

UNIVERSIDADE DE ÉVORA lESCOLA DE CIÊNCIAS SOCWS



DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

**ANSIEDADE E DILEMAS DOS PSICOLOGOS**

**EM ACONSELHAMENTO DECARREIRA**

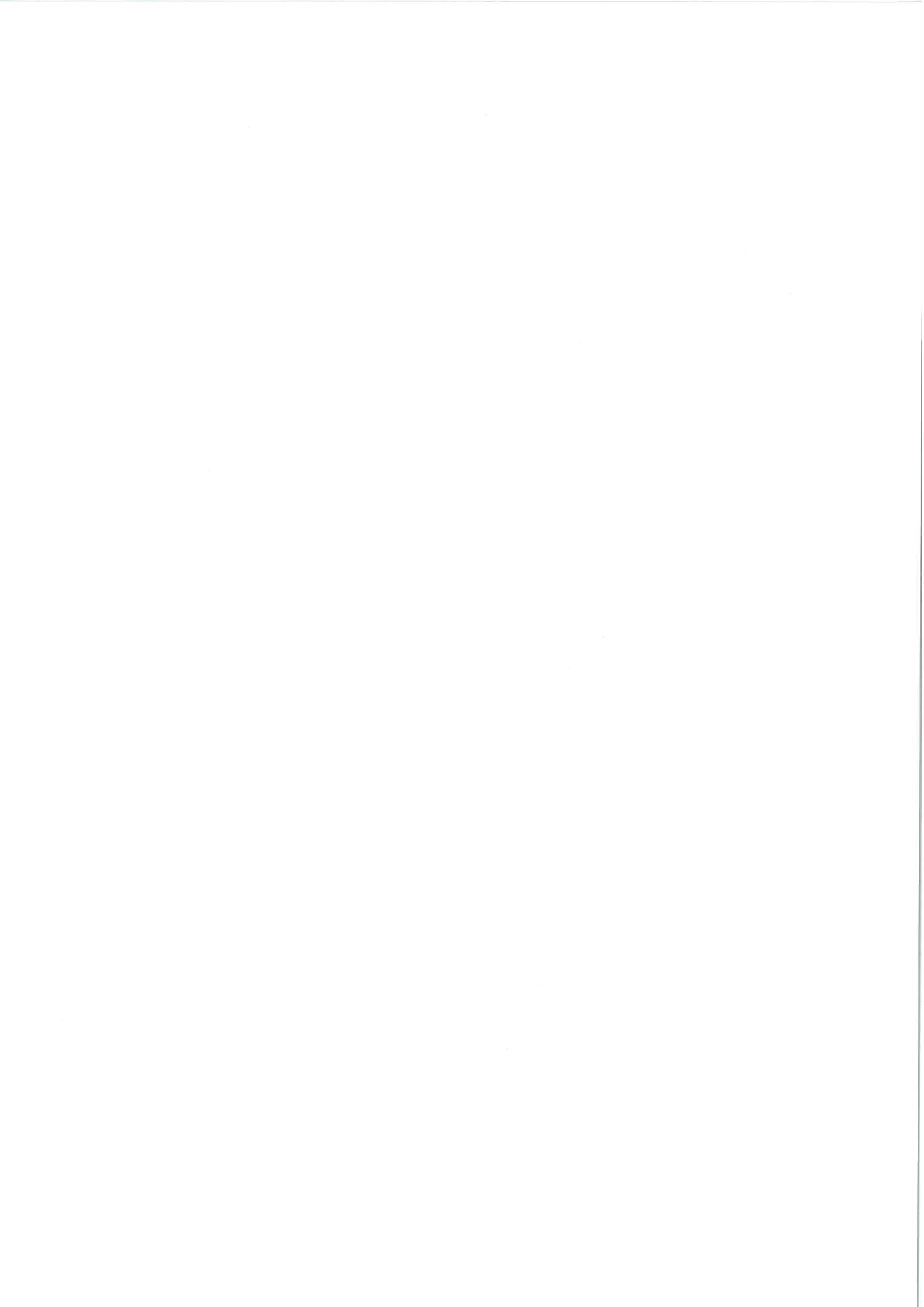
**Sofia Isabel Marques Amorim**

Orientaçâo: **Prof. Doutor Paulo Miguel Süva Cardoso**

Mestrado em Psicologia

Area de especializaçào: Psicologia da Educaçào

Évora 1 2012



Mestrado em Psicologia da Educaçao

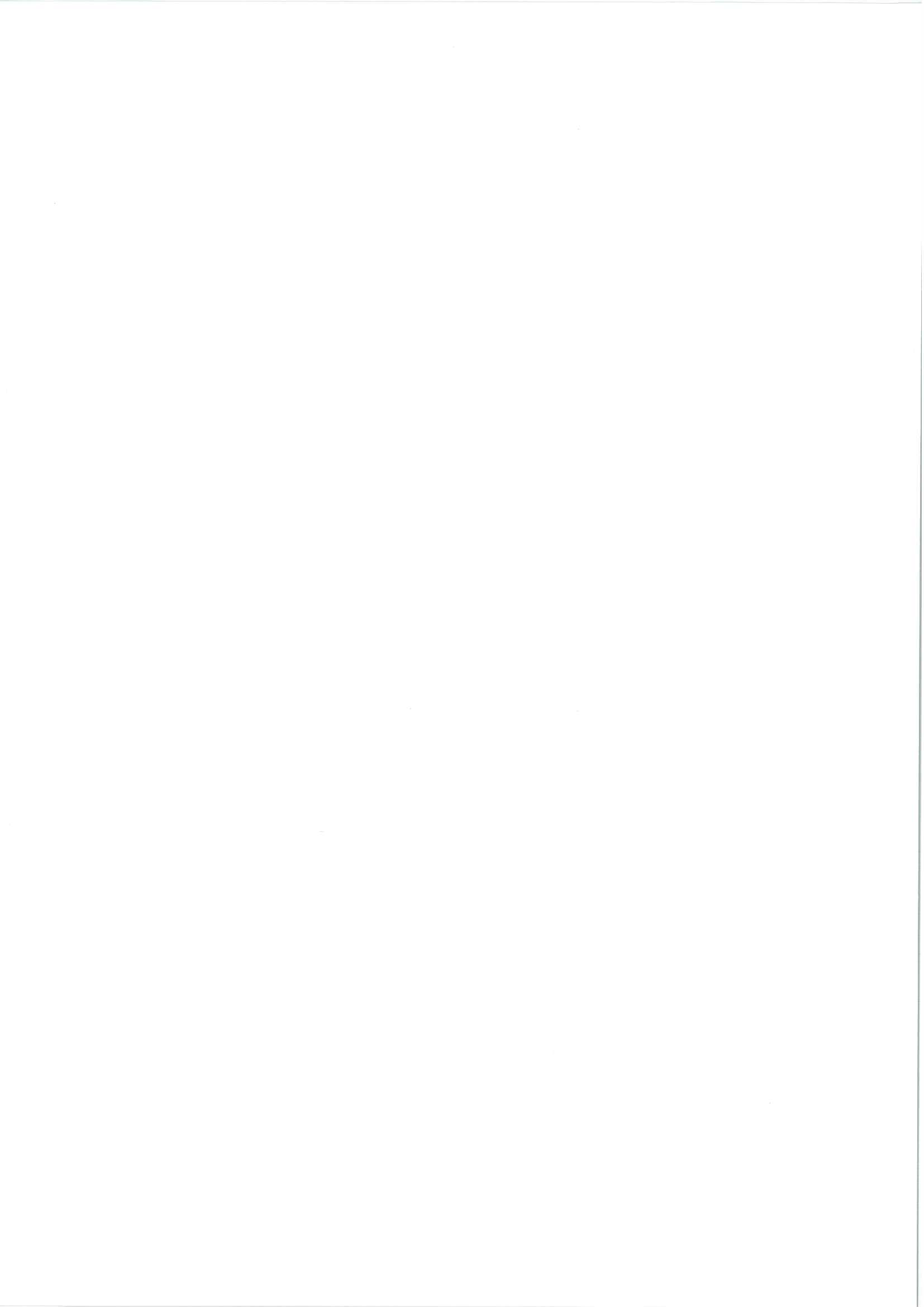
Dissertaçao

Ansiedadee dilemas dos psic61ogos em aconselhamento de carreira

Sofia Isabel Marques Amorim

Orientador:

Prof. Doutor Paulo Miguel Silva Cardoso



À minha mae, que realizou o meu sonho.

**Agradecimentos**

0 presente estudo representa para mim mais do que a finalizaçao de uma etapa importante na minha vida pessoal e académica, a realizaçao de um sonho, o quai nao seria possivel alcançar sem o apoio de varias pessoas. Dai o meu sincero agradecimento:

- Ao **Prof. Doutor Paulo Cardoso,** por todo o apoio, esclarecimentos, disponibilidade e conhecimentos transmitidos. Obrigado por tudo o que me ensinou;

- Aos **participantes** desta investigaçao, pela sua disponibilidade em colaborar;

- À minha **mae,** Engracia, por TUDO o que fez por mim, especialmente pelo apoio, motivaçao, compreensao e confiança depositados em mim. Sem duvida que a admiro por tudo o que ela é e lhe agradeço por tudo o que sou hoje;

- Aos meus **av6s** Maria e Antonio e **madrinha** Florbela que sao os meus exemplos de vida. Obrigada por TUDO;

- Ao Vitor, Paula, Ana Lucia, Cindy, Joana, Susana e Cristina, os **colegas e amigos** de verdade. Obrigado por me terem acompanhado neste percurso, quer nos momentos bons, quer nos menos bons, pois ao vosso lado tudo se tornou mais alcançavel;

- Ao meu **filhote,** que acompanhou este trabalho apenas na sua reta final, mas de um sitio privilegiado: do interior da minha barriga.

**Ansiedadeedilemasdos psic6logos emaconselhamento decarreira**

**Resuma**

A presente investigaçao procura identificar os dilemas mais frequentes em psic61ogos em aconselhamento de carreira, bem camo estudar a sua relaçao cam a ansiedade (estado e traça). Participaram 102 psic61ogos de ambos os sexos que exercem praticas de aconselhamento de carreira. Os instrumentas utilizados foram o Questionario de Dadas Demograficos, o lnventario de Dilemas em Aconselhamento de Carreira (IDAC: Cardoso, 2012) e o Questionario de Auto-Avaliaçao (QAA: Silva & Correia, 1997). Os resultados evidenciaram que (1) os dilemas de dupla lealdade e neutralidade sao os mais frequentes; (2) cam o aumento da idade e do tempo serviço diminui a frequência de dilemas dos psic61ogos na pratica do aconselhamento de carreira; (3) maiores niveis de ansiedade de traça relacionam-se cam um aumento da vivência de dilemas de aconselhamento de carreira.

**Palavras-chave:** dilemas, aconselhamento de carreira, ansiedade-traço, ansiedade­

estado.

ll

**Anxiety and dilemmas of psychologists in career counseling**

**Abstract**

This research aims to identify the most common dilemmas of psychologists in career counseling, and study its relationship with anxiety (state and trait).

102 psychologists participated in the study of bath sexes delivering career counseling practices. The instruments used were a Demographie Data Questionnaire, the lnventory of Dilemmas in Career Counseling (IDAC: Cardoso, 2012) and Self­ Assessment Questionnaire (SAQ: Correia & Silva, 1997). The results showed that (1) the dilemmas of dual loyalty and neutrality are the most frequent; (2) with increasing age and service time decreases the frequency of dilemmas of psychologists in the practice of career counseling; (3) higher levels of anxiety trait are related to an increased experience of dilemmas of career counseling.

