

Personalidade e Reações Afetivas à Exploração de Carreira

Personality and emotional reactions to career exploration

Personalidad y reacciones afectivas a la explotación de carrera

Liliana da Costa Faria

Laureate International Universities

Artigo



Resumo: Este estudo pretende avaliar relações entre as dimensões de personalidade e as reações afetivas à exploração de carreira em um grupo de estudantes universitários. A amostra é composta por um total de 115 estudantes universitários, 72 mulheres (63%) e 43 homens (37%), com idades compreendidas entre os 23 e os 65 anos ($M = 31.28$, $DP = 10.58$). As medidas utilizadas foram o Inventário de Personalidade NEOPI - R, para avaliar as dimensões de personalidade, e as medidas de satisfação com a informação, *stress* antecipado com a exploração e *stress* antecipado com a decisão do Career Exploration Survey, para avaliar as reações à exploração vocacional. A partir dos resultados da análise de regressão, identificou-se uma relação negativa entre a satisfação com a informação e o neuroticismo, e uma relação negativa entre o *stress* com a decisão e a idade. São discutidas as implicações dos resultados para a intervenção vocacional.

Palavras-chave: Escolha profissional. Personalidade. Comportamento de escolha. Orientação vocacional.

Abstract: This study aims to assess relations between the personality dimensions and the emotional reactions to career exploration in college students. The sample comprised a total of 115 college students, 72 women (63%) and 43 men (37%) aged between 23 and 65 years ($M = 31.28$, $SD = 10.58$). The participants completed a measure of personality (NEOPI-R) and a measure of satisfaction with information, anticipated *stress* with subsequent career exploration, and anticipated *stress* with subsequent career decision-making (Career Exploration Survey). Regression analysis results indicated a significant negative relation between satisfaction with information and neuroticism, and a significant negative relation between *stress* with decision and age. Finally, the implications for career interventions are discussed.

Keywords: Occupational choice. Personality. Choice behavior. Vocational guidance.

Resumen: Este estudio pretende evaluar relaciones entre las dimensiones de personalidad y las reacciones afectivas a la explotación de carrera en un grupo de estudiantes universitarios. La muestra está compuesta de un total de 115 estudiantes universitarios, 72 mujeres (63%) y 43 hombres (37%), con edades comprendidas entre los 23 y los 65 años ($M = 31.28$, $DP = 10.58$). Las medidas utilizadas fueron el Inventario de Personalidad NEOPI - R, para evaluar las dimensiones de personalidad, y las medidas de satisfacción con la información, estrés anticipado con la explotación y estrés anticipado con la decisión del Career Exploration Survey, para evaluar las reacciones a la explotación vocacional. A partir de los resultados del análisis de regresión, se identificó una relación negativa entre la satisfacción con la información y el neuroticismo, y una relación negativa entre el estrés con la decisión y la edad. Son discutidas las implicaciones de los resultados para la intervención vocacional.

Palabras clave: Escogimiento profesional. Personalidad. Conducta de elección. Orientación vocacional.

A partir dos anos 90, o modelo dos cinco fatores de personalidade começou a ser usado por psicólogos de aconselhamento (Tokar, Vaux, & Swanson, 1995; Barrick, Mount, & Judge, 2001; Judge, Heller, & Mount, 2002; Judge & Ilies, 2002; Walsh & Eggerth, 2005), como um quadro para orientar a pesquisa sobre o papel da personalidade na predição de aspectos do desenvolvimento de carreira e do comportamento profissional.

Vários são os estudos que relatam que os traços do modelo dos cinco fatores de personalidade (Costa & McCrae, 1992) apresentam relações consistentes com as variáveis de desenvolvimento de carreira, tais como: os interesses vocacionais (Arbona,

2000; Sullivan & Hansen, 2004; Tokar, Fischer, & Subich, 1998), a identidade e a maturidade de carreira (Holland & Gottfredson, 1994; Holland, Gottfredson, & Baker, 1990; Tokar, et al., 1998), autoeficácia (Larson & Borgen, 2006) e decisão de carreira (Lounsbury, Hutchens, & Loveland, 2005), e com as variáveis de ajustamento profissional, tais como: a satisfação profissional (Furnham, Petrides, Jackson, & Cotter, 2002; Holland & Gottfredson, 1994; Judge, Higgins, Thoresen, & Barrick, 1999; Judge & Ilies, 2002; Judge, Locke, Durham, & Kluger, 1998; Lounsbury, Park, Sundstrom, Williamson, & Pemberton, 2004; Tokar et al., 1998), o desempenho no trabalho (Barrick & Mount, 1991; Judge & Bono, 2001; Judge et al., 1999; Tett, Jackson,

& Rothstein, 1991; Tokar et al., 1998), o sucesso profissional (Judge et al., 1999; Seibert, Crant, & Kraimer, 1999) e a satisfação com a vida (Lounsbury et al., 2004).

