realização (EFR), por meio da Teoria de Resposta ao Item (TRI) no modelo de *Rasch* e análise de conteúdo. Já a seleção dos itens da Escala Fatorial de Abertura (EFA) foi feita por meio da análise de conteúdo e análise semântica.

As análises geraram a seleção de 24 itens para avaliação de Neuroticismo (alfa de Cronbach de 0,89), 29 para Extroversão (alfa de Cronbach de 0,89), 28 para Socialização (alfa de Cronbach de 0,85), 42 para Realização (alfa de Cronbach de 0,88) e 44 para Abertura (alfa de Cronbach de 0,88). Desta forma, a versão preliminar da bateria foi constituída por 167 itens. Essa versão foi usada na realização de estudos em algumas regiões brasileiras e, com os dados levantados, análises adicionais permitiram a montagem da versão final do BFP, composta por 126 itens.

Para compor as tabelas normativas do instrumento, os autores contaram com amostras de 18 estudos independentes, totalizando 6.599 pessoas, sendo que 34,1% eram do sexo masculino e 65,9% do sexo feminino, com idade média de 23,0 anos (DP = 7,68). Os estados brasileiros que participaram foram BA, RS, MG, SC, SP, PB, PE, RJ, SE, PR, GO.

A dimensionalidade do BFP foi verificada por meio de análise dos componentes principais. O melhor resultado obtido foi a extração de cinco fatores, identificados com os conteúdos esperados para Neuroticismo, Extroversão, Socialização, Realização e Abertura e apresentaram, respectivamente, *eigenvalues* de 10,04; 7,57; 7,10; 6,12; 4,59, que explicaram 7,97%; 6,01%; 5,64%; 4,86% e 3,65% da variância total. Também foi verificado o KMO nesta análise, que teve um resultado de 0,92 e o teste de esfericidade de Barlett apresentou um nível de significância inferior a 0,001, indicando a viabilidade da manutenção dos resultados obtidos. A precisão dos fatores do BFP e suas facetas foram calculadas a partir do alfa de Cronbach. Serão apresentadas a seguir a descrição das facetas do instrumento.

Tabela 3. Fatores e facetas da Bateria Fatorial de Personalidade (Nunes & cols., 2009).

<i>Fatores e suas facetas</i>	<i>Alfa</i>	<i>Descrição</i>
Neuroticismo	0,89	
N1 – Vulnerabilidade	0,77	Dependência, indecisão, insegurança, passividade
N2 – Instabilidade	0,77	Instabilidade de humor, irritabilidade, nervosismo
N3 – Passividade	0,69	Atitude passiva, dificuldade para assumir compromissos e responsabilidades
N4 – Depressão	0,78	Desânimo, insatisfação com a vida, percepção irrealista e negativa, insônia
Extroversão	0,84	
E1 – Nível de comunicação	0,72	Facilidade para falar em público ou com pessoas desconhecidas
E2 – Altivez	0,64	Pessoas que gostam de ser o centro das atenções
E3 – Dinamismo	0,77	Postura ativa, iniciativa
E4 – Interações Sociais	0,57	Pessoas ativas em situações sociais
Socialização	0,84	
S1 – Amabilidade	0,83	Preocupação com os outros, altruísmo, bondade
S2 – Pró-sociabilidade	0,69	Adesão as regras sociais e leis, respeito aos outros
S3 – Confiança	0,70	O quanto às pessoas confiam nos demais e acreditam que eles não as prejudicarão
Realização	0,82	
R1 – Competência	0,75	Atitude ativa para alcançar objetivos, percepção favorável de si.
R2 – Ponderação	0,61	Planejamento das ações, pessoas controladas e menos impulsivas
R3 – Empenho	0,67	Pessoas detalhistas, com alto nível de exigência pessoal
Abertura	0,71	
A1 – Interesse por novas idéias	0,68	Abertura para novos conceitos ou idéias
A2 – Liberalismo	0,55	Abertura para novos valores morais e sociais
A3 – Busca por novidades	0,57	Preferência por vivenciar novos eventos e ações

As evidências de validade do BFP foram realizadas em dois momentos. Primeiramente, aplicou-se a bateria em conjunto com outros instrumentos, em grupos com perfis variados. Em seguida, foram recuperadas informações dos estudos de validação das escalas para a mensuração individual dos fatores, a saber, EFN, EEx,

EFS, EFR e EFA, para verificar se os indicadores de validade das escalas mantinham-se em um conjunto de itens mais reduzido. Por meio das pesquisas realizadas, Nunes e colaboradores (2009) constataram que o BFP possui evidências de validade de critério e convergente e discriminante.

Procedimento

Primeiramente, realizou-se contato com as instituições de ensino. Em seguida o projeto do estudo foi encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco, sendo aprovado. Posteriormente, foram enviadas duas vias do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para os pais dos alunos que se prontificaram a participar da pesquisa. Os alunos que tiveram a autorização assinada por seus responsáveis, responderam aos instrumentos dentro da própria escola, em salas de aula, coletivamente, em uma única sessão. Inicialmente, o encontro se deu com os alunos das escolas particulares e em seguida com os estudantes das escolas públicas. O primeiro instrumento a ser respondido foi o BFP e logo após, os adolescentes responderam ao IDDP. O tempo de aplicação dos dois instrumentos foi de 1 hora e 20 minutos.

Os dados coletados foram expostos em uma planilha eletrônica (*Statistical Package for the Social Sciences – SPSS*), sendo obtidos os escores de cada aluno nos dois instrumentos utilizados. Após essa etapa, foram realizadas entrevistas devolutivas individuais com os estudantes. Para esta tarefa, houve a colaboração de estudantes da graduação e da pós-graduação em Psicologia, devidamente treinados. Em outra oportunidade, o mesmo procedimento se deu com as escolas públicas. Entretanto, as entrevistas devolutivas foram realizadas coletivamente, em cada classe, devido à grande quantidade de alunos.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A seguir serão apresentados os resultados do estudo, sendo que inicialmente são discutidas as estatísticas descritivas do Inventário de Levantamento das Dificuldades da Decisão Profissional (IDDP) e da Bateria Fatorial de Personalidade (BFP). Em seguida, estão expostos os resultados das diferenças de médias das escolas, sexo, idade e séries, bem como os grupos extremos referentes aos quatro fatores do IDDP relacionado com as dimensões das facetas do BFP. Para concluir, os resultados da correlação entre os dois instrumentos são exibidos.

Na Tabela 4 encontram-se os valores mínimos e máximos, bem como as médias e os respectivos desvios padrão para cada um dos fatores do IDDP. Destaca-se que os valores são resultantes da ponderação, a fim de facilitar a compreensão em razão do número desigual de itens.

Tabela 4. Estatística descritiva do IDDP (N=186).

	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Média</i>	<i>Desvio Padrão</i>
Insegurança e falta de informação	1,00	5,08	3,31	0,88
Ênfase na busca de prestígio e retorno financeiro	1,31	6,63	3,91	0,93
Imaturidade para escolha	1,00	6,50	2,84	1,10
Conflitos com pessoas significativas	1,00	5,00	2,87	0,78

Como pode ser observado na Tabela 4, o fator Ênfase na busca de prestígio e retorno financeiro, apresentou a maior média. Esse resultado revela que existe uma tendência a valorizar o aspecto econômico e de prestígio social proporcionado pelas profissões. Além disso, pode-se dizer que esses indivíduos atribuem a profissão a resolução de seus problemas referente à escolha. O achado demonstra que esses

adolescentes tendem a ter grande valorização das suas capacidades de decisão, o que faz com que haja pouca presença ou importância da família na escolha profissional (Primi & cols., 2000). Por sua vez, o fator Imaturidade para escolha, obteve a menor média, embora, considerando o desvio padrão, esse fator apresentou a maior variabilidade de respostas. Dessa maneira, infere-se que os jovens da amostra possuem motivação para a tomada de decisão, sentindo-se prontos para isto. Pode-se dizer que eles estão se preparando para o momento da escolha e confiantes em sua decisão.

Na Tabela 5 são apresentados os valores mínimos e máximos, bem como as médias e os respectivos desvios padrão para cada um dos fatores do BFP. É importante ressaltar que os valores são resultantes da ponderação, pois o número de itens do instrumento é desigual.

Tabela 5. Estatística descritiva do BFP (N=186).

	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Média</i>	<i>Desvio Padrão</i>
Neuroticismo	1,61	5,73	3,49	0,87
Extroversão	2,23	6,75	4,43	0,79
Socialização	2,68	6,57	4,72	0,81
Realização	1,47	6,27	4,62	0,78
Abertura	2,93	6,30	4,43	0,59

Observa-se que o fator Socialização teve a maior média. Nesse sentido, os estudantes da amostra tendem a ser gentis, confiantes, carismáticos, altruístas, simples, modestos e cooperativos (Judge & Bono, 2000; Roccas & cols., 2002). No que diz respeito ao fator Neuroticismo, este apresentou a menor média. Assim sendo, pode-se dizer que esses alunos têm tendência a ser mais calmos e emocionalmente estáveis (Hutz & cols., 1998; Roccas & cols., 2002).

Diferenças de Médias

No que se refere à diferença de médias entre as variáveis escolas (particular e pública) estas foram comparadas por meio do teste *t* de Student. A análise revelou índices significativos em relação ao fator Imaturidade para escolha do IDDP, com média maior para as escolas particulares, como observado na Tabela 6.

Tabela 6. Médias, desvios padrão e valores de *t* e *p* por tipo de escola.