**Keywords:** dilemmas, career counseling, state-anxiety, trait-anxiety.

lll

**indice**

**lntroduçao** 1

**Parte 1- Enquadramento te6rico** 3

**Capitulo 1- Aconselhamento de carreira** 5

**Capitulo 2- Dilemas** 9

2.1- Dilemas na ajuda psicolégica 9

2.2- Dilemas no aconselhamento da carreira 14

2.2.1 A gestao dos Dilemas na pratica do aconselhamento e da

psicoterapia 20

**Capitulo 3- Ansiedade** 23

3.1 Os conceitos de ansiedade estado e de ansiedade traço 23

3.2- Dilemas come fonte de ansiedade 25

**Parte Il- Parte Empirica** 29

**Capitulo 4- Objetives e questôes de investigaçâe** 31

**Capitule 5- Metodolegia** 33

5.1- Os participantes 33

5.2- Instrumentes utilizados 36

5.2.1 Questionario de dados demograficos 36

5.2.2 lnventario de Dilemas em Aconselhamento da Carreira (IDAC) 36

5.2.3 Questionario de Auto-Avaliaçao (QAA) 38

5.3- Procedimentos 39

**Capitule 6- Resultades** 41

6.1 Analise das caracterfsticas psicométricas do lnventario de Dilemas em

Aconselhamento de Carreira - IDAC 41

6.1.1 Analise descritiva do IDAC 41

6.1.2. Estudo da homogeneidade/unidimensionalidade do IDAC 43

6.1.2.1 Validade convergente e discriminante das escalas do IDAC 43

6.1.2.2. Estudo das correlaç6es inter-itens das escalas do IDAC 43

6.1.3. Estudo da consistência interna do IDAC 43

6.2 Estudo das relaç6es entre as variaveis demograficas, os dilemas do

aconselhamento e a ansiedade (estado e traço) 45

6.3 Estudo das diferenças entre grupos relativamente aos dilemas em aconselhamento de carreira 46

6.3.1 Diferenças nas escalas do IDAC em funçao do sexe 46

IV

6.3.2 Diferenças nas escalas do IDAC em funçao da formaçao em aconselhamento de carreira 47

6.3.3 Diferenças nas escalas do IDAC em funçao da idade 48

6.3.4 Diferenças nas escalas do IDAC em funçao do tempo de serviço 48

6.4 Estudo das diferenças entre a ansiedade e as variaveis demograficas 49

6.4.1 Diferenças na ansiedade por sexo 49

6.4.2 Diferenças na ansiedade em funçao da formaçao em aconselhamento de carreira 50

6.4.3 Diferenças na ansiedade em funçao da idade 50

6.4.4 Diferenças na ansiedade em funçao do tempo de serviço 51

6.5 Estudo de ansiedade-estado, ansiedade-traço, faixa etaria e tempo de

serviço predizendo os dilemas do aconselhamento de carreira 51

**Capitulo 7- Discussao dos resultados** 53

7.1 As caracteristicas psicométricas do IDAC 53

7.2 Os dilemas em aconselhamento de carreira 54

7.3 As variaveis demograficas e os dilemas do aconselhamento de

carreira 56

7.4 Ansiedade e dilemas 57

**Conclusôes gerais** 59

**Referências bibliograficas** 62

**Anexos** 68

Anexo 1- Questionario de Dados Demograficos 69

Anexo Il- lnventario de Dilemas em Aconselhamento de Carreira 71

Anexo Ill- Distribuiçëes das escalas do IDAC 77

Anexo IV- Estudo de validade convergente e discriminante dos itens para a 80 categorizaçao conceptual

Anexo V- Correlaçëes inter-itens das escalas conceptualmente derivadas

84

87

v

**lntroduçao**

Nos ultimes anos assistimos a uma mudança na sociedade em que vivemos, nomeadamente nos trabalhos, na carreira das pessoas e nos préprios serviços disponiveis. Tornou-se, assim, necessaria uma intervençao através de praticas mais flexiveis de aconselhamento de carreira, que privilegiem o cielo de vida das pessoas, recorrendo a metodologias cada vez mais dinâmicas e ajustadas (Amudson, 2006). Neste contexte de profundas mudanças na carreira os técnicos deparam-se corn algumas dificuldades no exercicio da sua profissao.

A elaboraçao do presente estudo prende-se com o facto de o psicélogo, ao tentar auxiliar os clientes a resolver os seus dilemas, também ele se depara corn a gestao dos seus préprios dilemas, na pratica do aconselhamento de carreira.

A literatura tem revelado come as situaçôes dilematicas sao vivenciadas peles técnicos na ajuda psicolégica e na psicoterapia. Contudo, no âmbito do aconselhamento de carreira ha ainda muito pouce trabalho realizado, o que conduziu à necessidade de investigar sobre este assunto. Deste modo, considera-se extremamente pertinente estudar quais os dilemas que os psicélogos em aconselhamento de carreira vivenciam e come os gerem, uma vez que tais estudos podem constituir um importante contributo para a formaçao dos psicélogos da gestao dos desafios corn que sao confrontados nas praticas do aconselhamento de carreira.

A literatura aponta também para o facto das questôes dilematicas serem fortes

fontes de ansiedade, na medida em que estes conflitos sao altamente stressores para o individuo (Scaturo, 2002a). Neste sentido, considera-se igualmente pertinente investigar come a ansiedade e os dilemas se relacionam, e come isto se revela nos psicélogos em aconselhamento de carreira. Acrescente-se que os resultados obtidos na presente investigaçao podem dar o seu contributo para o entendimento do papel das variaveis da pessoa do psicélogo na experiência dos dilemas.

0 presente trabalho esta dividido em duas grandes partes que se interligam. A primeira parte refere-se ao enquadramento teérico relative às tematicas a serem tratadas - situaçôes dilematicas e ansiedade (estado e traço), bem come a relaçao estabelecida entre as mesmas. Ainda nesta abordagem sao enfatizadas investigaçôes levadas a cabo neste dominic, de forma a obter-se uma perspetiva mais abrangente e atual dos conceitos em estudo. Na segunda parte, é exposto o estudo empirico realizado, os seus objetivos e questôes de investigaçao, a metodologia (participantes,

1

instrumentes utilizados e procedimentos), os resultados, a discussao gerai e as conclusôes finais.

2

Partel

Enquadramento te6rico

3

4

**CAPiTULO 1**

**Aconselhamento de carreira**

As teorias modernas acerca do desenvolvimento da carreira surgiram na década de 1950, mas foi nos anos 60 que o conhecimento sobre as escolhas ocupacionais camo um processo em desenvolvimento aumentou consideravelmente. Em simultâneo, os termes "carreira" e "desenvolvimento de carreira" tornaram-se populares, sendo substituidos pelas termes "vocaçao" e "desenvolvimento vocacional" (Gysbers, 2003). 0 conceito de carreira inclui, assim, uma variedade de aspetos relatives às escolhas pessoais dos individuos em termes de ocupaçao, educaçao, comportamento pessoal e social, aprendizagem, responsabilidade social e atividades de lazer. lsto é, abrange os papéis nos quais os sujeitos se envolvem (trabalhador, aluna, familiar, cidadao), os varias contextes (casa, escala, comunidade, local de trabalho) e acontecimentos que ocorrem nas suas vidas, neste casa mementos de transiçao na vida camo o inicio de uma profissao, o casamento, o divércio ou a reforma (Gysbers, 2003).

Aconselhamento de carreira difere de outras modalidades de aconselhamento, por se focar principalmente nas questôes relacionadas com o trabalho ou a carreira, e recorrer a procedimentos de avaliaçao psicol6gica e transmissao de informaçao com maior frequência do que outras formas de aconselhamento. Tai camo outras modalidades de aconselhamento psicol6gico, é um processo intersubjetivo multidimensional que varia de acordo com o contexte, o enquadramento te6rico da intervençao, a subjetividade do psic61ogo, e a relaçao de aconselhamento (Cardoso, Taveira, Biscaia, & Santos, 2012). Assim, o aconselhamento de carreira pressupôe toda um processo de ajuda psicol6gica que se remete para uma intervençao centralizada nos problemas, questôes, complexidades e preocupaçôes oriundos da carreira dos individuos (Gysbers, 2003). Este processo ganha cada vez mais importância, uma vez que vivemos numa sociedade em constante mudança e imprevisibilidade que pautam o percurso das carreiras dos individuos na atualidade.

Nos ultimes anos, a globalizaçao e a inovaçao tecnolégica produziram alteraçôes na natureza do trabalho, na estrutura das organizaçôes e na mobilidade das populaçôes levando ao surgimento de novas oportunidades, ao crescente numero de pessoas com trabalho precario e desempregadas e, ainda, à exigência de aprendizagem e formaçao ao longo da vida. As escolhas vocacionais também ganharam um nova significado na vida das pessoas, na medida em que as decisôes

5

definitivas que o individuo fazia ha uns anos atras acerca da sua carreira, tornaram-se na atualidade mais fluidas e menes previsiveis (Pitttman, 2000). Ao mesme tempo, verifica-se o aumento e a diversificaçao do numero de serviços que utilizam praticas de aconselhamento de carreira para apoiar as pessoas e as organizaç6es a lidarem corn os noves desafios da carreira (Amundsen & Thrift, 2008; Guichard, 2003).

Para além dos conhecidos Serviços de Psicologia e Orientaçao e da

intervençao dos Serviços de Emprego, surgiram outras valências come as de apoio ao desenvolvimento de carreira de estudantes do ensino superior, à qualificaçao profissional em Centres de Reconhecimento, Validaçao e Certificaçao de Competências e apoiando, ainda, a inclusao socioprofissional no âmbito da deficiência mental, da saude mental ou dos comportamentos aditivos em instituiç6es publicas de solidariedade social (Cardoso, 2008). Consequentemente, verificou-se o aumento da procura de serviços de aconselhamento de carreira pela parte de individuos de diferentes idades e em diversas circunstâncias (Gysbers, 2003).

Neste sentido, é necessario o desenvolvimento da capacidade de

adaptabilidade das pessoas a todas estas transformaç6es. Assistimos, portante, a uma mudança de paradigma na pratica do aconselhamento de carreira, no sentido em que nao basta adequar as caracteristicas do individuo às oportunidades existentes relativas ao trabalho (Pittman, 2000), uma vez que os individuos imp6em significado e direçao no seu proprio desenvolvimento vocacional (Savickas, 2005). Deste modo, segundo Amudson (2006), promover a adaptabilidade das pessoas passa também pela ajuda à construçao de projetes de vida que mobilizem a uma atitude proativa face aos desafios que a carreira coloca. Esta intervençao exige praticas flexiveis de aconselhamento de carreira, ou seja, que dêem atençao ao cielo de vida das pessoas, recorrendo a metodologias dinâmicas que procurem apreender a estreita relaçao entre as dimens6es vocacionais e psicossociais e as especificidades sociais e culturais dos individuos.

Segundo Guichard (2003), as intervenç6es em aconselhamento de carreira passaram a caracterizar-se segundo três aspetos: as intervenç6es sao concebidas come sendo aplicadas ao longo do tempo de vida; o processo de desenvolvimento da carreira inclui todas as transiç6es que o individuo experiencia: escola, profissao, vida pessoal; e os clientes passaram a ser "atores" do seu proprio desenvolvimento da carreira. A ajuda do psicologo neste tipo de aconselhamento devera incidir em determinar o que os clientes querem e come eles pode alcançar as suas proprias

decis6es.

6

Como em qualquer outre tipo de intervençao psicol6gica, também no aconselhamento de carreira, os técnicos deparam-se com algumas contrariedades na pratica da sua profissao. Desta forma, este processo de ajuda caracteriza-se por uma vasta complexidade, uma vez que o psic61ogo, ao tentar ajudar a resolver os dilemas dos clientes, também ele se depara com a gestao dos seus proprios dilemas, sendo esta vivência inevitavel em todo o processo de aconselhamento (Scaturo, 2002a), bem como em instituiç6es e respetivas comunidades (Shapiro & Stefkovich, 2011).

7

8

**CAPiTULO 2**

**Dilemas**

**2.1 Dilemas na ajuda psicol6gica**

A consulta psicolégica acontece em privacidade num local privilegiado, numa sala tranquila, longe dos olhos e dos ouvidos do mundo. Trata-se de um contacte social profundo, definido por normas profissionais, legais, sociais, técnicas e com conduta prépria (Levin, Furlong & O'Neil, 2003). A ajuda psicolégica nao pode, assim, prosseguir sem o cliente e o profissional prestarem cuidados às quest6es da moralidade e da transparência total (Bankart, 2003).

A confiança interpessoal que o paciente toma para com o psicélogo *é*

amplamente considerado um aspeto implfcito. Este processo de construçao da confiança *é* diferente de paciente para paciente. Alguns sao mais capazes de desenvolver confiança e confidência suficiente porque vêem o psicélogo como uma pessoa bem-intencionada, enquanto outres levam mais tempo e demonstram mais dificuldade em estabelecer esta relaçao de confiança (Scaturo, 2010). Tai tem implicaçôes na escolha de estratégias a implementar pelo profissional na sua pratica. Por exemple, na psicoterapia, o dilema de suporte *versus* confronte centrado no cliente toma especial dimensao. Os beneficies de ambas as estratégias sao vantajosas, mas obviamente que isso sé *é* verificavel apenas se se tiver em consideraçao as caracterfsticas especlficas de cada cliente (Scaturo, 2002b).