Estudos mais recentes mostraram também que as características do modelo dos cinco fatores de personalidade são preditivas das dimensões de exploração de carreira (Larson, Wei, Wu, Bailey, & Borgen, 2007; Nauta, 2007; Reed, Bruch, & Haase, 2004). Reed et al. (2004), por exemplo, afirmam que existe uma associação entre a dimensão neuroticismo e a abertura à experiência e à exploração de si próprio, uma associação entre a dimensão abertura e a falta de informação de carreira, e, por fim, uma associação entre as dimensões de conscienciosidade, extroversão e neuroticismo e as dimensões de exploração do meio e o valor instrumental da exploração orientada para si próprio. Por sua vez, Nauta, em um estudo realizado com estudantes universitários, encontrou associações entre duas dimensões da personalidade e a exploração de si próprio. A extroversão foi associada negativamente à autoexploração, e a abertura à experiência foi associada positivamente.

Nesse contexto, o presente trabalho de investigação tem como propósito analisar as possíveis relações entre as dimensões de personalidade do modelo dos cinco fatores de personalidade (Costa & McCrae, 1992) e as reações à exploração do modelo de exploração de carreira de Stumpf, Colarelli e Hartman (1983), de modo a retirar implicações para a prática do aconselhamento vocacional com universitários, tendo em consideração as características pessoais e de desenvolvimento de cada aluno e de grupos específicos de alunos.

Dimensões de personalidade

O modelo dos cinco fatores de personalidade (Costa & McCrae, 1992) está entre os modelos de personalidade mais extensamente pesquisados e amplamente aceitos (Lounsbury

et al., 2005) na comunidade científica. Vários estudos (Costa & McCrae, 1994; De Raad, 2000; Ten Berge & De Raad, 1999; Tokar et al., 1995) têm verificado a estrutura fatorial e a validade do modelo dos cinco fatores de personalidade em uma ampla variedade de culturas, grupos étnicos e demográficos.

O modelo é composto por cinco fatores de personalidade no qual os indivíduos podem ser caracterizados em cinco dimensões, a saber: (a) neuroticismo – representa a tendência geral para experienciar afetos negativos como tristeza, medo, embaraço, raiva, culpabilidade e repulsa, (b) extroversão – avalia a quantidade e a intensidade das interações interpessoais, o nível de atividade, as necessidades de estimulação e a capacidade para exprimir a alegria, (c) abertura à experiência – avalia a apreciação da vivência pela experiência em si, a procura proativa, a tolerância e a exploração do não familiar, (d) amabilidade – avalia a qualidade da orientação interpessoal em um contínuo que vai desde a compaixão ao antagonismo nos pensamentos, sentimentos e ações, e (e) conscienciosidade – avalia o grau de organização, persistência e motivação no comportamento orientado para um determinado objetivo (Costa & McCrae, 1989; Hogan & Ones, 1997; McCrae & Costa, 1992, 1996, 1999).

Reações de exploração de carreira

O modelo de exploração de carreira de Stumpf et al. (1983) é um modelo integrativo do processo de exploração de carreira que enfatiza as dimensões cognitivo-motivacionais. A exploração é entendida como um processo que implica ação consciente do indivíduo sobre o meio baseada em cognições e crenças sobre ocupações, empregos e organizações. Esse é um modelo hierárquico que apresenta três componentes principais: as crenças, os comportamentos abertos e as reações afetivas. As crenças dizem respeito às percepções

dos indivíduos sobre o mercado de trabalho, e os comportamentos abertos de exploração dizem respeito ao grau de exploração de profissões, empregos, organizações e exploração pessoal e de retrospectiva, intencional e sistemática, bem como à quantidade de informação obtida. As reações afetivas à exploração de carreira, por sua vez, incluem as reações de satisfação com a informação obtida com as atividades de exploração de carreira e o *stress* antecipado, por comparação com outros acontecimentos de vida relacionados com as atividades de exploração e com as atividades de decisão vocacional.

Stumpf et al. consideram, por um lado, que, se a qualidade e a quantidade de informação analisada pelos sujeitos for desajustada do ponto de vista do seu desenvolvimento cognitivo, social e vocacional, bem como em termos do seu nível de interesse e de expectativas, pode surgir insatisfação como resultado da exploração (Taveira, 1997). Estudos demonstram a existência de correlações positivas entre a ansiedade e a indecisão, relacionada com a falta de informação e com as barreiras percebidas em relação à escolha (Fuqua, Seaworth, & Newman, 1988; Mojgan, 2011). Por outro lado, os indivíduos, quando sentem indecisão quanto aos produtos da exploração de carreira, podem reagir com *stress* e ansiedade. Ora, esse *stress* e ansiedade experienciados poderão colocar em causa quer os comportamentos exploratórios futuros, quer as crenças acerca da sua utilidade como meio de alcançar os objectivos desejados (Taveira, 1997). Crites (1974) sugeriu que altos níveis de ansiedade podem dificultar a tomada de decisões de carreira e de desenvolvimento eficazes.