	<i>Escola</i>	<i>N</i>	<i>Média</i>	<i>DP</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Insegurança e falta de informação	Particular	77	3,38	0,90	0,78	0,434
	Pública	109	3,27	0,86		
Ênfase na busca de prestígio e retorno financeiro	Particular	77	3,78	0,92	-1,67	0,096
	Pública	109	4,01	0,93		
Imaturidade para escolha	Particular	77	3,25	1,18	4,54	0,000
	Pública	109	2,54	0,95		
Conflitos com pessoas significativas	Particular	77	2,86	0,78	-0,13	-0,015
	Pública	109	2,88	0,78		
Neuroticismo	Particular	77	3,78	0,79	3,87	0,000
	Pública	109	3,29	0,88		
Extroversão	Particular	77	4,44	0,71	0,11	0,911
	Pública	109	4,43	0,84		
Socialização	Particular	77	4,18	0,60	-9,05	0,000
	Pública	109	5,09	0,72		
Realização	Particular	77	4,51	0,79	-1,53	0,126
	Pública	109	4,69	0,78		
Abertura	Particular	77	4,39	0,62	-0,90	0,368
	Pública	109	4,47	0,56		

Pode-se supor que esses alunos ainda não estão maduros para a tomada de decisão, uma vez que eles podem sentir-se cobrados pela família, sendo levados a optar por uma profissão que lhes traga estabilidade financeira, ou ainda, por estudarem em escolas particulares e, em alguns casos, terem a tarefa de ingressarem em universidades estaduais (Santos, 2005). Além disso, há a hipótese de que esses estudantes podem

enfrentar imaturidade para a escolha, devido ao desenvolvimento profissional, que se relaciona ao momento individual de cada pessoa, uma vez que esses alunos ainda não se sentem seguros e confiantes para decidir (Gati & cols., 1996).

No que diz respeito ao BFP, houve diferenças significativas nos fatores Neuroticismo, com maior média para as escolas particulares, e no fator Socialização, tendo as escolas públicas obtido a maior média. Supõe-se que os alunos das escolas particulares da amostra do presente estudo vivenciam momentos de instabilidade emocional como aflição, angústia, sofrimento. Além disso, eles podem ter idéias distantes da realidade, ansiedade, dificuldades para tolerar a frustração causada pela não realização de seus desejos, podendo estar relacionado à escolha profissional. Em relação aos estudantes das escolas públicas, pode-se supor que eles têm tendência a ser generosos, bondosos, altruístas, com desejo de ajudar aos outros. Ainda, esses alunos podem apresentar atitudes de simplicidade, modéstia e cooperação (Nunes & cols., 2009).

A Tabela 7 se refere à diferença de médias tendo como referência a variável sexo. No IDDP houve diferenças significativas em relação à Imaturidade para a escolha, sendo que os homens tiveram maiores médias.

Tabela 7. Médias, desvios padrão e valores de *t* e *p* por sexo.

	<i>Sexo</i>	<i>N</i>	<i>Média</i>	<i>DP</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Insegurança e falta de informação	Masculino	81	3,29	0,88	-0,32	0,744
	Feminino	105	3,33	0,87		
Ênfase na busca de prestígio e retorno financeiro	Masculino	81	3,92	1,03	0,06	0,950
	Feminino	105	3,91	0,85		
Imaturidade para escolha	Masculino	81	3,19	1,15	3,99	0,000
	Feminino	105	2,56	0,99		
Conflitos com pessoas significativas	Masculino	81	3,01	0,82	2,10	0,036
	Feminino	105	2,77	0,73		
Neuroticismo	Masculino	81	3,50	0,80	0,21	0,830
	Feminino	105	3,48	0,93		
Extroversão	Masculino	81	4,39	0,70	-0,60	0,548
	Feminino	105	4,46	0,85		
Socialização	Masculino	81	4,55	0,72	-2,40	0,017
	Feminino	105	4,84	0,86		
Realização	Masculino	81	4,58	0,79	-0,55	0,582
	Feminino	105	4,64	0,79		
Abertura	Masculino	81	4,47	0,58	0,79	0,429
	Feminino	105	4,40	0,59		

Pode-se pensar que os meninos dessa amostra sentem-se menos maduros que as meninas, vivenciando uma falta de preparo para a tomada de decisão (Primi & cols., 2000). Esta imaturidade pode estar relacionada à falta de informações ou à identidade profissional (Kelly & Lee, 2002). No que diz respeito aos Conflitos com pessoas significativas, os resultados também apontaram diferença para os homens. Esse fator engloba a desaprovação do meio quanto à escolha, sendo que esta é vista como algo imutável, apresentando uma tendência aversiva ao tema da escolha profissional (Primi & cols., 2000). Supõe-se que este achado pode ter relação com as asserções de Rochlen e O'Brien (2002), uma vez que em algumas famílias o jovem pode ser cobrado a optar por uma profissão que lhe traga um futuro promissor, o que faz com que ele perca a oportunidade de desenvolver o interesse genuíno por ocupações distintas.

Em relação ao BFP, foram encontradas diferenças no fator Socialização para as mulheres. Desta forma, pode-se dizer que elas tendem a ser mais gentis, confiantes, carismáticas e altruístas (Nunes & cols., 2009). Este resultado está em consonância com os dados de McCrae e colaboradores (2002) e Landry (2006), uma vez que os autores também encontram diferenças significativas no fator Socialização para as mulheres.

Visando analisar as possíveis diferenças existentes entre as idades, realizou-se uma análise de variância (ANOVA), que indicou diferenciação significativa para Imaturidade para escolha do IDDP [$F(186, 4) = 4,344; p = 0,002$] e para o fator Socialização do BFP [$F(186, 4) = 4,568; p = 0,002$]. A prova de *Tukey* (Tabela 8) indicou que não houve diferenciação entre as idades. Há a hipótese de que esses alunos ainda não estão preocupados com a tomada de decisão, bem como possuem pouca informação sobre as questões profissionais e acreditam estar distantes do momento da escolha (Albion & Fogarty, 2002).

Tabela 8. Prova de *Tukey* para as idades no fator Imaturidade para escolha do IDDP.

<i>Idade</i>	<i>N</i>	<i>I</i>
17	50	2,49
16	64	2,66
18	5	3,09
14	7	3,19
15	59	3,27
Sig.		0,368

A prova de *Tukey* apresentada na Tabela 9, indica que dois conjuntos foram formados, separando os jovens de 17 e de 18 anos. Os alunos de 17 anos obtiveram a maior média no fator Socialização se diferenciando das outras idades.

Tabela 9. Prova de *Tukey* para as idades no fator Socialização do BFP.

<i>Idade</i>	<i>N</i>	<i>1</i>	<i>2</i>
18	5	4,03	
14	7	4,08	4,08
15	59	4,51	4,51
16	64	4,87	4,87
17	50		4,92
Sig.		0,063	0,059

No que tange às três séries do Ensino Médio, essas foram analisadas por meio da ANOVA. Os achados indicaram diferença significativa para o fator Imaturidade para escolha do IDDP [$F(186, 2) = 13,913$; $p < 0,001$]; Neuroticismo [$F(186, 2) = 8,885$; $p < 0,001$] e Socialização [$F(186, 2) = 20,976$; $p < 0,001$] do BFP. A prova de *Tukey* (Tabela 10) indicou que os alunos da 1ª série se diferenciaram nos três fatores.

Tabela 10. Prova de *Tukey* para as séries nos fatores Imaturidade para escolha (IDDP), Neuroticismo e Socialização (BFP).

	<i>Série</i>	<i>N</i>	<i>1</i>	<i>2</i>
Imaturidade para escolha	1ª série	55		3,45
	2ª série	63	2,65	
	3ª série	68	2,51	
	Sig.		0,745	1,000
Neuroticismo	1ª série	55		3,89
	2ª série	63	3,35	
	3ª série	68	3,29	
	Sig.		0,932	1,000
Socialização	1ª série	55	4,18	
	2ª série	63		5,02
	3ª série	68		4,87
	Sig.		1,000	0,497

Como pode ser observado na Tabela 10, os alunos da 1ª série possuem imaturidade para escolha. Supõe-se que este dado pode estar relacionado à entrada recente desses estudantes no Ensino Médio, sendo possível que eles não se sintam preparados para optar por uma carreira. Nesse sentido, eles podem acreditar que ainda não é o momento de pensar sobre a escolha (Primi & cols., 2000). Além disso, há a hipótese de que esses jovens vivenciam momentos de dependência, indecisão, insegurança, atitude passiva, com tendência a ter dificuldades para assumir compromissos e responsabilidades. No entanto, eles tendem a demonstrar preocupação com os outros, altruísmo, bondade, confiam nas outras pessoas e acreditam que elas não o prejudicarão (Nunes & cols., 2009).

Visando verificar em quais fatores e facetas do instrumento BFP os indivíduos da amostra são mais ou menos indecisos, foi realizado uma organização das médias dos quatro fatores do IDDP por meio do quartil. A partir da frequência das respostas nos fatores do IDDP, foram compostos três grupos, apresentados na Tabela 11.

Tabela 11. Frequência das respostas nos fatores do IDDP.

<i>Fatores do IDDP</i>	<i>quartil 25</i>	<i>quartil 50</i>	<i>quartil 75</i>
Insegurança e falta de informação	abaixo de 2,5	entre 2,5 e 3,9	acima de 3,9
Ênfase na busca de prestígio e retorno financeiro	abaixo de 3,2	entre 3,2 e 4,5	acima de 4,5
Imaturidade para escolha	abaixo de 2,0	entre 2,0 e 3,6	acima de 3,6
Conflitos com pessoas significativas	abaixo de 2,3	entre 2,3 e 3,3	acima de 3,3

A partir dessa formação, realizou-se a ANOVA para verificar as diferenças significativas entre os grupos. A Tabela 12 apresenta essa análise, considerando os resultados das facetas e fatores do BFP nos quais o F foi significativo.