0 processo da ajuda psicolégica pode, ele préprio, ser visto como uma série constante de escolhas sobre o que dizer ou fazer no memento do processo e ajuda psicolégica e de gestao dos dilemas que daf emergem. Uma vez que a tomada de decisao faz parte da vida diaria do profissional, tai requer uma tolerância substancial à ambiguidade (Scaturo, 2002a).

Os dilemas e os conflitos emocionais sao endémicos à condiçao humana

(Scaturo, 2002a) e podem envolver conflitos de três tipos. Os conflitos de evitaçao­ evitaçao têm uma qualidade negativa, através da quai se pensa "mau se o fizer, mau se nao o fizer" e constituem o tipo de conflito em que a sua resoluçao *é* mais diffcil. Sao situaç6es em que o sujeito deseja nao ter de se confrontar e, quando a fuga nao *é* possfvel, a indecisao e a inaçao sao respostas comuns. Por outre lado, os conflitos de

aproximaçao-aproximaçao representam a escolha entre duas alternativas positivas e

9

sao frequentemente resolvidos com mais facilidade, tante que na maioria das vezes o individuo nem se apercebe que esta perante uma situaçao dilematica. Por ultimo, os conflitos de evitaçao-aproximaçao sao um pouce mais dificeis de contornar em relaçao aos de aproximaçao-aproximaçao, sendo que simultaneamente atraem e afastam as

pessoas (Scaturo, 2002a).

Têm sido levados a cabo alguns estudos com o objetivo de compreender quais os principais conflitos ou situaçôes- problema vividos peles psicélogos na sua pratica profissional. Uma tentativa de classificar os dilemas na ajuda psicolégica é a apresentada por Scaturo (2002a), que agrupou as experiências dilematicas de acordo com a sua natureza: ética e técnica. Os dilemas de ordem ética têm subjacente a duvida que se prende essencialmente com o bem-estar gerai do cliente, pois existe o reconhecimento de que os principios éticos da conduta profissional estao em causa. No que diz respeito aos dilemas de ordem técnica, a duvida refere-se ao tipo de tarefa/ metodologia terapêutica a implementar. Todavia, ha que ter atençao para o facto de que estas duas dimensôes tendem a sobrepor-se, pois em qualquer tipo de intervençao podem ser colocados em causa principios éticos e principios técnicos. Esta perspetiva é defendida por Scaturo (2002a), reforçando o recurso da utilizaçao de outres critérios de classificaçao dos dilemas, nomeadamente em funçao da modalidade de ajuda (terapia familiar, psicoterapias breves, entre outras) e do processo de ajuda (gestao dos limites da relaçao de ajuda, neutralidade terapêutica, entre outras).

Outres exemples de categorizaçao de dilemas podem ser encontrados nos

estudos realizados nos Estados Unidos (Pope & Vetter, 1992 cit. por Scaturo, 2002a) e no Reine Unido (Lindsay & Clarkson, 1999 cit. por Scaturo, 2002a). Os resultados evidenciaram que em ambes os paises foram encontradas categorias comuns relativamente à preocupaçao ética. Por ordem de maior frequência foram encontradas as seguintes areas de preocupaçao para os dilemas profissionais éticos: 1. Confidencialidade, 2. Oupia relaçao, 3. Comportamento dos colegas, 4. Questôes sexuais, 5. Questôes académicos *1* formaçao e, 6. Competência profissional.

No que respeita o dilema da confidencialidade, é considerado de maior releve

no âmbito das preocupaçôes éticas pois desafia a relaçao de confiança com o paciente. Este dilema pode resultar de multiplas situaçôes. Pode ser produto do conflito que existe entre as necessidades da organizaçao e do cliente, colocando em questao os principios éticos fundamentais, bem como, a integridade do psicélogo e

10

respeito pela dignidade e direito dos outras. É de referir que o dilema em causa pode reforçar-se casa o psic61ogo seja pressionado a fornecer dadas tidos camo relevantes, par exemple, para a produtividade da organizaçao (Cardoso, 2008).

Atualmente, a confidencialidade no processo de ajuda toma um significado especifico, na medida em que os técnicos têm o dever de manter confidencial a informaçao a que têm acesso acerea do cliente (Pinais & Gutheil, 2001; O'Neil, 2006), dada que se trata de um principio ético (Pinais & Gutheil., 2001). Estabelecido este compromisse, a confidencialidade pode ser uma mais-valia pela facto do cliente se sentir segura e confiante para revelar determinado tipo de informaçao ao profissional o que, de acordo corn Farberman, Finch & Bergman (1997), se tai confiança nao se estabelecesse certas informaçôes nunca viriam ao cima. Para além disse, de acordo corn O'Neil (2006), a confidencialidade emerge camo uma resposta terapêutica e ética que priva o self, o que constitui uma necessidade humana fundamental.

Contudo, o técnico pode deparar-se cam situaçôes dilematicas extremas, as quais se constituem camo exceçôes validas para a interrupçao da confidencialidade na relaçao técnico-cliente. "Quem ira sofrer se esta informaçao nao for revelada?"; "Ha algum ganho para alguém se esta informaçao nao for revelada?"; "Que tipo de relaçao devo estabelecer corn este cliente e coma posso usar e reforçar este dilema?" sao algumas das questôes que o profissional se depara frequentemente no que diz respeito ao dilema da confidencialidade (Pinals & Gutheil, 2001), às quais nao é facil dar uma resposta (O'Neil, 2006) e geram nestes mementos ansiedade no individuo (Levin et al., 2003). Este ambiente compôe-se par forças constantes que levam a uma tensao ou dûvida significativa entre a revelaçao e a omissao, cujo dilema pode resultar na quebra da confidencialidade.

Pinais & Gutheil (2001) destacam algumas destas exceçôes. Par exemple, quando um cliente se encontra numa situaçao de emergência camo o risee de suicidio (Scaturo, 2002a), o técnico devera reconsiderar a continuaçao do processo de ajuda e manter a confidencialidade da relaçao ou informar terceiros da situaçao e ponderar o encaminhamento para profissionais da area da saûde mental para tratamentos e cuidados adicionais. Uma outra exceçao valida para a interrupçao da confidencialidade tem a ver corn o papel da familia. Se um paciente que ao ser avaliado, par exemple, demonstra sinais iniciais de uma possivel demência, pode ser benéfico para si casa tenha uma familia que saiba do diagn6stico, esteja informada acerca do piano de ajuda e disponivel no auxilio ao seu tratamento.

11

Também o recurso a novas tecnologias pode tomar-se uma exceçao à quebra deste principio ético. Na era dos computadores, faxes, telem6veis e outres dispositivos, as instituiçëes devem ter o cuidado de salvaguardar as informaçëes acerca dos clientes e a verificar quem tem acesso às mesmas.

Outre exemple da possivel quebra da confidencialidade diz respeito à suspeita da existência de uma situaçao de abuse ou de negligência (lyer & MacGregor, 2010; Scaturo, 2002a). lnterromper a confidencialidade nao é ético, nao denunciar o abuse é ilegal (Farberman et al., 1997). 0 dilema que existe prende-se corn a duvida entre denunciar uma situaçao que é ilegal ou proteger os c6digos da ética profissional assegurando as promessas de sigilo para corn os clientes.

De um modo mais particular, no que toca aos psic61ogos que trabalham em contexte escolar, a sua atuaçao requer também uma relaçao de confiança corn o alune que esta a ser acompanhado, onde se assegure a privacidade e a confidencialidade das informaçëes dadas pelo mesme. Quando tai nao é possivel, o profissional deverà informar os alunes acerca dos limites da confidencialidade (Americam School Counselor Association, 2008), uma vez que para além da relaçao estabelecida com o alune, o psic61ogo tem também uma variedade de papéis corn professores, pais e diretores (lyer & MacGregor, 2010). Esta responsabilidade pode contradizer-se e levar o psic61ogo ao confronte corn dilemas éticos relacionados corn a confidencialidade e com uma relaçao dupla.

As reuniëes escolares sao eventes por excelência que podem frequentemente levar o psic61ogo educacional a confrontar-se corn dilemas éticos, na medida em que este fica na duvida sobre que informaçao pode ser revelada nestas reuniëes, mantendo ou quebrando a confidencialidade da relaçao de ajuda corn o alune. É importante, nestes cases, que o psic61ogo faça uma reflexao de que informaçao é ou nao privada e o que pode ou nao ser revelado nas reuniëes escolares, de modo a também ser possivel satisfazer a curiosidade e/ou preocupaçao dos pais e professores, o que pode gerar uma dinâmica de tensao no proprio ambiente escolar (lyer & MacGregor, 2010).

Assim sendo, Levin et al., (2003) propëem que a confidencialidade seja vista como uma "pele flexivel e nao como uma camisa-de-forças", que seja capaz de assegurar proteçao, mas também, num outre ponte de vista, de se alargar às necessidades da aprendizagem, da intervençao clinica e da investigaçao, por exemple.

12

Associada ao dilema da confidencialidade, uma outra preocupaçao ética encontrada no estudo referido prende-se corn a possibilidade de se estabelecer uma dupla relaçao corn o cliente. Este tipo de dilema abarca um conjunto de relaç6es sociais que o psic61ogo mantém com o cliente, ou seja, o psic61ogo depara-se com um conflito interne, que se traduz no facto de que, até que ponte a relaçao social pode estar a influenciar a relaçao de ajuda. Um tipo de relaçao dual com que o psic61ogo se pode deparar é quando acompanha dois clientes que têm uma relaçao entre si, come por exemple, acompanhar marido e mulher separadamente, mas em simultâneo.

A terceira area de maior preocupaçao ética que o estudo aponta, incide no

comportamento dos colegas, ou seja, esta area faz referência à existência de factos preocupantes na conduta profissional dos colegas, incluindo duvidas sobre a competência profissional dos mesmes, existência de comentarios pouce profissionais, conflitos profissionais sobre os encaminhamentos e evidenciaçao inadequada de informaç6es clinicas.

No estudo supracitado também surgiu um numero consideravel de quest6es que envolvem a relaçao sexual entre o técnico e o cliente: a existência de uma relaçao sexual com o cliente; o periode de inicio da relaçao (durante ou depois do tratamento); quem inicia a relaçao; a vulnerabilidade do cliente; e relaçao sexual entre supervisores e formadores.

Uma quinta preocupaçao evidenciada em torne dos dilemas éticos prende-se com a formaçao académica, ou seja, envolve a preocupaçao por parte dos orientadores em relaçao ao facto dos profissionais em inicio de carreira nao estarem preparados ou aptes para o mercado de trabalho por diverses motives.

Por fim, a ultima area de preocupaçao ética envolve a competência profissional

de si e dos outres, nomeadamente nos mementos iniciais da carreira, em que o profissional podera ter dificuldade em lidar corn cases de maior complexidade.

Depois de serem mencionadas estas diferentes categorias de dilemas éticos,

podemos referir que este estudo foi extremamente importante para compreendermos que os dilemas encontrados têm um caracter transte6rico, ou seja, poderao encontrar­ se em diferentes dimens6es praticas de aconselhamento independentemente da modalidade de ajuda ou da orientaçao te6rica. Assim, no processo de aconselhamento de carreira também poderao estar presentes os dilemas anteriormente mencionados de ordem ética, bem come, outres que possam surgir e que têm subjacente a mesma preocupaçao.

13

**2.2 Dilemas no aconselhamento da carreira**

Por dilemas em aconselhamento de carreira compreendem-se as duvidas e os conflitos em relaçao ao que dizer ou fazer num memento especffico deste processo, dado que envolve a escolha entre duas alternativas igualmente insatisfat6rias (Scaturo, 2002a). 0 dilema envolve, portante, o estabelecimento de um conflito percebido dos princfpios éticos (MacKay & O'Neil, 1992). Por outre lado, tende em conta que tais conflitos sao altamente stressantes e raramente resolvidos na sua integra, eles sao uma importante fonte de ansiedade para o profissional (Scaturo,

2002a), e de confusao pessoa! e profissional que pode levar à estagnaçao (Mens­

Verhulst et al., 1999). 0 grau de ansiedade varia de acordo com varies fatores, em que pelo menes dois sao: a importância ou a criticidade das consequências do dilema e o aumento da dificuldade em fazer a discriminaçao entre as opçôes mais e menes favoraveis (Scaturo, 2002a; 2005). A inevitabilidade desta experiência esta enraizada na natureza complexa das relaçôes humanas e na necessidade de gerir processos de interaçao que nao sao lineares, o que levanta questôes sobre o curso de açao mais apropriado para escolher (Cardoso, 2008).