Metodologia

Participantes

A amostra de conveniência é composta por 115 estudantes de graduação, de um instituto de ensino superior privado português, inscritos pela primeira vez no primeiro e no segundo anos dos cursos de Psicologia, Gestão de Recursos Humanos e Gestão de Empresas, no ano letivo 2010/2011.

Dos 115 estudantes, 72 são mulheres (63%) e 43 são homens (37%), com idades compreendidas entre 23 e 65 anos, com um valor de moda de 25 e valor médio de 31,28 anos (D.P.=10.58), com estatuto socioeconómico médio-alto. De referir que o fato de a amplitude etária ser muito grande, está relacionada com a Lei de Bases do Sistema Educativo Português, que consagra o direito ao acesso ao ensino superior a indivíduos que, não estando habilitados com um curso secundário ou equivalente, façam prova de capacidade para a sua frequência, permitindo, assim, a candidatura ao ensino universitário e politécnico, público e privado aos candidatos que completem 23 anos até o dia 31 de dezembro do ano que antecede a realização das provas, e a todos os maiores de 23 anos que não tenham habilitação de acesso para o curso pretendido (Santos Silva & Nascimento, 2010).

A Tabela 1 apresenta a distribuição da amostra em função das variáveis sociodemográficas e do ano de escolaridade.

Tabela 1 . Descrição geral da amostra (N=115)

Ano de Escolaridade		1º	2º	Total
Sexo	Homens	29 (58%)	43 (66%)	72 (63%)
	Mulheres	21 (42%)	22 (34%)	43 (37%)
Idade	Média (DP)	29,92 (11,65)	32,3 (9,65)	31,28 (10,58)

Instrumentos de medida

As medidas utilizadas foram o Inventário de Personalidade NEOPI – revisto: (NEOPI-R, Costa & McCrae, 1992, versão adaptada por Lima, 1997), para avaliar as dimensões de personalidade, e as medidas de satisfação com a informação, *stress* antecipado com a exploração e *stress* antecipado com a decisão do *Career Exploration Survey* CES (Stumpf et al., 1983, versão adaptada por Taveira, 1997) para avaliar as reações à exploração vocacional.

O NEOPI-R, na sua versão adaptada, é constituído por 60 itens, em formato *likert* (escala de cinco categorias de resposta, variando de *discordo fortemente* para *concordo fortemente*), organizados em cinco dimensões: neuroticismo (N), extroversão (E), abertura à experiência (O), amabilidade (A) e conscienciosidade (C). Por meio da descrição do posicionamento do sujeito nas cinco dimensões, obtém-se um esquema abrangente, que sintetiza o seu estilo emocional, interpessoal, experiencial, atitudinal e motivacional (Lima & Simões, 2003). Com base em Lima (1997), a versão portuguesa do NEOPI-R mede as mesmas dimensões da personalidade que a versão americana, apresentando boas características psicométricas. Lima relatou alfas de 0.86, 0.75, 0.76, 0.72 e 0.84 para as dimensões de neuroticismo, extroversão, abertura à experiência, amabilidade e conscientização, respectivamente.

O CES na sua versão adaptada apresenta três componentes principais, as crenças, os comportamentos e as reações à exploração. Assim, as crenças de exploração são constituídas pelas escalas Estatuto de Emprego, Certeza nos Resultados da Exploração, Instrumentalidade Externa e Instrumentalidade Interna. Por sua vez, os comportamentos de exploração caracterizam-se pelas escalas Exploração do