Tabela 12. Resultados da ANOVA (grupo extremo).

		<i>Insegurança e falta de informação</i>	<i>Ênfase na busca de prestígio e retorno financeiro</i>	<i>Imaturidade para escolha</i>	<i>Conflitos com pessoas significativas</i>
E2 – Altivez	<i>F</i>		8,299		
	<i>p</i>		0,000		
E3 – Dinamismo	<i>F</i>	4,288	6,441		
	<i>p</i>	0,015	0,002		
E4 – Interações Sociais	<i>F</i>		5,081		
	<i>p</i>		0,007		
S1 – Amabilidade	<i>F</i>	4,194	6,022		3,150
	<i>p</i>	0,017	0,003		0,045
S2 – Pró-sociabilidade	<i>F</i>			6,090	
	<i>p</i>			0,003	
R1 – Competência	<i>F</i>	9,496	6,029	8,631	
	<i>p</i>	0,000	0,003	0,000	
R2 – Ponderação	<i>F</i>		3,658		
	<i>p</i>		0,028		
R3 – Empenho	<i>F</i>		4,751		
	<i>p</i>		0,010		
N1 – Vulnerabilidade	<i>F</i>	20,046		4,316	3,914
	<i>p</i>	0,000		0,015	0,022
N2 – Instabilidade	<i>F</i>	4,471			
	<i>p</i>	0,013			
N3 – Passividade	<i>F</i>	20,200		12,889	
	<i>P</i>	0,000		0,000	
N4 – Depressão	<i>F</i>	10,942		10,130	5,783
	<i>p</i>	0,000		0,000	0,004
Neuroticismo	<i>F</i>	24,396		9,028	
	<i>p</i>	0,000		0,000	
Extroversão	<i>F</i>	3,637	8,287		
	<i>p</i>	0,028	0,000		
Socialização	<i>F</i>			4,656	
	<i>p</i>			0,011	
Realização	<i>F</i>		7,945	3,494	
	<i>p</i>		0,000	0,32	

Em relação à Tabela 12, alguns destaques devem ser feitos. Houve uma discriminação razoavelmente igualitária do IDDP em relação às facetas e fatores do BFP. A única exceção centra-se no fator Conflitos com pessoas significativas, que apresentou resultados significativos apenas em três facetas, a saber, ‘Amabilidade’, ‘Vulnerabilidade’ e ‘Depressão’.

Em seguida, para identificar os grupos extremos, os quartis foram renomeados, sendo que o quartil 25 passou a ser o grupo 1 (menor grau de indecisão); o quartil 50 foi mudado para grupo 2 (intermediário); e o quartil 75 transformou-se no grupo 3 (maior grau de indecisão). Por meio da prova de *Tukey*, pode-se verificar as maiores médias para cada faceta e fator do BFP. A Tabela 13 apresenta os dados relativos à prova de *Tukey* para o fator Insegurança e falta de informação do IDDP, considerando as facetas do BFP, nos quais o *F* foi significativo.

Tabela 13. Prova de *Tukey* para o grupo extremo do fator Insegurança e falta de informação do IDDP.

		<i>Insegurança e falta de informação</i>			
		N	1	2	3
E3 – Dinamismo	1	47		5,09	
	2	94	4,71	4,71	
	3	45	4,57		
	Sig.		0,667	0,074	
S1 – Amabilidade	1	47	5,45		
	2	94	5,02		
	3	45	5,40		
	Sig.		0,050		
R1 – Competência	1	47		5,21	
	2	94	4,70		
	3	45	4,48		
	Sig.		0,350	1,000	
N1 – Vulnerabilidade	1	47	3,29		
	2	94	3,77		
	3	45		4,69	
	Sig.		0,055	1,000	
N2 – Instabilidade	1	47	3,62		
	2	94	3,83	3,83	
	3	45		4,36	
	Sig.		0,637	0,066	
N3 – Passividade	1	47	3,00		
	2	94		3,48	
	3	45			4,38
	Sig.		1,000	1,000	1,000
N4 – Depressão	1	47	2,11		
	2	94		2,62	
	3	45			3,10
	Sig.		1,000	1,000	1,000

Neuroticismo	1	47	3,00		
	2	94		3,42	
	3	45			4,13
	Sig.		1,000	1,000	1,000
Extroversão	1	47		4,69	
	2	94	4,31		
	3	45	4,41	4,41	
	Sig.		0,775	0,157	

Os resultados permitem compreender que em ‘Passividade’ e ‘Depressão’, as médias dos jovens no fator Insegurança e falta de informação se agruparam em três grupos distintos, de modo que os mais inseguros apresentaram maior passividade e depressão. De maneira diferente, na ‘Vulnerabilidade’ e na ‘Instabilidade’, também fatores do Neuroticismo, houve a reunião em apenas dois conjuntos. Em ambos, a maior média ficou com os com maior insegurança. Já em relação às facetas dos fatores Extroversão, Sociabilidade e Realização do BFP, houve a divisão em dois grupos. As médias indicaram que dinamismo, amabilidade e competência, sugerem menos indecisão e mais segurança. Em seguida, na Tabela 14 estão expostos os resultados da prova de *Tukey* do fator Ênfase na busca de prestígio e retorno financeiro do IDDP.

Tabela 14. Prova de *Tukey* para o grupo extremo do fator Ênfase na busca de prestígio e retorno financeiro do IDDP.

		<i>Ênfase na busca de prestígio e retorno financeiro</i>		
		N	1	2
E2 – Altivez	1	42	3,09	
	2	94		3,73
	3	50		3,93
	Sig.		1,000	0,563
E3 – Dinamismo	1	42	4,40	
	2	94	4,78	4,78
	3	50		5,07
	Sig.		0,061	0,225

E4 – Interações Sociais	1	42	4,72	
	2	94		5,26
	3	50		5,33
	Sig.		1,000	0,922
S1 – Amabilidade	1	42	4,81	
	2	94		5,25
	3	50		5,51
	Sig.		1,000	0,355
R1 – Competência	1	42	4,50	
	2	94	4,73	4,73
	3	50		5,11
	Sig.		0,352	0,055
R2 – Ponderação	1	42	4,36	
	2	94	4,51	4,51
	3	50		4,95
	Sig.		0,762	0,104
R3 – Empenho	1	42	4,05	
	2	94	4,52	4,52
	3	50		4,75
	Sig.		0,068	0,518
Extroversão	1	42	4,02	
	2	94		4,50
	3	50		4,64
	Sig.		1,000	0,597
Realização	1	42	4,30	
	2	94	4,59	
	3	50		4,93
	Sig.		0,130	1,000

Pode-se observar que em relação à ‘Ativez’, ‘Interações Sociais’, ‘Amabilidade’ e o fator Extroversão, foram formados dois conjuntos, de modo que houve uma diferenciação do grupo com menos indecisão dos dois demais. Ao lado disso, o grupo com maior indecisão apresentou as maiores médias. Já em ‘Dinamismo’, ‘Competência’, ‘Ponderação’ e ‘Empenho’, a maior média ficou com os com maior indecisão, tendo se diferenciado principalmente do grupo intermediário. No fator Realização, a maior média se deu para os mais indecisos, sendo que os grupos com menor indecisão e o intermediário estiveram no mesmo conjunto. Em síntese, por meio

dos dados é possível verificar que as médias para esse fator se dividiram em dois grupos, indicando que os mais indecisos e preocupados com o prestígio e retorno financeiro apresentam maior altivez, dinamismo, interações sociais, amabilidade, competência, ponderação e empenho. A seguir, a prova de *Tukey* para o fator Imaturidade para escolha do IDDP é exposta na Tabela 15.

Tabela 15. Prova de *Tukey* para o grupo extremo do fator Imaturidade para escolha do IDDP.

		<i>Imaturidade para escolha</i>		
		N	1	2
S2 – Pró-sociabilidade	1	42		5,20
	2	98		4,89
	3	46	4,31	
	Sig.		1,000	0,406
R1 – Competência	1	42		5,19
	2	98	4,76	
	3	46	4,45	
	Sig.		0,130	1,000
N1 – Vulnerabilidade	1	42	3,64	
	2	98	3,76	
	3	46		4,30
	Sig.		0,857	1,000
N3 – Passividade	1	42	3,07	
	2	98	3,48	
	3	46		4,23
	Sig.		0,135	1,000
N4 – Depressão	1	42	2,14	
	2	98	2,57	
	3	46		3,11
	Sig.		0,075	1,000
Neuroticismo	1	42	3,18	
	2	98	3,42	
	3	46		3,92
	Sig.		0,316	1,000
Socialização	1	42		4,94
	2	98	4,75	4,75
	3	46	4,43	
	Sig.		0,095	0,453

Realização	1	42		4,88
	2	98	4,57	4,57
	3	46	4,47	
	Sig.		0,760	0,098

Por meio dos resultados, verificou-se que houve a divisão em dois grupos. Na faceta ‘Pró-sociabilidade’ os menos e os medianamente indecisos apresentaram a maior média e permaneceram no mesmo conjunto. Em ‘Competência’ pode-se verificar que o grupo com menor indecisão manteve-se isolado e com média mais alta. Por outro lado, em ‘Vulnerabilidade’, ‘Passividade’, ‘Depressão’ e no fator Neuroticismo, a maior média se deu para o grupo com maior indecisão e imaturidade, que ficou isolado em um conjunto, enquanto os menos e medianamente indecisos reuniram-se em outro grupo. Já nos fatores Socialização e Realização, nos quais também houve a formação de dois grupos, os mais indecisos se diferenciaram dos menos indecisos e os intermediários ficaram representados nos dois conjuntos. A Tabela 16 apresenta os dados da prova de *Tukey* para o fator Conflitos com pessoas significativas do IDDP.