De acordo com Debiak (2007), a humildade e o espirito critico sao as caracteristicas mais importantes do psic61ogo nas suas tentativas de promover o estabelecimento de relaçôes colaborativas com os clientes, o que facilita mudanças na vida das pessoas. A par disto, e na tentativa de resolver os dilemas, torna-se importante que o psic61ogo reconheça as chamadas "situaçôes dilematicas", possua um relevante conhecimento das normas, analise como esse conhecimento se aplica à situaçao em questao e demonstre capacidades de comunicaçao e negociaçao do dilema na pratica (Singer, 2003).

Contudo, os dilemas nao se revelam apenas na pratica do profissional em aconselhamento de carreira, mas também nos pensamentos e discursos dos proprios clientes. Um estudo levade a cabo por Pittman (2000) mostrou que o cliente pode revelar très tipos de dilemas: incertezas vs certezas, interesses vs pratica, foco vs opçôes.

No primeiro tipo de dilemas (incertezas vs certezas) o individuo esta certo de quais sao os seus interesses, mas a ideia de os consumar no mercado de trabalho parece-lhe dificil. Exemple disto é quando o cliente diz "Eu sei o que realmente me interessa, mas nao sei o que ira acontecer". No segundo tipo (interesses vs pratica), o individuo esta ciente dos seus interesses, mas fica em duvida quanto a segui-los

14

devide a quest6es praticas, ao dizer, por exemple, "Eu quero realmente fazer a diferença, mas tenho de ganhar dinheiro suficiente para pagar os estudos e colocar pao na mesa". Por ultimo, no terceiro tipo de dilemas (foce *vs* opç6es), o cliente identifica uma potencial decisao focando-se num interesse especffico, contudo com mede de tomar essa escolha come definitiva, coloca a si proprio outras alternativas. Por exemple, quando diz "a razac pela quai eu fui para historia foi por ser algo que eu gostava, mas eu nao me quero limitar a isto e, por isse, talvez eu queira tentar manter algumas opç6es abertas". Neste ambiente, é fundamental que o psic61ogo tente minimizar os dilemas dos seus clientes, explicando-lhes que o surgimento das suas duvidas, relativas à carreira, constitui uma situaçao normal do processo de tomada de decisao.

Apesar da importância dos dilemas para os psic61ogos em aconselhamento de carreira, muito pouce se sabe sobre este assunto, uma vez que existem poucas abordagens neste dominic. Contudo, a primeira é oferecida por Gati (1994), ao analisar que dilemas e problemas envolvem o Aconselhamento de Carreira Assistido por Computador, alguns dos quais sac também relevantes e suscetiveis de ocorrer no aconselhamento de carreira direto. Dois destes dilemas estao relacionados com o facto de o psic61ogo dar ou nao informaç6es ao cliente. 0 primeiro esta associado ao desafio de evitar a influência dos seus estere6tipos na seleçao e transmissao de informaç6es acerca da carreira. 0 segundo diz respeito ao fornecimento de informaç6es relevantes de modo a nao sobrecarregar o cliente, na procura de um equilibrio entre facilitar as suas aspiraç6es e comprometer os seus pianos de carreira.

Uma outra abordagem é oferecida por Sultana e Watts (2006) que se basearam em pesquisas de orientaçao profissional em Serviços Publiees de Emprego na Europa. Os dilemas encontrados com mais frequência foram: (a) a tensao entre a perspetiva de oferta de serviços personalizados centrada no cliente e a realidade do mercado de trabalho que é muito restrito de oportunidades; (b) o conflito entre o trabalho de colocaçao, metas e prazos estabelecidos a nivel politico, pressionando a carreira dos psic61ogos para orientar os clientes nas suas escolhas; (c) o curto periode de tempo destinado ao trabalho de aconselhamento de carreiras; (d) o conflito entre a adoçao de um modele que dote o cliente na orientaçao de carreira ou que o posicione come um recetor passive de serviços.

Numa perspetiva mais recente, Cardoso et al. (2012) realizaram um estudo que

procurou explorar os principais dilemas que os psic61ogos enfrentam em aconselhamento de carreira. Para isse, os autores levaram a cabo 24 entrevistas

15

semi-estruturadas a psic61ogos portugueses experientes, dos quais 14 trabalham em ambientes de trabalho e 10 trabalham em contextes educatives.

Os objetivos foram os de analisar os dilemas de psic61ogos na pratica do aconselhamento de carreira e comprar dois grupos de acordo com os contextes principais onde ocorre esta atividade: emprego e educaçâo. Os resultados revelaram cinco dominios principais de experiências dilematicas: (1) neutralidade, (2) avaliaçâo, (3) dupla lealdade, (4) limites de papéis, e (5) confidencialidade.

Relativamente à neutralidade, o dilema tipico consiste na duvida sobre se,

camo profissional, deve ou nao confrontar os pianos de carreira do cliente. Este dilema foi verificado em três situaç6es: quando o psic61ogo acha que o perfil psicol6gico do cliente nâo se encaixa nos seus pianos de carreira; quando o psic61ogo acredita que os pianos de carreira do cliente seriam dificeis de conseguir no mercado de trabalho atual e; quando o psic61ogo considera que os jovens nâo estâo à altura das suas pr6prias expetativas.

Em todas estas circunstâncias, prevalece a duvida entre questionar o realisme dos pianos de carreira e frustrar as esperanças do cliente e sonhos ou entâo nao questionar os pianos de carreira e, assim, permitir o investimento em pianos irrealistas com possi veis consequências negativas. Este dilema desafia os principios éticos do bem-estar e do respeito pelas direitos do cliente para tomar decis6es aut6nomas e informadas sobre sua pr6pria carreira. Exemples concretos de dilemas de neutralidade podem ser: quando o psic61ogo fica em duvida se confronta ou nao o cliente com a sua excessiva ambiçao; quando o psic61ogo fica em duvida se apoia as alternativas de dificil concretizaçao na carreira do cliente contribuindo para o seu otimismo, mas arriscando possibilidades de desemprego, ou se sugere ele proprio alternativas, impondo os seus valores; ou perante um cliente com limitaç6es fisicas ou intelectuais, o psic61ogo fica em duvida se deve ou nâo incentivar projetas de carreira mais ambiciosos que promovam o desenvolvimento e autoestima do cliente, nao respeitando a sua autonomia na decisâo. Para ilustrar esta situaçao, podemos fazer alusâo a clientes mais vulneraveis, nomeadamente portadores de deficiência ou pessoas socialmente muito desfavorecidas. Nestes casas, existe a consciência de que é necessario o confronta com a realidade, para modificar um padrâo disfuncional, consciencializando-se o cliente para uma opçâo vocacional que pode nâo ser a mais adequada.

Quando a neutralidade é desafiada pela duvida do confronta dos projetas de carreira do cliente, o dilema também revela especificidades da relaçâo de ajuda em

16

aconselhamento de careira. Neste caso, revela o duplo pape! que caracteriza a relaçao no aconselhamento de carreira. Por um lado, o psicélogo tem um pape! de companheiro que facilita o processo de construçao de novos significados das experiências vividas pelo cliente, que levam à construçao do seu projete de vida, verificando-se, assim, uma relaçao de proximidade entre ambos. Por outro lado, também se estabelece uma relaçao de afastamento, em que o psicélogo informa o cliente sobre as oportunidades escolares e profissionais, apresenta resultados de avaliaçao psicolégica evisa embutir realisme nos projetes (Savickas, 2006).

No que diz respeito ao dilema da avaliaçao, este faz referência à duvida se se deve ou nao ceder à pressac para o uso de instrumentes de avaliaçao psicolégica. Este conflito està presente por motives diferentes. Em primeiro lugar, o psicélogo sente a pressac para o uso de procedimentos de mediçao vulgarmente utilizados pela organizaçao em que presta serviços mas, por outro lado, sabe que esses testes podem nao ser os mais adequados para a populaçao especffica. Nestes casos, o psicélogo poder-se-à questionar "devo realizar uma avaliaçao psicolégica com uma pessoa que apenas completou o 4° ano, quando os testes em questao sao concebidos

para pessoas que conclufram o 9 ° ano? Devo correr o risco de ferir a autoestima do

cliente com esta avaliaçao psicolégica?". Em suma, o psicélogo fica em duvida se utiliza procedimentos avaliativos institufdos na organizaçao ou se utiliza os mais adequados para o cliente.

Em segundo lugar, o dilema de avaliaçao também ocorre quando o cliente demonstra um desejo em submeter-se a medidas de avaliaçao padronizadas e o psicélogo fica na duvida se existe a necessidade de considerar o uso desse tipo de avaliaçao. Apesar de sentir que o cliente nao precisa de realizar nenhum teste, perante o desejo do cliente, surge a duvida "Devo aplicar testes ou nao?".

Os dilemas da avaliaçao psicolégica em aconselhamento de careira também

podem decorrer de uma das especificidades desta modalidade de intervençao. Assim, segundo Cardoso (2008), a sobrevalorizaçao dos resultados da avaliaçao psicolégica pode conduzir a algumas duvidas sobre o modo como os apresentar. Nestes casos, existe o receio de que a interpretaçao dos mesmos seja deturpada e, assim, prejudicial ao processo de ajuda à tomada de decisao na carreira. Neste sentido, é necessàrio que exista uma relativizaçao da avaliaçao, de forma a explorar alternativas no processo de ajuda. Cardoso (2008) propëe algumas vias para a resoluçao deste dilema tais como (1) conhecer os limites e possibilidades das medidas de avaliaçao psicolégica utilizadas; (2) levar o cliente a expressar-se sobre as discrepâncias entre

17

os resultados da avaliaçao estandardizada e a autoavaliaçao das aptid6es; e (2) promover a emergência de nova sintese a partir de um processo de coconstruçao da nova representaçao de si. Neste sentido, Santos e colaboradores (2001) referem que os psic61ogos em aconselhamento da carreira devem estar particularmente atentos à forma camo utilizam os instrumentas de avaliaçao, nomeadamente as circunstâncias hist6ricas e pessoais, que levam à utilizaçao de determinadas formas de avaliaçao em detrimento de outras. Apesar de este dilema retratar preocupaç6es técnicas, nao deixa de transparecer principios éticos inerentes ao respeito pelas direitos e dignidade do cliente, tai camo de responsabilidade pela seu bem-estar.

No dominic da dupla lealdade, o psic61ogo questiona-se se a sua intervençao

serve principalmente as necessidades e objetivos da organizaçao ou do cliente. Este tipo de dilema acontece frequentemente quando se trabalha cam um cliente através de uma intervençao mais prolongada, que é frequentemente incompativel cam o objetivo da organizaçao. 0 dilema prende-se cam o facto de o psic61ogo ficar na duvida sobre se realiza ou nao mais sess6es, proporcionando mais tempo aas clientes para a correta tomada de decisao ou, par outra lado, termina o acompanhamento devida às pressées feitas pela organizaçao. 0 curto periode de tempo destinado para as intervenç6es leva à duvida "Quem é meu cliente? A pessoa que precisa de uma sessao mais prolongada ou a organizaçao que me paga? ". Exemples concretos do dilema da dupla lealdade sao: quando o psic61ogo fica em duvida se apoia os pianos de mobilidade interna do cliente ou se da prioridade às necessidades da organizaçao para a quai trabalha; quando o psic61ogo fica em duvida se reduz o tempo de cada sessao em pral da organizaçao onde trabalha ou se nao o faz atendendo às necessidades do cliente; e quando o psic61ogo fica em duvida se segue ou nao o seu modela de intervençao em aconselhamento de carreira devida aas condicionalismos do contexte onde que trabalha. Nestas situaç6es o psic61ogo depara-se cam a questao de quem é o seu cliente: a organizaçao que paga os seus serviços ou o individuo que esta a ser acompanhado. É de notar que nos dias de hoje assistimos a uma elevada competitividade a nivel organizacional, que exige uma resposta ao crescente numero de utentes ao mais baixo custo. Esta condiçao pode fomentar um conflito junto do psic61ogo quando a pr6pria instituiçao limita o seu atendimento às necessidades dos clientes. Pasto isto, persiste a duvida entre atender à necessidade do cliente ou aas objetivos que a instituiçao imp6e para a intervençao. Perante este dilema, Toomer (1980) propôs três formas de minimizar as consequências do mesmo: a credibilidade

18

do psic61ogo para resistir às pressees injustificadas; sensibilizar a gestâo para o dilema; e dar a conhecer ao cliente os limites de confidencialidade.