Meio, Exploração de Si Próprio/a, Exploração Sistemática Intencional, Quantidade de Informação e Importância de Obter a Posição Preferida. Finalmente, as reações afetivas, que são focadas neste estudo, são compostas pelas escalas Satisfação com a Informação (SI), *Stress* na Exploração (SE) e *Stress* na Decisão (SD). Esse instrumento é composto por um total de 54 itens, de autorrelato, 53 dos quais são de resposta tipo *Likert*, cujo valor de resposta varia entre 1 (muito pouca/muito poucas vezes/probabilidade muito baixa/tensão mínima) e 5 (muitíssima/muito poucas vezes/ probabilidade muito baixa/tensão mínima), nos itens 1 ao 43, ou 7 nos itens 44 ao 53. O último item permite aos sujeitos indicar o número de domínios profissionais explorados até ao momento. O estudo de análise fatorial confirmatória do CES realizado por Taveira permite evidenciar a robustez desse modelo de doze dimensões consistentes de exploração vocacional, para ambos os sexos, com uma precisão de medida, obtida pelo alpha de *Cronbach*, entre 0.63 e 0.86 (Taveira, 1997), tendo sido demonstrada, também, quer a validade discriminante da medida (em relação com medidas de indecisão e identidade vocacional), quer a sua estabilidade temporal (dois meses). Outros estudos que utilizam esse instrumento têm provado a fidelidade e a validade do mesmo (Afonso, 2000; Faria, 2008).

Procedimentos

Por questões relacionadas com a facilidade antecipada de coleta de dados, foi selecionado um instituto de ensino superior privado português. Para a seleção dos participantes, utilizou-se o método de conveniência. A participação de todos os sujeitos no estudo foi voluntária e informada, e a administração das medidas foi realizada em contexto de turma, mas o preenchimento foi individual. Foram garantidas as questões do anonimato e da confidencialidade da

informação fornecida, observando que ela seria usada apenas para fins de investigação científica. De referir que não foi feita qualquer submissão a Comitê de Ética, dado não ser um padrão requerido em Portugal.

Todos os dados foram inseridos e analisados no programa *Statistic Program for Social Sciences* (SPSS; versão 18.0 para Windows).

Resultados

Estatística Descritiva e Análise de Diferenças

Pela leitura da Tabela 2, podemos observar que, no nível da distribuição dos resultados na amostra, os valores de personalidade obtidos oscilam entre os valores obtidos na dimensão neuroticismo ($M=35.14$; $DP=5.15$) e os alcançados na dimensão conscienciosidade ($M=41.56$; $DP=4.03$). Por seu lado, os resultados nas dimensões de exploração vocacional oscilam entre os valores obtidos na dimensão de SI ($M=8.38$; $DP=2.33$) e os alcançados na dimensão SD ($M=15.50$; $DP=9.96$).

Tabela 2. Valor mínimo, máximo, média e desvio-padrão das variáveis avaliadas

Dimensões	Amostra total (N=115)				Mulheres (N=72)				Homens (N=43)			
	Mín	Máx	M	DP	Mín	Máx	M	DP	Mín	Máx	M	DP
NEO.PIR												
N	18	48	35,14	5,15	25	48	35,31	5,10	18	47	34,86	5,28
E	27	52	40,61	4,28	27	52	40,58	4,37	30	50	40,67	4,17
A	26	49	36,87	4,17	26	45	36,59	4,08	27	49	37,34	4,33
C	22	49	41,56	4,03	22	49	41,84	4,01	30	49	41,09	4,08
A E	25	49	36,80	4,39	25	47	36,70	4,58	26	49	36,97	4,11
CES												
SI*	3	15	8,38	2,33	3	12	8,00	2,22	5	15	9,02	2,40
STE*	4	27	12,36	5,50	4	27	13,19	5,37	4	25	10,97	5,51
STD*	5	35	15,50	7,96	5	35	16,62	8,14	5	28	13,62	7,36

* $p > .05$ N – neuroticismo, E – extroversão, A – amabilidade, C – conscientização, AE – abertura à experiência, SI – satisfação com a informação, SE – stress com a exploração, SD – stress com a decisão

Esses resultados, bem como a dispersão das respostas nas demais subescalas, corroboram a amplitude teórica esperada. Além disso, verificou-se a existência de uma diferença estatisticamente significativa ao nível das dimensões SI ($t=2.314$; $p \leq .05$), favorável aos homens, e, nas dimensões SE ($t=2.120$; $p \leq .05$) e SD ($t=1.978$; $p \leq .05$), favorável às mulheres (mulheres com maiores níveis de stress).

Análise das relações

A leitura da Tabela 3 permite-nos verificar que os valores do grau de fidelidade das reações à exploração e às dimensões de personalidade obtidos através do método da consistência interna com recurso ao coeficiente *Cronbach* oscilam entre .744 e .930, e .744 e .862, respectivamente, pelo que se pode concluir que as escalas possuem consistência interna, possibilitando a continuação do estudo através dessas medidas. No aprofundamento do conhecimento das associações entre as reações à exploração vocacional e a personalidade, procedeu-se à análise das correlações entre as duas dimensões psicológicas em estudo.