Tabela 16. Prova de *Tukey* para o grupo extremo do fator Conflitos com pessoas significativas do IDDP.

<i>Conflitos com pessoas significativas</i>				
		N	1	2
S1 – Amabilidade	1	45	5,54	
	2	92	5,12	
	3	49	5,12	
	Sig.		0,061	
N1 – Vulnerabilidade	1	45	3,97	3,97
	2	92	3,64	
	3	49		4,20
	Sig.			0,551
N4 – Depressão	1	45	2,33	
	2	92	2,53	
	3	49		3,02
	Sig.		0,574	1,000

Os achados indicaram que na faceta ‘Amabilidade’ do fator Socialização, a maior média se deu para os jovens com menos indecisão, embora não tenha sido suficientemente significativo para formar dois ou mais conjuntos. Já em relação à ‘Vulnerabilidade’ os achados contrariaram o que se supunha teoricamente, uma vez que apesar de ter havido a formação de dois sub-conjuntos, a diferenciação ocorreu entre o grupo intermediário e mais indecisos, de modo que os menos indecisos partilharam dos dois grupos. Na faceta ‘Depressão’, houve uma clara distinção para o grupo com maior indecisão.

A próxima análise tem como intuito apresentar características de personalidade que podem contribuir para a indecisão profissional. Nesse sentido, por meio da ANOVA, considerando os quatro fatores do IDDP e as facetas do BFP, nos quais o F foi significativo na Tabela 12, bem como as maiores médias da prova de *Tukey*, foi possível propor perfis para uma maior compreensão de indivíduos que enfrentam dificuldades para a tomada de decisão. A Tabela 17 apresenta os traços de personalidade, de acordo com o modelo dos cinco grandes fatores, de indivíduos que tendem a possuir menor e maior grau de indecisão profissional.

Tabela 17. Indecisão profissional e os cinco grandes fatores da personalidade.

	Menor grau de indecisão	Maior grau de indecisão
Insegurança e falta de informação	Extroversão Pessoas assertivas, ativas, sociáveis, energéticas, expressivas, alegres, comunicativas, otimistas e afetuosas.	Neuroticismo Instabilidade emocional, ansiedade, depressão, melancolia, tristeza, nervosismo, hostilidade, vulnerabilidade, autocrítica, insegurança, impulsividade e temor.
Ênfase na busca de prestígio e retorno financeiro		Extroversão Pessoas assertivas, ativas, sociáveis, energéticas, expressivas, alegres, comunicativas, otimistas e afetuosas.
		Socialização Indivíduos gentis, confiantes, confiáveis, carismáticos, altruístas, provido de compaixão, com simplicidade, modéstia, cooperação.
Imaturidade para escolha	Socialização Indivíduos gentis, confiantes, confiáveis, carismáticos, altruístas, provido de compaixão, com simplicidade, modéstia, cooperação.	Neuroticismo Instabilidade emocional, ansiedade, depressão, melancolia, tristeza, nervosismo, hostilidade, vulnerabilidade, autocrítica, insegurança, impulsividade e temor.
	Realização Diz respeito à organização, persistência, motivação, responsabilidade para alcançar objetivos, cuidado.	

Na Tabela 17, observa-se a união das informações oferecidas pelos fatores do IDDP, bem como do BFP. Mesmo com bases teóricas distintas, os instrumentos possibilitam a compreensão da indecisão profissional por meio das características de personalidade. Ainda, verifica-se em relação aos dados, o estabelecimento de perfis, criados com o intuito de oferecer elementos úteis para o trabalho do psicólogo durante os processos de Orientação Profissional. Em seguida, a título de síntese, a Tabela 18 expõe sucintamente quais características de personalidade podem contribuir com as dificuldades na escolha, de acordo com os fatores dos instrumentos IDDP e BFP. A fim de contribuir com a leitura, os fatores do IDDP são apresentados separadamente.

Tabela 18. Indecisão profissional e as características de personalidade (facetas do BFP).

	Menor grau de indecisão	Maior grau de indecisão
Insegurança e falta de informação	E3 – Dinamismo Postura ativa, iniciativa.	N1 – Vulnerabilidade Dependência, indecisão, insegurança, passividade.
	S1 – Amabilidade Preocupação com os outros, altruísmo, bondade.	N2 – Instabilidade Instabilidade de humor, irritabilidade, nervosismo.
	R1 – Competência Atitude ativa para alcançar objetivos, percepção favorável de si.	N3 – Passividade Atitude passiva, dificuldade para assumir compromissos e responsabilidades.
		N4 – Depressão Desânimo, insatisfação com a vida, percepção irrealista e negativa, insônia.
Ênfase na busca de prestígio e retorno financeiro		E2 – Altivez Pessoas que gostam de ser o centro das atenções.
		E3 – Dinamismo Postura ativa, iniciativa.
		E4 – Interações Sociais Pessoas ativas em situações sociais.
		S1 – Amabilidade Preocupação com os outros, altruísmo, bondade.
		R1 – Competência Atitude ativa para alcançar objetivos, percepção favorável de si.
		R2 – Ponderação Planejamento das ações, pessoas controladas e menos impulsivas.
Imaturidade para escolha	S2 – Pró-sociabilidade Adesão às regras sociais e leis, respeito aos outros.	N1 – Vulnerabilidade Dependência, indecisão, insegurança, passividade.
	R1 – Competência Atitude ativa para alcançar objetivos, percepção favorável de si.	N3 – Passividade Atitude passiva, dificuldade para assumir compromissos e responsabilidades.
		N4 – Depressão Desânimo, insatisfação com a vida, percepção irrealista e negativa, insônia.
Conflitos com pessoas significativas	S1 – Amabilidade Preocupação com os outros, altruísmo, bondade.	N1 – Vulnerabilidade Dependência, indecisão, insegurança, passividade.
		N4 – Depressão Desânimo, insatisfação com a vida, percepção irrealista e negativa, insônia.

Considerando a análise das características de personalidade que podem contribuir com as dificuldades de tomada de decisão, é possível refletir que indivíduos que estão enfrentando problemas quanto à escolha, demonstram por meio da personalidade, mais indicativos de indecisão, como pode ser observado na Tabela 18. Em acréscimo, verifica-se que há predomínio do fator Neuroticismo no que se refere à indecisão profissional, tal como previsto por Lounsbury e colaboradores (2005), Saka e colaboradores (2008), Kelly e Shin (2009) e Nunes e colaboradores (2009).

Correlação de *Pearson* entre o IDDP e o BFP

Com vistas a verificar as relações entre os dois instrumentos utilizados na presente pesquisa, a saber, IDDP e BFP, as próximas tabelas apresentam os coeficientes da correlação de *Pearson*. Nessas análises, foram incorporadas as facetas dos cinco grandes fatores de personalidade do BFP. As correlações foram, em sua maioria, positivas e significativas.

A Tabela 19 apresenta a relação entre indecisão profissional e o fator Extroversão. Verificou-se que o fator Insegurança e falta de informação do IDDP, correlacionou negativamente com a faceta ‘Dinamismo’ do BFP. Supõe-se que há relação, ainda que baixa, entre informações profissionais suficientes, segurança, preparação para realizar uma escolha, postura ativa, iniciativa para resolver os problemas e para colocar as idéias em prática (Nunes & cols., 2009; Primi & cols., 2000).

Tabela 19. Correlação de Pearson entre IDDP e as facetas do fator Extroversão do BFP.

		<i>Insegurança e falta de informação</i>	<i>Ênfase na busca de prestígio e retorno financeiro</i>	<i>Imaturidade para escolha</i>	<i>Conflitos com pessoas significativas</i>
E1 – Nível de comunicação	<i>r</i>	-0,08	0,18*	-0,09	0,00
E2 – Altivez	<i>r</i>	-0,00	0,30**	0,08	0,13
E3 – Dinamismo	<i>r</i>	-0,21**	0,25**	-0,10	-0,02
E4 – Interações Sociais	<i>r</i>	-0,11	0,22**	-0,12	-0,02
Extroversão	<i>r</i>	-0,12	0,31**	-0,07	0,03

* Correlações significativas ao nível de 0,05

** Correlações significativas ao nível de 0,01

Feldman (2003) pontua que pessoas com maiores níveis de Extroversão possuem menos indecisão profissional. De fato, os resultados da presente pesquisa apontam que pessoas mais extrovertidas possuem maiores habilidades para ir à busca de informações profissionais vindas de fontes externas. Supõe-se que a segurança atrelada a uma postura ativa, faz com que o indivíduo vá à busca de pessoas que possam auxiliá-lo a obter mais conhecimentos sobre as profissões.

No que diz respeito ao fator Ênfase na busca de prestígio e retorno financeiro do IDDP, houve correlações positivas e significativas com as quatro facetas do fator Extroversão do BFP. Como pode ser observado na Tabela 19, a magnitude dos escores variou de baixos a moderados, com destaque para ‘Nível de comunicação’, com o menor valor ($r = 0,184$) e ‘Altivez’, com o maior valor ($r = 0,302$). Desse modo, pode-se dizer que há relação entre a preocupação com o aspecto econômico e com o prestígio social e características de personalidade, como tendência à tranquilidade para falar em público ou conversar com pessoas desconhecidas, gostando de ser o centro das atenções, tendo uma postura ativa, com iniciativa e dinamismo, bem como facilidade em situações sociais, com grande intimidade nas relações. Esses jovens podem super valorizar suas capacidades de decisão, tendendo a confiar em si mesmo e tomar suas

decisões sozinhos, sem depender de outras pessoas para auxiliar na escolha por uma profissão (Nunes & cols., 2009; Primi & cols., 2000).