Relativamente à dimensâo limite de papéis, os dilemas revelaram a tensâo entre os papéis do psic61ogo de carreira e do psic61ogo clinico. Este tipo de dilema tende a ocorrer quando existe o risco de exceder os limites da sua competência e/ou os limites estabelecidos para uma relaçâo adequada ao aconselhamento de carreira.

0 dilema pode surgir quando o psic61ogo pensa "algumas pessoas necessitam de aconselhamento psicol6gico, mas nâo tenho nem os recursos nem tempo para fornecê-lo". Também pode surgir quando o psic61ogo nâo tem competências em psicologia clinica e, por isso, nâo se considera preparado para esse tipo de acompanhamento em casos em que os problemas de carreira têm subjacente complexas razëes no âmbito da clinica. No entanto, como psic61ogo sente o dever prestar alguma ajuda. Outras exemples sâo: quando o psic61ogo fica em dûvida se ajuda ou nâo o cliente a explorar problemas pessoais ultrapassando ou nâo os limites da sua competência cientffica; e, noutro exemple, quando o psic61ogo fica em dûvida se revela a sua experiência pessoal para ajudar o seu cliente, mas pondo em risco os limites da relaçâo de ajuda ou se nâo revela, para nâo carrer esses riscos e opta por outras estratégias que nâo lhe pareçam tao eficazes.

Relativamente à confidencialidade, este tipo de dilema estâ relacionado corn o

facto de o técnico revelar ou nâo informaçâo acerca das sessëes com o cliente. Para além do caso da psicoterapia e de outras tipos de ajuda psicol6gica como é o caso dos serviços prestados em contexte escolar, como vimos anteriormente, também na prâtica do aconselhamento de carreira, os psic61ogos se confrontam com a questâo da confidencialidade. Exemples concretos deste tipo de dilema sâo: quando o psic61ogo fica em dûvida se revela aos colegas informaçëes sobre determinado cliente que seguiu em aconselhamento de carreira, beneficiando o trabalho da equipa ou se nâo revela tais informaçëes para preservar a confidencialidade; ou quando o psic61ogo fica em dûvida se revela informaçëes sobre um colaborador acompanhado em aconselhamento de carreira a um superior hierârquico, atendendo aos interesses da organizaçâo ou se nâo revela respeitando o direito de confidencialidade do colaborador.

Outro tipo de dilemas tem a ver corn a fidelidade te6rica/conceptual à prâtica

que se faz (Cardoso, 2008; Sultana & Watts, 2006). Caracterizam-se pela existência de um conflito entre a fidelidade a uma determinada conceçâo te6rica sobre o que

deve ser o processo de ajuda e os constrangimentos derivados pelo contexte ou pela

19

problematica em causa que levam a um afastamento relativamente ao quadro te6rico de referência. Todavia, de acordo corn Savickas (1995), mais importante do que a conceçao te6rica que é adotada, é a utilidade que a mesma tem na pratica do processo de aconselhamento. Assim sendo, é importante que o psic61ogo tenha um papel facilitador no processo de construçao de significado do cliente, pois este ultimo é aquele que detém o maior conhecimento de si proprio. Desta forma, é fundamental que o psic61ogo faça uma interpretaçao cuidada, de modo a evitar a transferência dos

seus valores e principios morais na devoluçao do problema ao cliente.

**2.2.1 A gestao dos Dilemas na prâtica do aconselhamento e da psicoterapia**

Dada a natureza transte6rica dos dilemas e a reduzida investigaçao sobre dilemas no aconselhamento de carreira partîmes de abordagens mais genéricas à gestao dos dilemas em aconselhamento e psicoterapia para fundamentar, posteriormente, os resultados da nessa investigaçao. Assim, Garcia, Froehlic, McGuire-Kuletz e Rejiester (2009) referem varias perspetivas te6ricas relativamente às quais podemos entender a resoluçao de dilemas éticos. Neste sentido, o modele racional, o modele de virtude ética, o modele do construtivismo social, o modele colaborativo e o modele integrativo.

0 primeiro modele baseia-se essencialmente em principios éticos. Neste tipo de abordagem, os profissionais, face a um dilema, devem identificar primeiramente os principios éticos em conflito e, posteriormente, escolher a melhor forma de atuar, tende em conta uma avaliaçao racional das vantagens e desvantagens em escolher um principio ético em detrimento de outre.

0 segundo modele, de virtude ética, tem subjacente a ideia de que as caracteristicas pessoais e o conhecimento profissional estao envolvidos na tomada de decisao perante uma situaçao dilematica. As virtudes mencionadas nesta abordagem sao a integridade, a prudência, a discriçao, a perseverança, a coragem, a benevolência, a humildade, a esperança, auto-compreensao, a franqueza, a honestidade e a cautela, as quais facilitam ou dificultam a realizaçao da escolha feita pela psic61ogo.

0 modele do construtivismo social, diz-nos que a realidade é construida através da interaçao pessoal corn o dilema em questao. Neste modele, as decis6es

sao tomadas através das interaç6es entre os individuos, e sao assim trazidas, por

20

consequência, para o discurso social *e* nâo através de um processo de decisâo interna feito pelo individuo. As estratégias de tomada de decisâo implicadas neste campo incluem a negociaçâo, a procura de um consenso, *e* a arbitragem.

0 modela colaborativo salienta que a estratégia de tomada de decisâo face a um dilema se baseia em valores de cooperaçâo *e* de inclusâo, compatfveis corn os principios subjacentes ao colectivismo.

Por ultimo, o modela integrativo combina uma analise da moral, das crenças *e*

da experiência dos individuos envolvidos com a analise racional dos principios éticos subjacente às situaçëes dilematicas. Trata-se, portante, de um modela compreensivo que abrange variaveis como a sensibilidade dos psic61ogos perante um dilema, a

identidade *e* o envolvimento das partes em questâo, os principios *e* os c6digos éticos,

os valores contextuais *e* as barreiras implicadas na resoluçâo dos dilemas.

Na gestâo dos dilemas as variaveis relativas aos profissionais podem ser determinantes, nomeadamente a maior ou menor vulnerabilidade resultante de, por exemple, depressâo ou ansiedade. Estas condiçëes combinadas com as crescentes exigências de produtividade que se colocam a todos os profissionais tendem a fazer emergir exigências de perfeccionismo, baixa tolerância à frustraçâo, sentimentos de

desesperança *e* de descrença na sua aptidâo para dar resposta às necessidades dos

clientes (Lowman, 1993; Zorga, 2007).

21

22

**CAPiTULO 3**

**Ansiedade**

**3.1 Os conceitos de ansiedade estado e ansiedade traço**

A ansiedade é considerada um sentimento humano normal. Todos nés passamos par ela, sempre que nos deparamos cam situaçëes que nos surgem camo ameaçadoras ou dificeis. Assim, ocasionalmente, é normal um certo grau de ansiedade no nosso dia-a-dia, o quai, cam frequência, é util para nos estimular a agir.

A emoçao da ansiedade é experimentada camo normal se for adequada às

circunstâncias e aceite camo um acontecimento que acompanha naturalmente o estimulo necessàrio para lidar cam uma situaçao especffica. A importância que a ansiedade assume na vida das pessoas deve-se ao facto de que, os sintomas ansiosos constituem-se camo os mais comuns, podendo ser encontrados em qualquer individuo em determinados periodes da sua vida (Picado, 2005).

Sao-nos familiares os sintomas, quer psiquicos quer somàticos suscitados par uma situaçao que se terne, camo par exemple, um exame ou uma intervençao em publiee. Assim, no paradigma bàsico "luta e fuga", a emoçao ansiedade resulta da resposta autonémica ao estimulo ameaçador e também desencadeia a resposta adequada a estes tipos de situaçëes (Montgomery, 2000; Picado, 2005). Deste modo, podemos dizer que embora a ansiedade nao seja um estado normal, é uma reaçao normal (Vallejo, 1991).

Verifica-se, portante, a existência de diverses sintomas tipicos relatives à ansiedade. A nivel motor podem verificar-se tremores, contraçëes, sensaçao de fraqueza, tensao muscular, dores, sensibilidade, inquietaçao e fadiga fàcil. A nivel da hiperatividade auton6mica pode surgir: falta de ar ou sensaçao de asfixia, palpitaçëes, sudaçao ou maas frias e humidas, boca seca, tonturas, nàuseas, diarreia ou outra mal­ estar abdominal, rubores ou sucres frics, micçao frequente e sensaçao de nô na garganta. Ao nivel do estado de vigflia e de alerta pode verificar-se tensao ou nervosismo, reaçao de alarme exagerada, dificuldade de concentraçao, perda de meméria, dificuldade em adormecer e irritabilidade (Hallstrom & McClure, 2000).

0 limite entre o que podemos aceitar camo ansiedade normal e patolégica é,

na sua maioria, determinado pela nivel de funcionamento do individuo ansioso. Nos casas em que a ansiedade é tai que jà nao hà resposta adequada às tensëes do

23

quotidiano, do trabalho ou das relaç6es que o individuo estabelece, torna-se necessaria ajuda (Montgomery, 2000; Picado, 2005). Assim sendo, quando a ansiedade é irrealista e excessiva, pode ser considerada patolégica e exige, portante, tratamento quando é sentida como perturbadora e persistente.

É aceitavel que algumas pessoas sejam mais ansiosas do que outras. A maioria dos individuos tem um nive! de ansiedade ideal, no quai se sente confortavel e da o seu melhor. Outras pessoas, com baixa ansiedade basal muitas vezes procuram situaç6es indutoras de ansiedade como desportes perigosos, sendo normalmente individuos que procuram emoç6es fortes. Outras, corn niveis altos de ansiedade, têm tendência a tentar reduzir a ansiedade evitando situaç6es que a aumentam (Hallstrom

& McClure, 2000).

Freud foi o primeiro a tentar explicar o significado de ansiedade no contexte de uma teoria psicolégica, encarando a ansiedade como "algo que se sente"- um estado emocional especifico desagradavel do organisme humano que abrangia componentes fisiolégicos, vivenciais e comportamentais (Spielberger et. al., 1984 cit. por Santos & Silva, 1997).

Cattell e Scheier foram os primeiros a aplicar técnicas multivariadas à definiçao e mediçao da ansiedade. Dos estudos que realizaram notaram que surgiam consistentemente fatores independentes de ansiedade de estado e de ansiedade de traço, revelando, desta forma, a existência de dois constructos diferentes, mas relacionados do ponte de vista légico (Spielberger, 1994 cit. por Silva, 2003). Esta diferenciaçao das medidas de ansiedade consistia entre ansiedade-estado, relativa aos sintomas apresentados pelo individuo; e ansiedade-traço, relativa à personalidade (Picado, 2005; Daniels & Larsen, 2001).

Assim, a ansiedade-estado representa a emoçao momentânea e transitéria que

varia de intensidade por influência das caracteristicas do préprio individuo e pela maior ou mener dificuldade em responder às exigências de uma determinada tarefa e a ansiedade-traço é definida como uma disposiçao adquirida, mais ou menes estavel e permanente, que leva o individuo a reagir de uma determinada maneira.

Os estados de ansiedade sao caracterizados por sentimentos subjetivos de

apreensao, nervosismo, preocupaçao e ativaçao do sistema nervoso auténomo. Segundo Silva (2003) quando o individuo experiencia altos niveis de estado de ansiedade como desagradaveis ou dolorosos, inicia-se uma sequência de comportamentos destinados a evitar ou a reduzir o perigo, ou entao pode ocorrer uma

24

realimentaçao sensorial e cognitiva que conduza a reavaliaçao da situaçao camo menas perigosa ou ameaçadora.

Par outra lado, a ansiedade de estado surge associada à concetualizaçao de traça de personalidade. Os traças de personalidade podem ser concetualizados coma relativamente duradouros, consoante as tendências especificas de cada um para reagir e comportar-se de maneira especifica, cam regularidade previslvel (Spielberger

& Sydeman, 1994). Nesta linha de pensamento, a ansiedade-traço refere-se a diferenças relativamente estaveis à propensao da ansiedade, ou seja, às diferenças individuais, na perceçao das situaçôes de stress coma perigosas e ameaçadoras e, par consequência, da intensidade do estado de ansiedade. Numa situaçao de stress, quanta maior a ansiedade-traço, maior é a probabilidade de os indivlduos

experienciarem aumentos mais intenses na ansiedade-estado (Picado, 2005).