Relativamente à análise correlacional, efetuada com recurso ao estudo dos coeficientes de correlação de *Spearman*, a leitura da Tabela 3 permite verificar que a dimensão neuroticismo está associada de modo estatisticamente significativo às reações à exploração de carreira, revelando correlações negativas a SI ($r = -.195$) e correlações positivas com o SE ($r = .245$) e SD ($r = .277$). Por sua vez, a dimensão amabilidade revela correlações positivas com a subescala SD ($r = .212$). As dimensões de personalidade extroversão, conscientização e abertura à experiência parecem não apresentar associações estatisticamente significativas com as reações à exploração de carreira.

Tabela 3. Intercorrelações e coeficientes Alpha para as variáveis em estudo

	1	2	3	4	5	6	7	8
1.N	(.806)	.378**	.382**	.301**	.372**	-.195*	.245**	.277**
2.E		(.744)	.295**	.406**	.433**	.060	.097	.155
3.A			(.779)	.350**	.283**	.031	.074	.212*
4.C				(.862)	.352**	.004	.023	.099
5.AE					(.844)	-.018	.132	.162
6.SI						(.790)	-.062	-.048
7.SE							(.832)	.688**
8.SD								(.930)

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ N – neuroticismo, E – extroversão, A – amabilidade, C – conscientização, AE – abertura à experiência, SI – satisfação com a informação, SE – stress com a exploração, SD – stress com a decisão

De modo a aprofundar o estudo das relações entre as dimensões de personalidade e as reações à exploração de carreira, realizou-se uma análise do poder preditivo – equação de regressão hierárquica múltipla – na qual se procurou avaliar o impacto das variáveis demográficas sexo e idade, bem como das cinco dimensões da personalidade nas reações de exploração de carreira.

A Tabela 4 permite-nos verificar que a dimensão idade prediz de modo significativo o SD ($\beta = -.267$; $t = -2.715$; $p < .01$). Essa relação é negativa, o que indica que níveis superiores de stress com a decisão se relacionam com a menor idade dos sujeitos. Por sua vez, verifica-se que o neuroticismo prediz de modo significativo a SI ($\beta = -.228$ $t = -2.063$; $p < .05$). Essa relação também é negativa, o que indica que níveis superiores de satisfação com a informação se relacionam com menores índices de neuroticismo.

Tabela 4. Variáveis sociodemográficas e dimensões da personalidade preditivas das reações de exploração da carreira

Variável dependente	Variável preditiva	Beta	T
SI	Sexo	,161	1,666
	Idade	,125	1,215
	Neuroticismo	-,228	-2,063*
	Extroversão	,145	1,336
	Amabilidade	,091	,872
	Conscientização	-,014	-,127
	Abertura à experiência	-,016	-,147
R2 ajustado = .058 (F=2.007)			
SE	Sexo	-,152	-1,579
	Idade	-,172	-1,686
	Neuroticismo	,173	1,577
	Extroversão	,003	,030
	Amabilidade	-,012	-,119
	Conscientização	-,060	-,550
	Abertura à experiência	,086	,810
R2 ajustado = .071 (F=2.249*)			
SD	Sexo	-,122	-1,320
	Idade	-,267	-2,715**
	Neuroticismo	,112	1,053
	Extroversão	,018	,177
	Amabilidade	,109	1,082
	Conscientização	,001	,007
	Abertura à experiência	,071	,694
R2 ajustado = .071 (F=2.249*)			

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ SI- satisfação com a informação, SE – stress com a exploração, SD – stress com a decisão

Discussão

Tal como referenciado na literatura vocacional (Jordan, 1963 como citado em Taveira, 1997), a exploração vocacional realizada pelos participantes deste estudo parece ter suscitado reações de *stress* sobretudo quando a fonte de informação principal foi o *self*, ou seja, o avaliar-se e questionar-se, em termos de interesses, capacidades e valores, face ao mundo escolar e profissional, parece ter sido experienciado como uma atividade nova e ameaçadora para os participantes deste estudo. Também, tal como em outros estudos realizados (Betz & Fitzgerald, 1987; Fouad & Sprea, 1995; Luzzo, 1995; Patton & Creed, 2002; Faria, 2008), na amostra em estudo, foi possível identificar diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres quanto às reações de exploração de carreira. Neste estudo, verificou-se que as mulheres apresentam níveis mais elevados que os homens de *stress* antecipado, por comparação a outros acontecimentos de vida relacionados com as atividades de exploração e com as atividades de decisão vocacional. Já os homens parecem ter mais satisfação relacionada com a exploração vocacional. Esses resultados parecem demonstrar que as mulheres, fruto da ansiedade experienciada no processo de