Vale destacar que no estudo de Nunes e colaboradores (2009), os resultados semelhantes se deram para os fatores Insegurança e falta de informação e ‘Dinamismo’ e entre Ênfase na busca de prestígio e retorno financeiro do IDDP e as facetas ‘Altivez’ e ‘Interações sociais’ do fator Extroversão do BFP. Segundo os autores, os dados encontrados se referem a pessoas que tendem a ter uma apreciação de si mesmo exagerada, com tendência a possuir uma grande quantidade de amigos. Desta forma, durante a escolha profissional elas podem ter problemas referentes a questões relacionadas ao retorno financeiro e prestígio que buscam por meio da profissão.

Os resultados da presente investigação corroboram os achados de Chartrand e colaboradores (1993), uma vez que pessoas com escores altos na faceta ‘Dinamismo’ tendem a tomar a iniciativa para resolver os problemas. Levando em consideração o estudo de Savickas e colaboradores (2002), acredita-se que níveis elevados no fator Extroversão, podem contribuir para que o indivíduo desenvolva com facilidade seu planejamento profissional. As características de personalidade que ele possui, irão contribuir positivamente para os comportamentos de exploração profissional, bem como para a tomada de decisão. Ainda, de acordo com Multon e colaboradores (1995), esses alunos aparentam ter confiança em si mesmo, demonstrando conforto em relação as suas escolhas e bom conhecimento sobre as profissões.

A Tabela 20 apresenta as correlações entre os fatores do IDDP e as facetas do fator Socialização do BFP. Houve associações positivas e significativas entre o fator Ênfase na busca de prestígio e retorno financeiro do IDDP com duas facetas, a saber, ‘Amabilidade’, com maior escore ($r = 0,305$) e ‘Pró-sociabilidade’, com menor escore ($r = 0,145$). Observou-se que houve tendência a dar importância a aspectos como status,

poder e sucesso, proporcionado por algumas profissões. Esses alunos tendem a preocupar-se com os outros, tendo atitudes de respeito com os demais e tentativas de ajudar as pessoas, bem como buscam aderir às regras sociais e leis. Sendo assim, acredita-se que esses estudantes vêem a escolha de uma profissão como a resolução de seus problemas (Nunes & cols., 2009; Primi & cols., 2000).

Tabela 20. Correlação de Pearson entre IDDP e as facetas do fator Socialização do BFP.

		<i>Insegurança e falta de informação</i>	<i>Ênfase na busca de prestígio e retorno financeiro</i>	<i>Imaturidade para escolha</i>	<i>Conflitos com pessoas significativas</i>
S1 – Amabilidade	<i>r</i>	0,00	0,30**	-0,20**	-0,10
S2 – Pró-sociabilidade	<i>r</i>	-0,01	0,14*	-0,21**	0,03
S3 – Confiança	<i>r</i>	-0,11	-0,01	-0,12	-0,08
Socialização	<i>r</i>	-0,05	0,19**	-0,24**	-0,05

* Correlações significativas ao nível de 0,05

** Correlações significativas ao nível de 0,01

Já o fator Imaturidade para escolha do IDDP, apresentou correlações negativas e significativas com as mesmas facetas do fator Socialização do BFP (‘Amabilidade’ e ‘Pró-sociabilidade’). Assim, pode-se dizer que houve relação entre pessoas que normalmente se preocupam e respeitam os outros, pensam nas conseqüências de seus atos e buscam se aderir às regras sociais e leis. Essas características podem contribuir para que o indivíduo realize uma decisão madura, confiando que irá realizá-la no momento certo (Nunes & cols., 2009; Primi & cols., 2000).

Nunes e colaboradores (2009) encontraram algumas correlações semelhantes com as do presente estudo, sendo estas, Ênfase na busca de prestígio e retorno financeiro do IDDP com a faceta ‘Amabilidade’ do fator Socialização do BFP. Para eles, a associação encontrada se refere a pessoas que possuem tendência em considerar importante nas profissões os aspectos financeiros e de status social.

Os dados encontrados na presente pesquisa sobre a relação entre indecisão e o fator Socialização, foram na mesma direção das hipóteses levantadas nos estudos expostos anteriormente. Referente ao dado, Lounsbury e colaboradores (1999) acreditam que, a relação positiva entre decisão de carreira e o fator Socialização pode auxiliar no planejamento profissional, sendo que essas pessoas tendem a confiar nas informações que recebem, bem como ouvem e aceitam os conselhos de outras pessoas, o que pode contribuir para que os indivíduos sintam-se mais maduros e seguros frente à tomada de decisão. Savickas e colaboradores (2002) corroboram que há associação entre atitudes de planejamento, exploração das profissões e Socialização. Em contrapartida, Feldman (2003) pontua que apesar da associação positiva do fator em processos de escolha, em alguns momentos pode ocorrer uma indecisão referente à opção escolhida.

Na Tabela 21 estão expostas as relações entre o IDDP e as facetas do fator Realização do BFP. Houve correlação negativa entre o fator Insegurança e falta de informação do IDDP, com a faceta ‘Competência’ do fator Realização do BFP. Esse resultado pode indicar que os alunos à medida que têm conhecimento das maneiras de obter informações sobre suas habilidades, interesses e o mundo profissional, há menor clareza de seus objetivos e não se importam de fazer sacrifícios para consegui-los, além disso, confiam em si mesmos e na capacidade de realizar aquilo que consideram importante. Dessa forma, o indivíduo sente-se seguro para fazer uma escolha profissional, revelando um bom conhecimento sobre si mesmo, o que pode contribuir para a tomada de decisão (Nunes & cols., 2009; Primi & cols., 2000).

Tabela 21. Correlação de Pearson entre IDDP e as facetas do fator Realização do BFP.

		<i>Insegurança e falta de informação</i>	<i>Ênfase na busca de prestígio e retorno financeiro</i>	<i>Imaturidade para escolha</i>	<i>Conflitos com pessoas significativas</i>
R1 – Competência	<i>r</i>	-0,29**	0,27**	-0,28**	0,01
R2 – Ponderação	<i>r</i>	-0,01	0,17*	-0,13	-0,04
R3 – Empenho	<i>r</i>	-0,00	0,27**	-0,16*	-0,00
Realização	<i>r</i>	-0,11	0,31**	-0,24**	-0,02

* Correlações significativas ao nível de 0,05

** Correlações significativas ao nível de 0,01

O fator Ênfase na busca de prestígio e retorno financeiro do IDDP se correlacionou positivamente com as três facetas do fator Realização do BFP. Esse fator foi o que apresentou mais correlações com as facetas do BFP. A magnitude dos escores variou de baixos a moderados, sendo que ‘Ponderação’, teve o menor valor ($r = 0,179$) e ‘Empenho’, o maior valor ($r = 0,277$).

Considerando esse dado, pode-se pensar que esteve presente uma tendência a se importar com os aspectos econômicos e de prestígio social proporcionado pelas profissões, ao mesmo tempo em que a crença de que escolher uma ocupação profissional será o fim de seus problemas. Ainda, houve relação entre a busca de seus objetivos e a consciência de que é preciso fazer alguns sacrifícios pessoais para obter os resultados esperados, acreditando em sua própria capacidade de tomar decisões, fazendo suas escolhas sem precisarem da ajuda de outras pessoas, sendo ponderados no que fazem e dizem, possuindo alta dedicação nas atividades que se propõe a fazer, além de gostar de obter reconhecimento pelo esforço (Nunes & cols., 2009; Primi & cols., 2000).

Ainda, o fator Imaturidade para escolha do IDDP, apresentou correlações negativas com as facetas ‘Competência’, com maior magnitude ($r = -0,281$) e

‘Empenho’, com menor magnitude ($r = 0,167$). Supõe-se que há uma tendência a motivação para fazer uma escolha profissional, bem como uma preparação para a tomada de decisão, com clareza do que querem e esforço para atingir seus objetivos, sendo indivíduos detalhistas, com alta dedicação e esforço para realizar seus trabalhos (Nunes & cols., 2009; Primi & cols., 2000).

Nunes e colaboradores (2009) encontraram correlações semelhantes entre o fator Insegurança e falta de informação e a faceta ‘Competência’; Ênfase na busca de prestígio e retorno financeiro e ‘Empenho’; e Imaturidade para escolha e ‘Competência’ do fator Realização do BFP. Para os autores, esse resultado diz respeito a uma percepção positiva sobre as capacidades e comprometimento com as atividades, com tendência a maior facilidade para tomar uma decisão.

Os achados encontrados entre a indecisão profissional e o fator Realização, estão em concordância com os de Chartrand e colaboradores (1993). Verificou-se que indivíduos com esse traço possuem poucas dificuldades para realizar uma escolha e que a fazem de forma simples e rápida, além de terem maiores estratégias quando encontram alguma dificuldade para tomar uma decisão. Segundo Lounsbury e colaboradores (1999), indivíduos com escores altos em Realização possuem características, como organização e disciplina, que podem contribuir positivamente para o planejamento da escolha, além do mais, Albion e Fogarty (2002) e Lounsbury e colaboradores (2005) acrescentam que pessoas com entusiasmo, autoconfiança, persistência, responsáveis e sistemáticos, tem tendência a realizar decisões com maior facilidade.

Ao lado disso, tomando como referência a investigação de Lounsbury e colaboradores (2005), constatou-se que quanto mais alta a competência, ou seja, maiores níveis de Realização, menor será a indecisão profissional do indivíduo. Dessa

forma, as correlações encontradas na presente pesquisa tornam-se relevantes, uma vez que confirmam os resultados encontrados em outros estudos.