3.2 **Dilemas como fonte de ansiedade**

Coma foi referido, a vivência dos dilemas é geradora de ansiedade. Tai, remete-nos para procurar compreender camo variaveis do psicélogo, nomeadamente, o tipo de ansiedade vivida se relaciona com os dilemas experienciados em aconselhamento de carreira.

Camo estao sempre presentes na pratica profissional, os dilemas podem ser conflitos altamente causadores de stress para o indivlduo e sao responsaveis par uma fonte significativa de ansiedade (Scaturo, 2002a). Contudo, os dilemas podem, felizmente, ser experimentados com menas frequência, em parte, par causa da tendência da pessoa em deixar o campo do conflito, a fim de fugir da natureza agressiva das consequências da escolha (Scaturo, 2002a). Em situaçôes em que a fuga nao é posslvel, a indecisao e a inaçao sao respostas comuns. Mesme quando nao se realiza uma escolha, esse facto pode ser tao desagradavel que pode ser mais desejavel escolher uma das duas escolhas de caracter negative.

lndependentemente das caracterlsticas pessoais, outras camo as relativas ao desenvolvimento de carreira de qualquer profissional podem ter influência na experiência de dilemas. Neste casa, temos que o inlcio de uma atividade profissional é um memento potencialmente gerador de ansiedade. Justificam-no razôes de ordem teérica e emplrica. No primeiro casa temos que o estabelecimento numa atividade profissional coloca desafios relatives à afirmaçao profissional, a conseguir um capital

de experiências de sucesso e gerir um conjunto de relaçôes profissionais capazes de

25

garantir a consolidaçao da posiçao conseguida naquele lugar que permite dar expressao a si no papel profissional (Savickas, 2002; Super, 1990).

No segundo case, temos que a importante tarefa presente no inicio da carreira diz respeito ao estabelecimento na organizaçao em que se começa a trabalhar. A fase de estabelecimento na carreira é visto por Super (1957, cit. por Zunker, 2006) come um periode critico para a implementaçao do auto-conceito e auto-expressao no mundo profissional. Também o estabelecimento de relaç6es harmoniosas no ambiente de trabalho, a assimilaçao de regras do trabalho e a demonstraçao de resultados satisfatérios sao tarefas comuns no periode inicial da careira (Zunker, 2006).

Contudo, o "nove" emprego para além de ter em consideraçao aspetos técnicos, deve também ter em conta a aprendizagem das normas, valores e expetativas da prépria organizaçao. Assim, a tarefa de carreira nesta fase inicial é relativa à aprendizagem do trabalho e de quest6es referentes à organizaçao, mas sobretudo, à necessidade do individuo se tornar aceite e se mostrar competente e util para a mesma (Greenhaus, Callanah & Godshalh, 2000), Esta necessidade de "agarrar o lugar" através da demonstraçao de competência é preocupaçao central dos trabalhadores mais jovens. Neste periode, a insegurança leva a que o individuo nunca saiba quando, come e quais as atitudes a tomar no emprego, o que tende a aumentar os niveis de stress e ansiedade (Hall, 2002). Assim, é vulgar o primeiro ano de carreira ser de insatisfaçao consigo proprio, revelando-se crucial a existência de *feedback* por supervisores acerca do trabalho desenvolvido. Neste sentido, a investigaçao relativamente à carreira dos decentes evidencia que os piores anos de carreira,

potencialmente mais associados à ansiedade, ocorrem no inicio da vida profissional ou

porventura quando o fim desta se começa a avizinhar (Picado, 2005). 0 mesme autor diz-nos que os professores na fase inicial do seu percurso profissional apresentam um maior grau de ansiedade, exaustao emocional e despersonalizaçao. lsto podera dever­ se pele facto de se verificar um "choque com a realidade", dado que a formaçao inicial tende a fomentar uma visao idealizada do ensino que nao corresponde à situaçao real da pratica quotidiana.

Também quando o profissional atinge os trinta e cinco e quarenta anos de experiência podera fazer um balanço positive dos seus anos de serviço, ou um balanço negative, marcado pela desilusao e frustraçao de nao ter alcançado as metas profissionais desejadas. Nesta fase, os decentes poderao pensar em abandonar a profissao, procurando realizar-se noutras atividades, o que gera ansiedade (Picado,

2005).

26

Este conjunto de dadas te6ricos e empiricos leva-nos a colocar a possibilidade da experiência de ansiedade face as tarefas de trabalho ser uma componente da vida profissional dos psic61ogos e que pode variar em funçao de caracteristicas camo a personalidade, o memento de desenvolvimento de carreira ou mesmo a natureza das tarefas que realiza. Esta reflexao esteve na base do estudo empirico que se segue.

27

28

Parte Il

Parte empirica

29

30

**CAPiTULO 4**

**Objetivos e questôes de investigaçâo**

Vimos, portante, que a vivência dos dilemas é geradora de ansiedade nos indivfduos. Tai, remete-nos para procurar compreender como variaveis do psic61ogo, nomeadamente, o tipo de ansiedade vivida se relaciona com os dilemas experienciados em aconselhamento de carreira. Por outro lado, a escassa literatura acerca dos dilemas em aconselhamento de carreira levou-nos a compreender a necessidade da existência de uma medida relacionada com as vivências dilematicas capaz de abrir novas possibilidades à investigaçâo neste âmbito.

Desta forma, o presente estudo tem como objectivas:

1) Testar a primeira versâo experimental do lnventario de Dilemas no

Aconselhamento de Carreira (IDAC);

2) Conhecer os dilemas que sâo vivenciados com mais frequência pelos psic61ogos quando na pratica do aconselhamento de carreira;

3) Estudar a relaçâo entre a experiência de dilemas e as caracterfsticas de ansiedade de estado ou de traço dos participantes.

Para levar a cabo os objetivos acima referidos, foram utilizados o Questionario de Dados Demograficos (Anexo 1), o lnventario de Dilemas em Aconselhamento de Carreira (IDAC), desenvolvido por Cardoso et al. (2012), (Anexo Il) e o Questionario de Auto-Avaliaçâo (QAA) de Danilo Silva e Sofia Correia (Anexo Ill), responsaveis pela adaptaçâo portuguesa do *State-Trait Anxiety lnventory* (STAI), desenvolvido em 1970 por Spielberger, Gorsuch, Lushene.

Relativamente às principais questoes de investigaçâo, de modo sucinto, o presente estudo pretende dar resposta às seguintes questoes:

a) Quais as experiências dilematicas mais vivenciadas pelos psic61ogos em aconselhamento de carreira?

b) Os dilemas vivenciados pelos psic61ogos em aconselhamento de carreira diferem consoante a sua idade?

c) Os dilemas vivenciados pelos psic61ogos em aconselhamento de careira diferem consoante o tempo de serviço?

31

d) Que relaçao existe entre os dilemas apresentados pelas psic61ogos em aconselhamento de carreira *e* as dimens6es de ansiedade de estado *e* de traça?

32

**CAPiTULO 5**

**Metodologia**

Depois da definiçao dos objetivos e questôes de investigaçao, ha a necessidade de recolher e analisar os dadas obtidos. De acordo com Fortin (1999), o investigador tem de implementar o piano 16gico criado corn vista a obter respostas validas aos objetivos de investigaçao a que se propôs. Esta autora refere-se, assim, ao chamade "Desenho de lnvestigaçao", isto é, o meio onde o estudo sera realizado: a populaçao, os instrumentas de recolha dos dadas e a sua analise.

**5.1- Participantes**

A amostra utilizada é constituida por 102 participantes de ambos os sexes, que exercem praticas de aconselhamento de carreira em SPO's (Serviços de Psicologia e Orientaçao), CNO's (Centras de Novas Oportunidades), na pratica privada, em empresas, no ensino superior, nas forças armadas e em IEFP's (Institutes de Emprego e Formaçao Profissional).

**Tabela 1:**

Distribuiçao dos participantes por local de trabalho.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Local de  trabalho | N | % |
| SPO's | 59 | 57,8 |
| CNO's | 12 | 11,8 |
| Pratica privada | 4 | 3,9 |
| Empresas | 1 | 1,0 |
| Ensino Superior | 12 | 11,8 |
| Forças armadas | 3 | 2,9 |
| IEFP's | 9 | 8,8 |
| Total | 100 | 98 |

Nao respondido 2 2

**Tabela 2:**

Distribuiçao dos participantes por sexo.

33

Masculino Feminino Total

N 9 93

102

% 8, 8 91,2 100

Na tabela 2 podemos observar que a amostra é constituida por 93 participantes do sexo feminine e por 9 do sexo masculine. Esta grande diferença percentual pode apontar para a existência de um elevado grau de feminizaçao na area do aconselhamento de carreira.

**Tabela 3:**

Distribuiçao dos participantes por idade por classes.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ldade (classes) | N | % |
| 21-25 | 4 | 3,9 |
| 26-30 | 26 | 25,5 |
| 31-35 | 19 | 18,6 |
| 36-40 | 10 | 9,8 |
| 41-45 | 15 | 14,7 |
| 46-50 | 15 | 14,7 |
| 51-55 | 10 | 9,8 |
| 56-60 | 3 | 2,9 |
| Total | 102 | 100 |

A tabela 3 representa o numero e a percentagem da idade dos participantes por classes. A faixa etaria corn maior representatividade da amostra corresponde à classe dos 26 aos 30 anos (25,5%), seguindo-se a classe dos 31 aos 35 anos (18,6%). Estes dadas permitem-nos observar que a amostra é constituida maioritariamente por jovens adultes, somando uma percentagem de 44,1% do total.

Seguem-se as classes dos 41 aos 45 e dos 46 aos 50 anos (ambas com

14,7%) e as classes dos 36 aos 40 e dos 51 aos 55 anos (ambas corn 9,8%).

Por ultimo, as classes etarias corn mener representatividade encontram-se nas extremidades da distribuiçao da amostra, correspondendo às classes dos 21 aos 25 anos (3,9%) e dos 56 aos 60 anos (2,9%), somando uma percentagem de apenas

6,8% do total da amostra. A média de idades é de 38,3 anos (O.P. = 9,77).

34

**Tabela 4:**

Distribuiçao dos participantes segundo o tempo de serviço par classes.

Tempo de serviço

|  |  |
| --- | --- |
| N | % |
| 27 | 26,5 |
| 18 | 17,6 |
| 16 | 15,7 |
| 7 | 6,9 |
| 17 | 16,7 |
| 10 | 9,8 |
| 4 | 3,9 |
|  | 1,0 |
| 100 | 98 |
| 2 | 2 |

(classes)

0-4

5-9

10-14

15-19

20-24

25-29

30-34

35-39

Total

Nao respondido

Na tabela 4 podemos verificar o numero e a percentagem do tempo de serviço dos participantes par classes. Evidencia-se a primeira classe (dos 0 aas 4 anos de serviço) coma a mais representativa da amostra, apresentando uma percentagem de

26,5%. Seguem-se as classes dos 5 aas 9 (17,6%), dos 20 aas 24 (16,7%) e dos 10 aas 14 (15,7%) anos de serviço, acumulando um total de 50%. Par ultimo, verificamos a classe dos 25 aas 29 (9,8%), a classe dos 15 aas 19 (6,9%), a classe dos 30 aas 34 (3,9%) e dos 35 aas 39 (1,0%) anos de serviço cam a menor representatividade da amostra, englobando uma percentagem de 21,6%. De salientar que dois dos

participantes nao responderam a esta questao. A média do tempo de serviço é de 12,8 anos (D.P. = 9,65).

**Tabela 5:** Distribuiçao dos participantes segundo a formaçao em aconselhamento de carreira.

Corn formaçao Sem formaçao Total

N 79 23

102

% 77,5 22,5 100

Na tabela 5 esta representado o numero e percentagem de participantes que tiveram ou nao formaçao em aconselhamento de carreira. Coma podemos verificar

77,5% da amostra teve formaçao nesta area e, par oposiçao, 22,5% nao teve, apesar

de todos exercerem funç6es na area do aconselhamento de carreira.

35

**5.2 Instrumentes utilizados**

De modo a que os objetivos propostos possam ser alcançados e de se verificarem respostas às quest6es de investigaçao colocadas, utilizaram-se três instrumentas para a recolha de dadas do presente estudo.