exploração vocacional, são mais suscetíveis a condicionamentos dos comportamentos exploratórios futuros e das crenças acerca da utilidade desses comportamentos como meio de alcançar os objetivos desejados (Greenhaus & Sklarew, 1981 como citado em Taveira, 2000). Esses dados chamam atenção para a relevância da compreensão das diferenças relacionadas com o gênero nos processos de escolha de carreira e de construção de projetos de vida. Desse modo, ressalta-se, como uma implicação para a prática, que esse conhecimento é importante para os serviços de orientação e para orientadores vocacionais/ profissionais, e pode contribuir para o desenvolvimento de práticas e de intervenções nas áreas mais adequadas às características dos jovens de ambos os sexos (Faria, Taveira, & Saavedra, 2008; Gottfredson, 2002; Saavedra, 2005), através do recurso, por exemplo, de instrumentos de avaliação do *self* sensíveis às questões de gênero na exploração da carreira (Sue & Lam, 2002).

Os resultados deste estudo demonstram, igualmente, que apenas as dimensões de neuroticismo e amabilidade apresentam correlações significativas com as reações à exploração de carreira. A dimensão neuroticismo apresenta correlações negativas com a SI e correlações positivas com o SE e SD, e a dimensão amabilidade revela correlações positivas com o SD. Assim sendo, parece que níveis superiores de SI se relacionam com menores índices de neuroticismo, e níveis superiores de SE e SD se relacionam com maiores índices de neuroticismo. Esses resultados são consistentes com a descrição da dimensão neuroticismo, que se encontra de forma mais acentuada em indivíduos preocupados, nervosos, emocionalmente inseguros, hipocondríacos, com propensão para a descompensação e para ideias irrealistas, desejos e necessidades excessivos e respostas de *coping* inadequadas (Costa & McCrae, 1992; McCrae & Costa, 1999), e são

identicamente consistentes com os estudos que demonstram relações entre os traços de personalidade e a exploração de carreira (Nauta, 2007; Reed et al., 2004).

Os resultados confirmam a existência de uma relação negativa significativa entre os níveis de SI e a dimensão de personalidade neuroticismo. O neuroticismo explica, ainda, o fato de haver apenas 23% (6% no R^2 ajustado) nos níveis menos elevados de SI. Esse resultado pode indicar que, no grupo de participantes estudado, a satisfação com a informação resulta, em parte, das características de personalidade do sujeito.

Confirma-se também que existe uma relação negativa significativa entre os níveis de SD e a idade dos participantes. O *stress* gerado na decisão vocacional explica, ainda, o resultado de apenas 27% (13% no R^2 ajustado) nos níveis de *stress* experienciados com a tomada de decisão vocacional dos alunos. Esses resultados corroboram o esperado, tendo por base a teoria e a investigação empírica da exploração vocacional, que evidencia a percepção como um fator importante e necessário ao desenvolvimento vocacional, que traz consequências mais diretas na tomada de decisão (Faria, 2008; Jordan, 1963), bem como dos estudos que demonstram que a ansiedade parece não ser um traço da personalidade no processo de exploração (Vignoli, Croity-Belz, & Garcia, 2005 como citado em Jidovanu & Taveira, 2010).

A quantidade de variância nas reações à exploração de carreira prevista pelo modelo dos cinco fatores de personalidade, embora pequena, é significativa o suficiente para sugerir que os psicólogos de aconselhamento devem considerar o uso desse modelo nas atividades de aconselhamento de carreira. Essa abordagem pode ser uma ferramenta útil para os psicólogos, na medida em que pode permitir a identificação dos estilos de personalidade do cliente, bem como das

forças e das fraquezas que o indivíduo traz para o processo de exploração, de modo a facilitar o seu desenvolvimento de carreira (Costa, McCrae, & Kay, 1995; McCrae & Costa, 1996). Se um cliente apresenta índices elevados na dimensão neuroticismo, por exemplo, o psicólogo deverá avaliar o grau de *stress* e ansiedade que podem influenciar o processo de exploração e a consequente tomada de decisão (Mojgan, 2011).

Conclusões

Os resultados supramencionados vão de encontro ao esperado e atendem ao corpo teórico apresentado, bem como justificam a prossecução dos estudos nesse domínio. No entanto, é preciso tomar algumas providências com o objetivo de garantir a validade desses resultados. Dessa forma, gostaríamos de mencionar algumas limitações que existiram nesta investigação: 1^o – a amostra foi composta só por alunos universitários, e é necessário recriar o estudo incluindo também amostras mais alargadas, com indivíduos oriundos de outros grupos demográficos,

sociais e culturais e de outras instituições, 2^o – atendendo que a amostra era composta só por estudantes universitários, teria sido valioso ter dados referentes a alunos de mestrado e de doutoramento, 3^o – é necessário repetir o estudo em uma ótica longitudinal, de forma a obter resultados mais fidedignos.