Na Tabela 22 estão expostas as relações entre o IDDP e as facetas do fator Neuroticismo. Verificou-se que o fator Insegurança e falta de informação do IDDP, apresentou correlações positivas e significativas com as quatro facetas do fator Neuroticismo do BFP. Esse fator do IDDP foi o que apresentou mais correlações com as facetas do BFP. A magnitude dos escores variou de baixos a moderados, sendo que ‘Instabilidade’, teve o menor valor ($r = 0,177$) e ‘Vulnerabilidade’, o maior valor ($r = 0,443$). Supõe-se que há uma relação entre falta de informação e insegurança no que diz respeito à escolha profissional, com tendência a apresentar características de necessidade de aceitação, dependência, indecisão, insegurança, passividade, instabilidade de humor, irritabilidade, nervosismo, atitude passiva, dificuldade para assumir compromissos, sentimentos de desânimo e insatisfação com a vida (Nunes & cols., 2009; Primi & cols., 2000).

Tabela 22. Correlação de Pearson entre IDDP e as facetas do fator Neuroticismo do BFP.

		<i>Insegurança e falta de informação</i>	<i>Ênfase na busca de prestígio e retorno financeiro</i>	<i>Imaturidade para escolha</i>	<i>Conflitos com pessoas significativas</i>
N1 – Vulnerabilidade	<i>r</i>	0,44**	0,07	0,18*	0,13
N2 – Instabilidade	<i>r</i>	0,17*	0,04	0,11	0,07
N3 – Passividade	<i>r</i>	0,38**	-0,01	0,40**	0,15*
N4 – Depressão	<i>r</i>	0,31**	-0,00	0,35**	0,27**
Neuroticismo	<i>r</i>	0,43**	0,03	0,34**	0,20**

* Correlações significativas ao nível de 0,05

** Correlações significativas ao nível de 0,01

Pode-se dizer que esses achados estão em consonância com o que foi pontuado por Multon e colaboradores (1995) e Kelly e Shin (2009), uma vez que há falta de conhecimento sobre as profissões, bem como uma disposição para pensamentos e sentimentos negativos acerca da escolha. Ainda, houve uma tendência a falta de clareza dos objetivos profissionais, bem como das características de personalidade.

O fator Imaturidade para escolha do IDDP, correlacionou-se positivamente com as facetas 'Vulnerabilidade', com menor magnitude ($r = 0,187$), 'Passividade', com maior magnitude ($r = 0,401$) e 'Depressão' do fator Neuroticismo do BFP. Houve uma tendência nas dificuldades para realizar uma escolha profissional. Isso pode estar relacionado à vulnerabilidade a comentários, críticas e opiniões dos outros, atitude passiva, irresponsabilidade, falta de motivação, percepção irrealista e negativa dos possíveis obstáculos que são encontrados no cotidiano. Desta forma, o indivíduo tende a acreditar que não é o momento certo para pensar sobre a escolha (Nunes & cols., 2009; Primi & cols., 2000).

Sob essa perspectiva, as questões apontadas podem levar o indivíduo a ter incerteza acerca da escolha e do futuro, uma vez que há a possibilidade de perder outras opções, ou optar pela profissão errada, tendo que arcar com as conseqüências de sua decisão. Ainda, os jovens que tendem a ter esse tipo de indecisão podem apresentar características psicológicas como depressão, hesitação, dúvida, dificuldades de concentração, sentimentos de culpa e de inferioridade, pessimismo e falta de capacidade de sucesso em realizar determinadas atividades (Saka & cols., 2008).

Conflitos com pessoas significativas do IDDP apresentou correlações significativas com 'Passividade', com menor magnitude ($r = 0,15$) e 'Depressão', com maior magnitude ($r = 0,27$). Desse modo, pode-se pensar que existe uma tendência a desaprovação do meio em que vivem quanto à escolha, com disposição a ter uma atitude

passiva, pouca motivação para concluir as atividades iniciadas, que são consideradas longas ou difíceis de realizar, insatisfação com a vida, percepção irrealista e dificuldade para cumprir tarefas do dia a dia. Assim, supõe-se que há dúvidas sobre com que profissão se pode obter realização (Nunes & cols., 2009; Primi & cols., 2000).

Segundo Leong e Chervinko (1996) indivíduos com essas características tendem a ser mais fechados para ouvir a opinião dos outros, pois não querem ser criticados, além disso, podem insistir em tarefas que acreditam ser o melhor para si, criando falsas expectativas. Desta forma, essas pessoas acabam enfrentando conflitos com suas famílias, uma vez que não aceitam sugestões e desconsideram os comentários de pessoas significativas quanto à escolha (Saka & cols., 2008). Nesse sentido, os achados parecem concordar entre si.

Levando em consideração os resultados de Nunes e colaboradores (2009), houve semelhança entre o fator Insegurança e falta de informação do IDDP e as quatro facetas; Imaturidade para escolha do IDDP e as facetas ‘Vulnerabilidade’, ‘Passividade’; por fim, Conflitos com pessoas significativas do IDDP e ‘Depressão’, do fator Neuroticismo do BFP. De acordo com os autores, este dado sugere que escores altos em vulnerabilidade e dependência da opinião de outras pessoas, mudanças de humor e pessimismo acerca do futuro, podem estar associados à indecisão profissional.

No que tange o presente estudo, as maiores associações se deram entre os fatores de indecisão e Neuroticismo, confirmando os resultados de Lounsbury e colaboradores (2005), Saka e colaboradores (2008) e Nunes e colaboradores (2009). Pode-se verificar que o fator Neuroticismo contribui de forma negativa para a tomada de decisão, uma vez que está associado à ansiedade, angústia, apreensão, tensão, falta de habilidade em resolver problemas, falta de confiança e dificuldades no controle emocional (Chartrand & cols., 1993; Meyer & Winer, 1993; Lucas & Wanberg, 1995; Leong & Chervinko,

1996; Lounsbury & cols., 1999; Feldman, 2003; Saka & cols., 2008; Kelly & Shin, 2009). Ainda, Albion e Fogarty (2002) relatam que pessoas com níveis mais elevados de Neuroticismo tendem a evitar o envolvimento com as oportunidades profissionais, fugindo ou desviando-se da tarefa de tomada de decisão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nas últimas décadas houve uma crescente abertura para a área de Orientação Profissional (Andrade & cols., 2002), entretanto, pesquisas brasileiras nesse contexto, ainda são vistas como uma tarefa desafiadora (Melo-Silva & cols., 2004). Além disso, a literatura sobre avaliação psicológica na área de OP, em língua portuguesa, é extremamente limitada (Teixeira & Lassance, 2006).

Nesse sentido, Noronha e Ambiel (2006) pontuam que estudos que visem compreender as dificuldades encontradas pelos jovens acerca da escolha profissional, bem como a construção de instrumentos para uso em OP, são necessários para o preenchimento dessa lacuna. É importante lembrar que, os instrumentos de avaliação psicológica podem auxiliar os psicólogos a realizar uma avaliação preliminar do tipo de dificuldade de decisão dos indivíduos (Silva, 2004).

Especificamente quanto ao estudo da relação entre indecisão profissional e características de personalidade, Lounsbury e colaboradores (1999) afirmam que a utilização de instrumentos que empreguem o modelo dos Cinco Grandes Fatores da personalidade, tende a contribuir com a prática de OP, aconselhamento e planejamento de carreira. Acredita-se que tais informações possam fornecer dados relevantes para as pessoas que estão indecisas quanto à tomada de decisão. Dessa forma, o conhecimento das características pessoais é uma maneira bastante produtiva de encontrar informações úteis para a escolha profissional e, em consequência, construir o planejamento de carreira. Em âmbito internacional, alguns autores têm buscado investigar as relações entre esses construtos (Kelly & Shin, 2009). Todavia, nota-se uma escassez de estudos que visem compreender a indecisão por meio do modelo CGF.

No que tange essas questões, a proposta desse trabalho foi a de investigar a relação entre indecisão profissional e as características de personalidade, tendo em vista adolescentes do Ensino Médio, além de verificar as possíveis diferenças de algumas variáveis, tais como sexo, idade, séries e tipo de escola. Esses objetivos foram atendidos, uma vez que foram encontradas correlações, em sua maioria, positivas e significativas para os quatro fatores do IDDP e os fatores Neuroticismo, Extroversão, Socialização e Realização do BFP. Em acréscimo, houve diferenciações significativas para todas as variáveis estudadas.

Considerando o levantamento bibliográfico da relação dos construtos estudados neste trabalho, verificou-se que várias pesquisas estavam relacionadas à indecisão e características de personalidade associadas ao fator Neuroticismo. Por meio dos achados da presente investigação, foi confirmado que de fato há associações entre a indecisão profissional e o fator Neuroticismo, corroborando os resultados de Lounsbury e colaboradores (2005), Saka e colaboradores (2008), Kelly e Shin (2009) e Nunes e colaboradores (2009).

Sob essa perspectiva, torna-se pertinente a continuidade de estudos, visando possíveis identificações da indecisão e os outros fatores da personalidade. Como preconizado por Feldman (2003) e Nunes e colaboradores (2009), os fatores Socialização, Realização e Abertura merecem mais atenção e investigações, para que esses possam ser verificados mais profundamente e complementados.

Em relação ao fator Abertura, na presente pesquisa, não foram encontradas correlações com a indecisão profissional. Supõe-se que isso seja um dado favorável, uma vez que pessoas com essas características tendem a ser intelectuais, imaginativas, sensíveis, de espírito aberto àquilo que é novo e diferente, com tendência a autonomia de pensamento, abertura a novas idéias, experiências e apreciação da natureza (Roccas

& cols., 2002). No entanto, é necessário que outros estudos sejam desenvolvidos, para possibilitar a comparação e confirmação desse achado, uma vez que na pesquisa de Nunes e colaboradores (2009), foram encontradas algumas correlações nesse sentido.