**5.2.1 Questionario de dados demograficos**

Deum modo gerai, pretende-se, corn a aplicaçao deste questionàrio, aumentar a informaçao acerca das caracterlsticas dos participantes em estudo, apesar de se rnanter o anonimato (anexo 1). Questionou-se acerca do sexo, idade, tempo de serviço, formaçao base/curso, grau académico, formaçao especifica em aconselhamento de carreira, modela te6rico de referência na pratica e local de trabalho.

A operacionalizaçao das alternativas de resposta relativamente ao sexo, idade, tempo de serviço, formaçao base/curso e grau académico fez-se de forma livre, enquanto a formaçao especifica em aconselhamento de carreira, o modela te6rico de referência na pratica e o local de trabalho fez-se através de respostas de escolha multipla.

Relativamente à formaçao especifica em aconselhamento de carreira, as alternativas de resposta sao: 1) sim e 2) nao. Quanta ao segundo ponta (modela te6rico tido camo referência na pratica) as hip6teses de escolha sao: 1) Modela sociol6gico, 2) Modela psicodinâmico, 3) Modela de ajustamento pessoa-meio, 4) Modela desenvolvimentista, 5) Modela cognitivo-comportamental, 6) Modela construtivista, 7) Modela s6cio-cognitivo e 8) Outra (resposta livre). Por ultimo, quando ao local de trabalho os participantes podem escolher entre: 1) Serviço de Psicologia e Orientaçao, 2) Centra de Novas Oportunidades, 3) Pratica privada, 4) Empresa, 5) Ensino Superior, 6) Forças Armadas e 7) lnstituto de Emprego e Formaçao

Profissional.

**5.2.2 lnventario de Dilemas em Aconselhamento da Carreira (IDAC)**

Este instrumenta é resultado da revisao de literatura e do trabalho emplrico desenvolvido por Cardoso e colaboradores (2012), os quais levaram a cabo uma investigaçao que procurou explorar as principais areas dilematicas que os psic61ogos enfrentam na pratica do aconselhamento de carreira. Para tai, os autores realizaram

24 entrevistas semi-estruturadas a psic61ogos portugueses experientes, dos quais 14

36

trabalhavam em ambientes de trabalho *e* 10 em contextes educatives. Os resultados revelararn cinco dominios principais de dilemas: (1) neutralidade, (2) avaliaçao, (3) dupla lealdade, (4) limites de papéis, *e* (5) confidencialidade.

Primeiramente, o dilema da neutralidade diz respeito, de um modo gerai, à dûvida se, come profissional, o psicélogo deve ou nao confrontar os pianos de carreira do cliente. Este tipo de dûvida pode surgir em três situaçôes: quando o psicélogo acha que o perfil psicolégico do cliente nao se encaixa nos pianos para a sua carreira; quando o psicélogo acredita que os pianos de carreira do cliente seriam dificeis de conseguir no mercado de trabalho atual e; quando o psicélogo considera que os jovens nao estao à altura das suas préprias expetativas.

Em segundo lugar, o dilema da avaliaçao, faz referência à dûvida se se deve ou nao ceder à pressac para o use padronizado de instrumentes de avaliaçao psicolégica, quer pela parte da organizaçao onde trabalha, quer pele préprio cliente que pode demonstrar interesse em ser avaliado através de testes psicolégicos.

No dominic da dupla lealdade, o psicélogo questiona se a sua intervençao deve servir principalmente para os objetivos *e* necessidades da organizaçao ou do cliente, o que, por exemple, pode levà-lo à dûvida "Quem *é* meu cliente? A pessoa que precisa de uma sessao mais prolongada ou a organizaçao que me paga? ".

Na àrea dos dilemas do limite de papéis, verifica-se a tensao relativa aos papéis do psicélogo quando hà o risee do mesme exceder os limites da sua competência e/ou os limites estabelecidos para uma relaçao adequada à pràtica do aconselhamento de carreira.

Por ultimo, o dilema da confidencialidade esta relacionado com o facto de o

técnico revelar ou nao informaçao acerca das sessôes corn o cliente, assegurando também ou nao a privacidade da relaçao de ajuda *e* os respetivos principios éticos.

Da revisao de literatura *e* deste estudo formularam-se 20 itens que descrevem

possfveis dilemas que os psicélogos podem vivenciar aquando o exercicio do aconselhamento de carreira. Este conjunto de itens contempla os tipos acima descritos: neutralidade (itens1, 4, 5, 7, 9, 18 *e* 19), avaliaçao (itens 2, 11 *e* 15), dupla lealdade (itens 3, 6 *e* 12), limite de papéis (itens 8, 13, 14, 16 *e* 20) *e* confidencialidade

(itens 10 *e* 17). Os itens sao respondidos numa escala de *likert,* onde os participantes indicam a frequência corn que se confrontam com cada uma das situaçôes dilemàticas

(1 = nunca, 2 = raramente, 3 = poucas vezes, 4 = às vezes, 5 = muitas vezes, 6 =

quase sempre, 7 = sempre).

37

**5.2.3 Questionario de Auto-Avaliaçao (QAA)**

0 Questionario de Auto-Avaliaçao é a adaptaçao portuguesa do *State-Trait Anxiety lnventory* (STAI). Este instrumente surgiu em 1970 e foi construido por Spielberger, Gorsuch e Lushene, com o intuito de se dispor de uma medida para avaliar ansiedade de estado e de traça de ansiedade, na pratica da clinica e na investigaçao (Spielberger & Sydeman 1994).

0 STAI é um instrumente de autoavaliaçao, constituido por duas sub-escalas, a

Y-1 e Y-2, com 20 itens cada, o que perfaz um total de 40 itens. Possui um formata de resposta tipo likert de 4 pontes, sendo a forma Y-1, relativa à ansiedade-estado­ Nesta, as possibilidades de resposta sao: 1.Nada; 2. Um pouce; 3.Moderadamente; 4. Muito. Na forma Y-2, respeitante à ansiedade-traço as possibilidades de resposta sao:

1. Quase nunca; 2. Algumas vezes; 3. Frequentemente, 4. Quase sempre. A cotaçao de cada item varia entre o 1 (minime) e o 4 (maxime) de ansiedade. Ao responder à escala de ansiedade-estado, o individuo é instruido para escolher a opçao que melhor descreve a intensidade dos seus sentimentos nesse memento. Ao responder à escala de ansiedade-traço sao dadas instruç6es à pessoa para indicar como se sente geralmente, de acordo com a avaliaçao da frequência dos seus sentimentos de

ansiedade (Santos & Silva, 1997).

É ainda de salientar que existem 10 itens da sub-escala estado e 9 itens da sub-escala traça que se encontram invertidos, sendo os itens 1,2,5,8,10,11,15,16,19 e

20 para a ansiedade-estado e 21, 23,26,27,30,33,34,36 e 39 para a ansiedade-traço.

A adaptaçao, traduçao e aferiçao da medida à populaçao portuguesa foi realizada, numa primeira fase por Silva e Correia (1997) e, posteriormente, por Silva e Campos (1998). Na populaçao portuguesa, os valores de consistência interna, para a dimensao relativa à ansiedade-estado foram *a* =0,89 para rapazes, *a* =0,88 para

raparigas, e *a* =0,89 para a escala total. Para a dimensao relativa à ansiedade-traço os

valores da consistência interna foram de *a* =0,88 para rapazes, *a* =0,77 para raparigas; e *a* =0,85 para a escala total, sendo, por issa bastante satisfatérios (Santos

& Silva, 1997).

A literatura disponivel refere o STAI camo instrumente qualificado na medida da ansiedade, pois é um instrumenta dotado de excelentes qualidades psicométricas (Silva, 2003). A vasta bibliografia que se lhe refere e a sua utilizaçao nos mais diverses campos da investigaçao, e ainda o numero de linguas para que foi traduzido

38

e adaptado, sao disse um inegavel testemunho e confirmaçao. 0 facto de o presente inventario proporcionar duas medidas, a de estado de ansiedade e a de traço de ansiedade multiplica ainda as suas potencialidades como instrumente quer de avaliaçao quer de investigaçao, podendo ser utilizada também apenas uma das escalas (Silva, 2003; Bieling, Antony & Swinson, 1988).

5.3 **Procedimentos**

A recolha de dados da presente investigaçao decorreu entre Novembre de

2010 e Abril de 2011. Devide a aiguma dificuldade encontrada no acesso a contactes de profissionais que exercem funç6es no âmbito do aconselhamento da carreira, optou-se por dois processos para recolha dos dados. Foram recolhidos 54 diretamente em *workshops* sobre aconselhamento de carreira. Os restantes protocoles foram recolhidos à distância. Neste caso, os psic61ogos eram contactados por *e-mail,* explicando-se os objetivos da investigaçao, o método de recolha dos dados, os instrumentes a utilizar e as condiç6es de confidencialidade, bem como o convite à participaçao. Posteriormente, foram enviados por correio os questionarios necessarios. Foi também enviado um envelope corn o remetente e endereço de destine ja preenchido, de modo a nao causar qualquer custo monetario a cada participante e salvaguardar a confidencialidade. Dos 132 questionarios enviados apenas foram

recolhidos 48 (36,4% dos questionarios enviados), revelando uma perda de 63,6%.

39

40

**CAPiTULO 6**

**Resultados**

A analise dos resultados fez-se corn base em analises estatisticas efetuadas com o programa PASW *-Predictive Ana/ytics SoftWare* - (versao 18 para Windows). Esta analise iniciou-se corn o estudo das caracteristicas psicométricas do IOAC. Neste sentido, realizou-se o estudo descritivo do inventario, o estudo de homogeneidade/unidimensionalidade das escalas, come também o de precisao das mesmas. No tratamento estatistico dos dados, nao se efetuou a analise da estrutura fatorial deste inventario, devide à dimensao da amostra nao se ter revelado suficiente para garantir uma boa estabilidade dos resultados. Numa fase posterior, procedeu-se à realizaçao de estudos de diferenças entre grupos ede um estudo de regressao.

**6.1 Analise das caracteristicas psicométricas do lnventario de**

**Dilemas em Aconselhamento de Carreira - IDAC**

**6.1.1 Analise descritiva do IDAC**

Foi realizada uma analise descritiva simples, com base na média, mediana, moda, desvio padrao, assimetria, achatamento, *range,* minime e maxime das respostas de cada um dos itens contemplados no inventario e das respetivas escalas.

A média global das respostas do IOAC é de 2,80, variando a média dos itens entre

2,21 (item 17) e 3,18 (item 1). Por outre lado, verifica-se, através da média dos resultados, que a dimensao Oupia lealdade (2,95) é a mais elevada, seguida da dimensao Neutralidade (2,92) revelando-se come as duas areas de maior preocupaçao dilematica entre os participantes. Por outre lado, a dimensao Confidencialidade é aquela que apresenta uma média mais baixa (2,41).

Na distribuiçao normal a maioria dos valores agrupam-se em redor do centre da distribuiçao (Field, 2005), tende a forma deum sine (Gieitman, Fridlund & Reisberg,

2009). Quanto aos resultados obtidos, o teste de Kolmogorov-Smirnov baseia-se na

maxima diferença entre a distribuiçao acumulada da amostra e distribuiçao acumulada esperada e diz-nos que a distribuiçao é considerada normal quando p<0,05 (Field,

2005). Assim, verifica-se que nenhuma das escalas do IOAC apresenta uma

distribuiçao normal: Neutralidade (0102) = .02<.05; Avaliaçao (0102) = .00<.05; Oupia

41

lealdade (0102) = .00<.05; Limite de papéis (0102) = .03<.05; e Confidencialidade

(0102) = .00<.05.

**Tabela 6:**

Estatisticas descritivas ao nive! dos itens e escalas do IOAC.

ltens do

IDAC

1.