Embora as limitações do estudo realizado não permitam generalizações, consideramos que este estudo poderá contribuir para a sensibilização dos psicólogos no que diz respeito à importância da utilização de instrumentos válidos e adequados às questões de género, da pesquisa empírica, para eficácia da intervenção, bem como com linhas orientadoras para que a intervenção no domínio vocacional dê mais enfoque e/ou considere as reações emocionais dos clientes, pois estas poderão estar na base de bloqueios na decisão. Assim, no contexto do aconselhamento de carreira, deverão ser consideradas as reações afetivas nos momentos de atividade exploratória, no sentido de facilitar o processo de tomada de decisão, melhorando, dessa forma, a qualidade dos serviços prestados.

Liliana da Costa Faria

Docente ISLA Campus Lisboa. Laureate International Universities, Lisboa – Portugal.
E-mail: lilianafaria@delphis.com.pt

Endereço para envio de correspondência:

ISLA Campus Lisboa. Laureate International Universities. Quinta do Bom Nome, Estrada da Correia, 53.
CEP: 1500-210. Camide, Portugal.

Recebido 08/12/2011, 1^a Reformulação 30/03/2012, Aprovado 15/10/2012

Referências

- Afonso, M. (2000). *Exploração vocacional de jovens: condições do contexto relacionadas com o estatuto socioeconómico e com o sexo*. Dissertação de Mestrado. Braga: Universidade do Minho.
- Arbona, C. (2000). Practice and research in career counseling and development – 1999. *The Career Development Quarterly*, 49, 98-134.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection & Assessment*, 9, 9-30.
- Betz, N., & Fitzgerald, L. (1987). *The career psychology of women*. San Diego: Academic Press.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1989). *The NEO PI/FFI Manual Supplement*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1992). *Manual of the Revised NEO Personality Inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., Jr., McCrae, R. R., Bond, M. H., & Paunonen, S. V. (1994, August). Evaluating factor replicability with targeted rotation: A Chinese example. Paper presented at the annual convention of the American Psychological Association, Los Angeles.
- Costa, P. T. Jr., McCrae, R. R., & Kay, G. (1995). Persons, places, and personality: Career assessment using the revised NEO personality inventory. *Journal of Career Assessment*, 3, 123-139.
- Crites, J. O. (1974). Career counseling: A review of major approaches. *Counseling Psychologist*, 4, 3-23.
- De Raad, B. (2000). *The big five personality factors: The psycholexical approach to personality*. Gottingen: Hogrefe & Huber.
- Faria, L. (2008). *A eficácia da consulta psicológica vocacional de jovens: estudo do impacto de uma intervenção*. Tese Doutorado. Braga: Universidade do Minho.
- Faria, L., Taveira, M. C., & Saavedra, L. (2008). Exploração da carreira numa transição escolar: diferenças entre sexos. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(2), 17-30.
- Fouad, N. A., & Sprea, S. L. (1995). Use interest inventories with special populations: Women and minority group members. *Journal of Career Assessment*, 3, 453-468.
- Fuqua, D. R., Newman, J. L., & Seaworth, T. B. (1988). Relation of state and trait anxiety to different components of career indecision. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 154-158.
- Furnham, A., Petrides, K. V., Jackson, C. J., & Cotter, T. (2002). Do personality factors predict job satisfaction? *Personality and Individual Differences*, 33, 1325-1342.
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise and self creation. In D. Brown et al. (Eds.). *Career choice and development* (pp. 85-148). San Francisco: Jossey Bass.
- Hogan, J., & Ones, D. S. (1997). Conscientiousness and integrity at work. In R. Hogan, J. Johnson & S. Briggs (Eds.). *Handbook of personality psychology*. San Diego, CA: Academic Press.
- Holland, J. L., Gottfredson, G., & Baker, H. G. (1990). Validity of vocational aspirations and interest inventories: Extended, replicated, and reinterpreted. *Journal of Counseling Psychology*, 37, 337-342.
- Holland, J. L., & Gottfredson, G. D. (1994). *Career attitudes and strategies inventory: An inventory for understanding adult careers*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Jidovanu, N., & Taveira, M. (2010). Dimensões afectivas da exploração vocacional: avaliação de indicadores fisiológicos de ansiedade. (pp.153-163). In. *Actas da VI Conferência de Desenvolvimento Vocacional Avaliação e Intervenção*.
- Jordan, J. P. (1963). Exploratory behavior: The formation of self and occupational concepts. In D. E. Super, R. Starshevsky, R. Matlin, & J. P. Jordan (Eds.). *Career development: self-concept theory*. New York: College Entrance Board.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 17-34.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52, 621-652.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits – self-esteem, generalized self efficacy, locus of control, and emotional stability – with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.

- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*, 530-541.
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality and to performance motivation: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*, 797-807.
- Larson, L. M., & Borgen, F. H. (2006). Do personality traits contribute to vocational self-efficacy? *Journal of Career Assessment, 14*(3), 295-311.
- Larson, L. M., Wei, M., Wu, T. F., Borgen, F. H., & Bailey, D. C. (2007). Discriminating among educational majors and career aspirations in Taiwanese undergraduates: The contribution of personality and self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology, 54*, 395-408.
- Lima, M. P. (1997). *NEO-PI-R, contextos teóricos e psicométricos: "ocean" ou "iceberg"?* Dissertação de doutoramento apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Portugal.
- Lima, M. P., & Simões, A. (2003). Inventário de Personalidade NEO revisto (NEO-PI-R). In M. Gonçalves, L. Almeida, M. Simões, & C. Machado (Eds.). *Avaliação Psicológica - Instrumentos validados para a População Portuguesa Psicológica Validados em Portugal*. Coimbra: Editores Quarteto.
- Lounsbury, J. W., Park, S. H., Sundstrom, E., Williamson, J., & Pemberton, A. (2004). Personality, career satisfaction, and life satisfaction: Test of a directional model. *Journal of Career Assessment, 12*, 395-406.
- 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*, 25-39.
- Luzzo, D. A. (1995). Gender differences in college student's career maturity and perceived barriers in career development. *Journal of Counseling & Development, 73*, 319-322.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1992). Discriminant validity of NEO-PI-R facet scales. *Educational and Psychological Measurement, 52*, 229-237.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1996). Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the five-factor model. In J. S. Wiggins (Ed.). *The five-factor model of personality: Theoretical perspectives* (pp. 51-87). New York: Guilford.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist, 52*, 509-516.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1999). A five-factor theory of personality. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.). *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 139-153). New York: Guilford.
- Mojgan, F. N. (2011). The relationship between state and trait anxiety with career indecision of undergraduate students. *International Education Studies, 4*(3), 31-35.
- Nauta, M. (2007). Career interests, self-efficacy, and personality as antecedents of career exploration. *Journal of Career Assessment, 15*(2), 162-180.
- Patton, W., & Creed, P. A. (2002). The relationship between career maturity and work commitment in a sample of Australian high school students. *Journal of Career Development, 29*(2), 69-85.
- Reed, M. B., Bruch, M. A., & Haase, R. F. (2004). Five-factor model of personality and career exploration. *Journal of Career Assessment, 12*(3), 223-23.
- Saavedra, L. (2005). *Aprender a ser rapariga, aprender a ser rapaz. Teorias e práticas da escola*. Coimbra, Portugal: Edições Almedina.
- Santos Silva, R., & Nascimento, I. (2010). Os estudantes maiores de 23 anos no ensino superior português: estudo crítico e revisão documental. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 11*(1), 73-82.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology, 84*, 416-417.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior, 22*, 191-226.
- Sue, S., & Lam, A. G. (2002). Cultural and demographic diversity. In J. Norcross (Ed.). *Psychotherapy relationships that work: Therapist's relational contributors to effective psychotherapy* (pp. 401-421). New York: Oxford University Press.
- Sullivan, B. A., & Hansen, J. C. (2004). Mapping associations between interests and personality: Toward a conceptual understanding of individual differences in vocational behavior. *Journal of Counseling Psychology, 51*(3), 287-298.
- Taveira, M. C. (1997). *Exploração e desenvolvimento vocacional de jovens. Estudo sobre as relações entre a exploração, a identidade e a indecisão vocacional*. Tese de doutoramento. Braga: Universidade do Minho.
- Taveira, M. C. (2000). Exploração vocacional: teoria, investigação e prática. *Psicologica, 26*, 5-27.
- Ten Berge, M. A., & De Raad, B. D. (1999). Taxonomies of situations from a trait psychological perspective. A review. *European Journal of Personality, 13*(5), 337-360.
- Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology, 44*, 703-742.
- Tokar, D. M., Fisher, A. R., & Subich, L. M. (1998). Personality and vocational behavior: A selected review of the literature, 1993-1997. *Journal of Vocational Behavior, 53*, 115-153.
- Tokar, D. M., Vaux, A., & Swanson, J. L. (1995). Dimensions relating Holland's personality typology and the five-factor model. *Journal of Career Assessment, 3*, 57-74.
- Walsh, W. B., & Eggerth, D. E. (2005). Vocational psychology and personality: The relationship of the five-factor model to job performance and job satisfaction. In W. B. Walsh & M. L. Savickas (Eds.). *Handbook of vocational psychology* (3rd ed., pp. 267-295). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.