Acredita-se que a presente investigação ganha relevância ao apresentar possíveis características de personalidade que podem contribuir para a indecisão profissional. Adicionalmente, a criação de perfis (Tabelas 17 e 18) torna-se uma ferramenta útil para orientadores profissionais, especialmente no que se refere à integração de informações advindas de instrumentos distintos. Em acréscimo, vale ressaltar a integração dos dados teóricos e empíricos, sendo essa uma contribuição importante para que seja possível a aplicação deles nas intervenções psicológicas durante os processos de OP (Chartrand & cols., 1993; Gati & cols., 1996). Além disso, o psicólogo poderá usufruir de uma fundamentação teórica bastante divulgada e pesquisada internacionalmente, quais sejam, o modelo taxonômico hierárquico das dificuldades de tomada de decisão de carreira, de Gati e colaboradores (1996) e o modelo dos cinco grandes fatores da personalidade – *Big Five*.

Convém destacar que o psicólogo durante a sua prática na clínica, na escola ou em outros ambientes, não deve se prender apenas à indecisão profissional e às características de personalidade, mas que permita o levantamento de informações sobre o indivíduo e sobre seus contextos de vida, aspectos essenciais no processo de OP (Savickas, 2004). Além disso, o psicólogo deve ter consciência dos seus limites e estar comprometido com a sua formação e atuação, buscando sempre atender da melhor forma as demandas que os indivíduos trazem sobre o contexto profissional, o que lhe dará subsídios para um trabalho ético (Andrade & cols., 2002).

De modo geral, algumas limitações do presente estudo devem ser apontadas. A amostra foi composta somente por alunos do Ensino Médio, de 14 a 18 anos, apenas de

duas cidades do interior de São Paulo. Estudos futuros podem agregar informações mais amplas, de indivíduos em outros momentos da tomada de decisão e outras idades, que estejam vivenciando um processo de OP, ou já tenham ingressado no Ensino Superior. Cabe destacar, a importância da realização de outras pesquisas que possam contemplar pessoas de diversas cidades e estados brasileiros, bem como ampliar o número de participantes, para que os resultados possam ser generalizados nacionalmente, a fim de enriquecer a cientificidade da avaliação psicológica no contexto da Orientação Profissional.

Por fim, outro aspecto pode ser apontado, qual seja, a baixa precisão de alguns fatores primários do IDDP, que apresentam alfa menor que 0,60. Tais resultados revelam a necessidade de revisão dos parâmetros psicométricos do inventário e, em alguma medida, justificam a pouca contribuição desses fatores no estabelecimento dos perfis apresentados na penúltima seção dos resultados. Ainda, em relação a esses resultados (Tabelas 17 e 18), pode-se hipotetizar que a desejabilidade social tem alguma influência sobre o fator Ênfase na busca de prestígio e retorno financeiro. Por certo, novas análises devem ser feitas a fim de responder estas questões.

REFERÊNCIAS

Ackerman, P. L., & Beier, M. E. (2003). Intelligence, personality, and interests in the career choice process. *Journal of Career Assessment*, *11*, 205-218.

Albion, M. J. & Fogarty, G. J. (2002). Factors influencing career decision making in adolescents and adults. *Journal of Career Assessment*, *10*, 91-126.

Albion, Majella J. (2000). Career decision making difficulties of adolescent boys and girls. *Australian Journal of Career Development*, *9*(2), 14-19.

Allik, J. R., Laidra, K., Realo, A. & Pullmann, H. (2004). Personality development from 12 to 18 years of age: changes in mean levels and structure of traits. *European Journal of Personality*, *18*, 445-462.

Andrade, J. M., Meira, G. R. J. M. & Vasconcelos, Z. B. (2002). O processo de orientação vocacional frente ao século XXI: perspectivas e desafios. *Psicologia: Ciência e Profissão*, *22*(3), 46-53.

Balbinotti, M. A. A., Marocco, A. & Tétréau, B. (2003). Verificação de propriedades psicométricas do inventário de cristalização das preferências profissionais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *4*(1/2), 71-86.

Chartrand, J. M., Martin, W. F., Robbins, S. B., McAuliffe, G. J., Pickering, J. W. & Calliotte, J. A. (1994). Testing a level versus an interactional view of career indecision. *Journal of Career Assessment*, *2*, 55-69.

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*, 66-82.

Faria, L. & Taveira, M. C. (2006). Avaliação da exploração e da indecisão de jovens no contexto da consulta psicológica vocacional: um estudo de eficácia da

intervenção. Em C. Machado, L. Almeida, M. A. Guisande, M. Gonçalves, & V. Ramalho (Eds.), *XI Conferência Internacional - Avaliação Psicológica: Formas e Contextos*. (pp. 423-434). Braga: Editora Psiquilíbrios.

Feldman, D. C. (2003). The antecedents and consequences of early career indecision among young adults. *Human Resource Management Review*, *13*(3), 499-531.

Gati, I. & Saka, N. (2001). High school students career-related decision-making difficulties. *Journal of Counseling & Development*, *79*(3), 331-340.

Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, *43*(4), 510-526.

Hutz, C. S, Nunes, C. H., Silveira, A. D., Serra, J., Anton, M. & Wieczorek, L. S. (1998). O desenvolvimento de marcadores para a avaliação da personalidade no modelo dos cinco grandes fatores. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, *11*, 395-409.

John, O. P & Srivastava, S. (2001). The big five trait taxonomy: history, measurement and theoretical perspectives. In: L. A. Pervin & O. P. John (Orgs.), *Handbook of Personality: Theory and Research*. (pp. 102-138). Editora Guilford Press.

Judge, T. A. & Bono, J. E. (2000). Five-factor model of personality and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, *85*(5), 751-765.

Kelly, K. R. & Shin, Y. J. (2009). Relation of neuroticism and negative career thoughts and feelings to lack of information. *Journal of Career Assessment*, *17*(2), 201-213.

Kelly, K. R. & Lee W. C. (2002). Mapping the domain of career decision problems. *Journal of Vocational Behavior*, *61*, 302-326.

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.

Landry, J. C. (2006). *The relationship between career decision-making and level of anxiety among undergraduate students*. Southern Illinois University at Carbondale, 136 pages.

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.

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.

Lounsbury, J. W., Tatum, H. E., Chambers, W., Owens, K. S. & Gibson, L. W. (1999). An investigation of career decidedness in relation to "big five" personality constructs and life satisfaction. *College Student Journal*, 33(4), 46-52.

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

Mau, W. C. (2001). Assessing career decision-making difficulties: a cross-cultural study. *Journal of Career Assessment*, 9, 353-364.

McCrae, R. R., Costa, P. T. Jr., Terracciano, A., Parker, W. D., Mills, C. J., De Fruyt, F. & Mervielde, I. (2002). Personality trait development from age 12 to age 18: longitudinal, cross-sectional, and cross-cultural analyses. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(6), 1456-1468.

McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509-516.

Meldahl, J. M., & Muchinsky, P. M. (1997). The neurotic dimension of vocational indecision: Gender comparability? *Journal of Career Assessment*, 5, 317-331.

- Melo-Silva, L., Lassance, M. C. P. & Soares, D. H. P. (2004). A orientação profissional no contexto da educação e trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(2), 31-52.
- Meyer, B. W., & Winer, J. L. (1993). The career decision scale and neuroticism. *Journal of Career Assessment*, 1, 171–180.
- Multon, K. D., Heppner, M. J. & Lapan, R. T. (1995). An empirical derivation of career decision subtypes in a high school sample. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 76-92.
- Noronha, A. P. P. & Ambiel, R. A. M. (2006). Orientação profissional e vocacional: análise da produção científica. *Psico-USF*, 11(1), 75-84.
- Nunes, C. H. S. S., Hutz, C. S. & Nunes, M. F. O. (2009). *Bateria Fatorial de Personalidade (BFP) - Manual técnico*. Itatiba, SP: Casa do Psicólogo.
- Nunes, C. H. S. S. & Hutz, C. S. (2007). Construção e validação da escala fatorial de socialização no modelo dos cinco grandes fatores de personalidade. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 20(1), 20- 25.
- Nunes, C. H. S. S. & Hutz, C. S. (2006). Construção e validação de uma escala de extroversão no modelo dos cinco grandes fatores de personalidade. *Psico-USF*, 11(2), 147-155.
- Nunes, C. H. S. S. & Hutz, C. S. (2001). Escala Fatorial de Neuroticismo (EFN) – *Manual técnico*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 147-154.
- Pérez, E., Cupani, M. & Beltramino, C. (2004). Adaptación del inventario de personalidad 16PF-IPIP a un contexto de orientación. Estudio Preliminar. *Evaluar*, 4, 23-47.

Primi, R., Munhoz, A. M. H., Bighetti, C. A., Di Nucci, E. P., Pellegrini, M. C. K. & Moggi, M. A. (2000). Desenvolvimento de um inventário de levantamento das dificuldades da decisão profissional. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 13(3), 451-463.

Primi, R., Noronha, A. P. P., Nunes, M. F. O. & Ambiel, R. A. M. (2006). Estudo correlacional entre habilidades, personalidade e dificuldade de Escolha profissional. Em C. Machado, L. Almeida, M. A. Guisande, M. Gonçalves, & V. Ramalho (Eds.), *XI Conferência Internacional - Avaliação Psicológica: Formas e Contextos*. (pp. 423-434). Braga: Editora Psiquilíbrios.

Primi, R., Pellegrini, M. C. K., Di Nucci, E. P., Munhoz, A. M. H., Bighetti, C. A. & Moggi, M. A. (2001). Características de personalidade e indecisão profissional. *Psico*, 1, 81-96.

Roccas, S., Sagiv, L. Schwartz, S. H. & Knafo, A. (2002). The big five personality factors and personal values. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 789-801.

Rochlen, A. B., & O'Brien, K. M. (2002). The relation of male gender role conflict and attitudes toward career counseling to interest in and preferences for different career counseling styles. *Psychology of Men & Masculinity*, 3(1), 9-21.

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.

Saka, N. & Gati, I. (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 340-358.

Santos, L. M. M. (2005). O papel da família e dos pares na escolha profissional. *Psicologia em Estudo*, 10(1), 57-66.

Savickas, M. L., Briddick, W. C. & Watkins-Jr., C. E. (2002). The relation of career maturity to personality type and social adjustment. *Journal of Career Assessment*, 10, 24-41.

Savickas, M. L. (2004). Um modelo para a avaliação de carreira. Em L. M. Leitão (Ed.), *Avaliação psicológica em orientação escolar e profissional*. (pp. 21-46). Coimbra: Editora Quarteto.

Silva, J. T. (2004). Avaliação da indecisão vocacional. Em L. M. Leitão (Ed.), *Avaliação psicológica em orientação escolar e profissional*. (pp. 21-46). Coimbra: Editora Quarteto.

Sparta, M., Bardagi, M. P. & Teixeira, M. A. P. (2006). Modelos e instrumentos de avaliação em orientação profissional: perspectiva histórica e situação no Brasil. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2), 19 – 32.

Sweeney, M. L. & Schill, T. R. (1998). The association between self-defeating personality characteristics, career indecision, and vocational identity. *Journal of Career Assessment*, 6, 69-81.

Teixeira, M. A. P. & Lassance, M. C. P. (2006). Para refletir sobre a avaliação psicológica na orientação profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2), 115-117.

Teixeira, M. A. P. & Magalhães, M. O (2001). Escala de indecisão vocacional: construção de um instrumento para pesquisa com estudantes do ensino médio. *Aletheia*, 13, 21-26.

Tokar, D. M., Fischer, A. R. & Subich, L. M. (1998). Personality and vocational behavior: a selective review of the literature, 1993–1997. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 115–153.

Vasconcellos, S. J. L. & Hutz, C. S. (2008). Construção e validação de uma escala de abertura à experiência. *Avaliação Psicológica*, 7(2), 135-141.

Vidal-Brown, S. A. & Thompson, B. (2001). The career assessment diagnostic inventory: a new career indecision assessment tool. *Journal of Career Assessment*, 9, 185-196.

REFERÊNCIAS DOS INSTRUMENTOS CITADOS NAS PESQUISAS

Cattell, R. B. (1972). *Manual for the 16PF*. Champaign, IL: Institute for Personality and Ability Testing.

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.

Costa, P.T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEOFFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.

Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Costa, P. T., Jr., McCrae, R. R. (1989). *The NEO PI / FFI manual supplement*. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources.

Eysenck, H. J., & Eysenck, S. B. G. (1968). *Manual for the Eysenck Personality Inventory*. San Diego, CA: Educational and Industrial Testing Service.

Fenigstein, A., Scheier, M. F., & Buss, A. H. (1975). Public and private self-consciousness: assessment and theory. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 43*, 522-527.

Goldberg, L. (1997). A broad-bandwidth, public-domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. In I. Mervielde, I. Deary, F. DeFruyt, & F. Ostendorf (Eds.), *Personality psychology in Europe* (Vol. 7). Tilburg, The Netherlands: Tilburg University Press.

Gough, H. G. (1996). *CPI manual* (3rd ed). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Harren, V. A., & Biscardi, D. L. (1980). Sex roles and cognitive styles as predictors of Holland typologies. *Journal of Vocational Behavior*, 12(7), 231-241.

Heppner, P. P. (1988). *The Problem Solving Inventory: Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1991b). Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 456-470.

Holland, J. L., Fritzsche, B. A., & Powell, A. B. (1994). *SDS - Self-Directed Search*. Los Angeles, California: PAR- Psychological Assessment Resources.

Horn, J. H. (1991). Measurement of intellectual capabilities: a review of theory. In K.S. McGrew, J. K. Werder, & R. W. Woodcock (Eds.), *WJ-R Technical Manual*. Allen, TX: DLM.

Johansson, C. B. (1990). *IDEAS: Interest, determination, exploration and assessment system*. Minneapolis, MN: National Computer Systems.

John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five Trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality theory and research* (Vol. 2, pp. 102-138). New York: Guilford.

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.

Lounsbury, J. W., Tatum, H., Gibson, L. W., Park, S. H., Sundstrom, E. D., Hamrick, F. L., et al. (2003). The development of a Big Five adolescent personality scale. *Psychoeducational Assessment, 21*, 111-133.

Lounsbury, J. W., Tatum, H. E., Chambers, W., Owens, K., & Gibson, L. W. (1999). An investigation of career decidedness in relation to “Big Five” personality constructs and life satisfaction. *College Student Journal, 33*(4), 646-652.

Meyer, T. J., Miller, M. L., Metzger, R. L., & Borkovec, T. D. (1990). Development and validation of the Penn State Worry Questionnaire. *Behaviour Research and Therapy, 28*, 487-495.

Noronha, A. P., Sisto, F., & Santos, A. A. A. (2007). *Escala de Aconselhamento Profissional - EAP – Manual Técnico (Brasil)*. Itatiba-SP: Vetor Editora.

Osipow, S. H. (1987). *Manual for the Career Decision Scale*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Pasquali, L; Azevedo, M. M., & Ghesti, I. (1997) *Inventário Fatorial de Personalidade – IFP Manual técnico de aplicação*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Primi, R., Mansão, C. S. M., Muniz, M., & Nunes, M. F. O. (no prelo). *SDS- Questionário de Busca Auto-Dirigida - Manual Técnico da Versão Brasileira*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Primi, R. & Almeida, L. S. (1998). *BPR-5. Manual Técnico*. São Paulo: Casa do Psicólogo

Robbins, S. B. & Patton, M. J. (1985). Self-psychology and career development: construction of the superiority and goal instability scales. *Journal of Counseling Psychology, 32*, 221-231.

Saka, N., Gati, I., & Kelly, K. R. (2008). Emotional and personality-related aspects of career decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment, 16*, 403-424

Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1996a). *Career Thoughts Inventory: Professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology, 4*(3), 219-247.

Serling, D. A., & Betz, N. E. (1990). Development and evaluation of a measure of fear of commitment. *Journal of Counseling Psychology, 37*, 91-97.

Spence, J. T., Helmreich, R. L., & Stapp, J. (1974). The Personal Attributes Questionnaire: A measure of sex-role stereotypes and masculinity-femininity. *Journal Supplement Abstract Service Catalog of Selected Documents in Psychology, 4*, 43-44.

Spielberger, C. D. (1983). *Manual for the State-Trait Anxiety Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Super, D. E., Thompson, A. S., Lindeman, R. H., Jordaan, J. P., & Myers, R. A. (1981). *Career Development Inventory—College and University Form*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Zachary, R. A. (1991). *Shipley Institute of Living Scale: Revised manual*. Los Angeles: Western Psychological Services.

ANEXOS

ANEXO 1

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (1ª via) Relação entre indecisão profissional e características de personalidade

Eu,.....

.....
.....
(nome, idade, R.G., endereço), dou meu consentimento livre e esclarecido para que(nome do adolescente) participe como voluntário do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade da pesquisadora Denise da Fonseca Martins, sob orientação da Prof^a Dr^a Ana Paula Porto Noronha do Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco.

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

- 1 - O objetivo da pesquisa é investigar a indecisão profissional e a personalidade;
- 2 - Serão aplicados dois instrumentos, um para a avaliação da indecisão profissional e outro para as características de personalidade;
- 3 - A resposta aos instrumentos poderá causar constrangimento, mas não trará riscos à saúde física;
- 4 - Foram oferecidas todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a participação na referida pesquisa;
- 5 - É possível interromper a qualquer momento a participação na pesquisa;
- 6 - Os dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;
- 7 - O Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco poderá ser contatado a qualquer momento para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: (11) 4534-8117;
- 8 - O contato com o responsável pelo estudo poderá ser feito sempre que julgar necessário pelo telefone (11) 4526-5394;
- 9- Este Termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em poder do voluntário e outra com a pesquisadora responsável.

Itatiba,.....de.....2009.

Assinatura do responsável:.....

ANEXO 2

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (2ª via) Relação entre indecisão profissional e características de personalidade

Eu,.....

.....
.....
(nome, idade, R.G., endereço), dou meu consentimento livre e esclarecido para que(nome do adolescente) participe como voluntário do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade da pesquisadora Denise da Fonseca Martins, sob orientação da Prof^a Dr^a Ana Paula Porto Noronha do Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco.

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

- 1 - O objetivo da pesquisa é investigar a indecisão profissional e a personalidade;
- 2 - Serão aplicados dois instrumentos, um para a avaliação da indecisão profissional e outro para as características de personalidade;
- 3 - A resposta aos instrumentos poderá causar constrangimento, mas não trará riscos à saúde física;
- 4 - Foram oferecidas todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a participação na referida pesquisa;
- 5 - É possível interromper a qualquer momento a participação na pesquisa;
- 6 - Os dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;
- 7 - O Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco poderá ser contatado a qualquer momento para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: (11) 4534-8117;
- 8 - O contato com o responsável pelo estudo poderá ser feito sempre que julgar necessário pelo telefone (11) 4526-5394;
- 9- Este Termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em poder do voluntário e outra com a pesquisadora responsável.

Itatiba,.....de.....2009.

Assinatura do responsável:.....