Médi

N a

Media na

Mod

a

Desvio

Padrào

Assimetr ia

Achatam ento

Rang

e Minimo

Maxim

0

2.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 102 | 3,18 | 3,00 | 2,00 | 1,47 | 0,41 | -0,69 | 6,00 | 1,00 | 7,00 |
| 102 | 2,88 | 3,00 | 2,00 | 1,46 | 0,59 | -0,30 | 6,00 | 1,00 | 7,00 |
| 102 | 2,55 | 2,00 | 1,00 | 1,63 | 0,70 | -0,64 | 6,00 | 1,00 | 7,00 |
| 102 | 2,97 | 3,00 | 2,00 | 1,61 | 0,47 | -0,99 | 5,00 | 1,00 | 6,00 |
| 102 | 2,79 | 2,50 | 2,00 | 1,34 | 0,44 | -0,67 | 5,00 | 1,00 | 6,00 |
| 102 | 3,15 | 3,00 | 2,00 | 1,72 | 0,54 | -0,62 | 6,00 | 1,00 | 7,00 |
| 102 | 2,66 | 2,00 | 1,00 | 1,54 | 0,75 | -0,33 | 6,00 | 1,00 | 7,00 |
| 102 | 2,70 | 2,00 | 2,00 | 1,35 | 0,65 | -0,17 | 5,00 | 1,00 | 6,00 |
| 102 | 3,12 | 3,00 | 2,00 | 1,56 | 0,41 | -0,75 | 6,00 | 1,00 | 7,00 |
| 102 | 2,61 | 2,00 | 1,00 | 1,49 | 0,74 | -0,17 | 6,00 | 1,00 | 7,00 |
| 102 | 2,53 | 2,00 | 2,00 | 1,50 | 0,97 | 0,18 | 6,00 | 1,00 | 7,00 |
| 102 | 3,15 | 3,00 | 2,00 | 1,56 | 0,54 | -0,39 | 6,00 | 1,00 | 7,00 |
| 102 | 2,75 | 2,00 | 2,00 | 1,49 | 0,58 | -0,51 | 6,00 | 1,00 | 7,00 |
| 102 | 2,22 | 2,00 | 1,00 | 1,30 | 0,88 | -0,38 | 4,00 | 1,00 | 5,00 |
| 102 | 2,95 | 3,00 | 1,00 | 1,59 | 0,31 | -0,95 | 6,00 | 1,00 | 7,00 |
| 102 | 2,80 | 2,00 | 2,00 | 1,49 | 0,53 | -0,79 | 5,00 | 1,00 | 6,00 |
| 102 | 2,21 | 2,00 | 1,00 | 1,52 | 1015 | 0,26 | 5,00 | 1,00 | 6,00 |
| 102 | 2,82 | 2,50 | 2,00 | 1,56 | 0,55 | -0,70 | 6,00 | 1,00 | 7,00 |
| 102 | 2,89 | 3,00 | 2,00 | 1,38 | 0,57 | -0,15 | 6,00 | 1,00 | 7,00 |
| 102 | 3,05 | 3,00 | 2,00 | 1,44 | 0,57 | -0,19 | 6,00 | 1,00 | 7,00 |
| 102 | 2,92 | 2,86 | 2,00 | 0,95 | 0,33 | -0,55 | 4,00 | 1,00 | 5,00 |
| 102 | 2, 79 | 2,67 | 2,67 | 1,10 | 0,59 | o.12 | 5,00 | 1,00 | 6,00 |
| 102 | 2,95 | 2,67 | 2,67 | 1018 | 0,75 | 0,53 | 5,67 | 1,00 | 6,67 |
| 102 | 2,70 | 2,60 | 2,00 | 0,98 | 0,28 | -0,54 | 4,40 | 1,00 | 5,40 |
| 102 | 2,41 | 2,25 | 1,00 | 1016 | 0,60 | -0,31 | 5,00 | 1,00 | 6,00 |

3.

4.

5.

6.

7.

8.

9.

10.

11.

12.

13.

14.

15.

16.

17.

18.

19.

20. Neutralidad

e

Avaliaçao Oupia lealdade

Limite de

papéis

Confidencia

lidade

42

Quanta às propriedades da distribuiçao, nomeadamente no que diz respeito à assimetria, as escalas apresentam distribuiçëes simétricas, à exceçao da escala Confidencialidade que apresenta uma distribuiçao assimétrica positiva, uma vez que a cauda da curva da distribuiçao declina para a direita. Quanta ao achatamento verifica­ se que as escalas Neutralidade e Confidencialidade apresentam distribuiçëes mesocurticas (quando a curva de frequências apresenta um grau de achatamento equivalente ao da curva normal, ou seja, nem muito achatada, nem muito alongada) e as escalas Avaliaçao, Oupia Lealdade e Limite de Papéis apresentam distribuiçëes leptocurticas (quando a distribuiçao apresenta uma curva de frequência mais fechada/aguda do que a normal (Anexo 3).

**6.1.2. Estudo da homogeneidade/unidimensionalidade do IDAC**

**6.1.2.1 Validade convergente e discriminante das escalas do IDAC**

0 estudo da homogeneidade das escalas do IDAC iniciou-se corn a realizaçao das correlaçëes de cada um dos itens corn o total da sua escala (validade convergente) e corn o total das restantes escalas (validade discriminante). Os resultados obtidos (Anexo 4) permitiram constatar que a generalidade dos itens tem correlaçëes mais elevadas com o total da sua escala do que das restantes escalas. No entanto, verifica-se uma excepçao: na escala Neutralidade, o item 19 tem uma correlaçao mais elevada corn o total da escala Limite de Papéis *(r* =.62) do que corn o total da sua escala *(r* =.58).

**6.1.2.2. Estudo das correlaçôes inter-itens das escalas do IDAC**

0 estudo de homogeneidade das escalas do IDAC prosseguiu corn as correlaçëes intra-itens em cada uma das escalas. Os resultados das correlaçëes inter­ itens revelam que, na generalidade das escalas, as correlaçëes sao significativas, apontando para a homogeneidade das mesmas. No entanto, na escala de Neutralidade os itens 1 e 5 (r-.14) e os itens 1 e 19 (r-.17) têm uma baixa correlaçao entre si (Anexo 5).

**6.1.3. Estudo da consistência interna do IDAC**

Para se proceder à analise da fidelidade do inventario, calculeu-se o alfa de Cronbach (variando entre 0 e 1, sendo considerado aceitavel quando apresenta um valor superior a 0,70), de modo a avaliar-se a consistência interna do mesmo (Field,

43

2005; Maroco & Garcia-Marques, 2006). 0 alfa de Cronbach é uma prova através da quai é possfvel verificar se uma escala é consistente, ou seja, se os varies itens medem uma entidade comum e se sao altamente correlacionados.

Este estudo considerou a escala total e as sub-escalas do inventario.

De acordo com a analise do inventario, foi obtido um *a* global de 0,876, sendo este resultado elevado, revela uma boa consistência interna do mesmo.

Na continuidade do estudo das escalas também se calcularam os Indices de precisao das sub-escalas e ao nfvel da consistência inter-item a partir dos coeficientes alfa de Cronbach quando os itens que as compëem sao retirados. Neste caso, procurou-se compreender de que forma cada um dos itens contribui para a precisao de cada escala.

Na tabela 7 indica-se, para cada escala, o coeficiente de correlaçao alfa de Cronbach, quando o item é retirado e, no final, o mesmo coeficiente para a escala com a totalidade dos itens. Como se pode observar, nenhum dos itens aumenta o coeficiente de precisao do resultado de nenhum das escalas, caso seja retirado o que sugere um adequado contributo de todos os itens para a precisao das respetivas

escalas (Maroco & Garcia-Marques, 2006).

**Tabela 7:**

Coeficientes Alfa de Cronbach dos itens das escalas do IDAC.

Neutralidade Avalia ao Oupia lealdade Limite papéis Confidencialidade

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ltens | Alfa s-i | ltens | Alfa s-i | ltens | Alfa s-i | ltens | Alfa s-i | ltens | Alfa s-i |
| 1 | .73 | 2 | .35 | 3 | .39 | 8 | .64 | 10 |  |
| 4 | .69 | 11 | .49 | 6 | .48 | 13 | .66 | 17 |  |
| 5 | .74 | 15 | .48 | 12 | .42 | 14 | .70 |  |  |
| 7 | .70 |  |  |  |  | 16 | .67 |  |  |
| 9 | .71 |  |  |  |  | 20 | .73 |  |  |
| 18 | .73 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 19 | .73 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Alfa | .75 | Alfa | .54 | Alfa | .53 | Alfa | .73 | Alfa | .31 |

Os alfas das escalas avaliaçao, dupla lealdade e confidencialidade sao abaixo de .70. No entanto, estes valores podem-se explicar pelo reduzido numero de itens

que comp6em cada uma das escalas.

44

**6.2 Estudo das relaçôes entre as variaveis demogrâficas, os dilemas do aconselhamento e a ansiedade (estado e traço)**

De seguida procedeu-se à realizaçao de analises correlacionais com o objetivo de se compreender a relaçao entre as variaveis demograficas (idade e tempo de serviço), os dilemas e a ansiedade de traça e estado. Para a realizaçao desta analise foram utilizadas as correlaçëes de Pearson, devida ao facto de este teste indicar a força e a direçao do relacionamento linear entre duas variaveis aleatérias continuas (Field, 2005; Gleitman et al., 2009). 0 valor de r (coeficiente de correlaçao) indica a correlaçao, podendo este valor variar entre -1 (correlaçao perfeita negativa) até +1 (correlaçao perfeita positiva). Nao se verifica correlaçao entre as variaveis quando o r

= 0 (Maroco, 2003).

**Tabela 8:** Matriz de correlaçëes (Pearson) entre as variaveis demograficas (tempo de serviço e idade), a escala totale sub escalas do IDAC e a ansiedade (estado e traça).

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Dilemas (total) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. Neutralidade | ,89\*\* |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. Avaliaçâo  4.Oupia lealdade | ,69\*\*  ,77\*\* | ,48\*\*  ,57\*\* | ,57\*\* |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. Limite de papéis | ,85\*\* | ,70\*\* | ,44\*\* | ,53\*\* |  |  |  |  |  |  |
| 6. Confidencialidade | ,59\*\* | ,41\*\* | ,32\*\* | ,40\*\* | ,44\*\* |  |  |  |  |  |
| 7. Ansiedade-estado | ,15 | ,15 | -,03 | ,15 | ,21 | ,01 |  |  |  |  |
| 8. Ansiedade-traço | ,23\* | ,24\* | ,06 | ,19 | ,26\*\* | ,06 | ,71\*\* |  |  |  |
| 9. Tempo de serviço | -,23\* | -,22\* | -,14 | -,14 | -,22\* | -,10 | ,18 | ,17 |  |  |
| 10.Idade | -,27\*\* | -,23\* | -,15 | -,22\* | -,26\* | -,15 | ,17 | ,12 | ,94\*\* |  |
| *M* | 2,80 | 2,92 | 2,79 | 2,95 | 2,70 | 2,41 | 1,57 | 1,61 | 38,30 | 12,77 |
| *DP* | 0,82 | 0,95 | 1,10 | 1,18 | 0,98 | 1,16 | 0,33 | 0,36 | 9,77 | 9,65 |

Nota: N = 102

\*\*A correlaçâo é significativa ao nivel de 0,01.

• A correlaçao é significativa ao nfvelde 0,05.

Das correlaçëes realizadas, podemos verificar que existem relaçëes positivas e significativas entre todas as dimensëes do IDAC, como é observavel na tabela anterior.

Por outra lado, no que diz respeito às variaveis demograficas idade e tempo de

serviço obtiveram-se resultados negatives quando correlacionados com as escalas do

45

IDAC e com os dilemas, de uma forma gerai. Este resultado evidencia que estes dois grupos de variaveis direcionam-se em sentidos opostos, ou seja, com o avanço da idade e do tempo de serviço ha uma tendência para a diminuiçao das questëes dilematicas e vice-versa, especialmente no que toca ao dilema da neutralidade e do limite de papéis.

Podemos observar também que tanto a ansiedade-estado como a ansiedade­ traço se correlacionam positivamente com as escalas do IDAC, o que significa que mais ansiedade relaciona-se com maior frequência de experiências dilematicas. A

exceçao é a escala avaliaçao *(r* = -.03) relativamente à ansiedade-estado. Neste caso,

maior ansiedade de estado relaciona-se significativamente com menor experiência de dilemas de avaliaçao.

De um modo mais particular, é também possivel verificar que a ansiedade­

traço tem uma correlaçao mais elevada com todas as dimensëes do IDAC, quando comparada com a ansiedade-estado.

**6.3 Estudo das diferenças entre grupos relativamente aos dilemas em aconselhamento de carreira**

Nesta fase, procedeu-se à analise das diferenças entre médias de resultados nas escalas do IDAC para as variaveis demograficas sexo, formaçao em aconselhamento de carreira, idade e tempo de serviço. Neste estudo recorreu-se à analise de variância *(oneway ANOVA).* Este teste permite fazer a analise das diferenças entre varios grupos através da comparaçao das variâncias dentro de cada grupo com a variavel intergrupos.

**6.3.1 Diferenças nas escalas do IDAC em funçao do sexo**

Podemos verificar através dos resultados obtidos na tabela 9 que nao existem diferenças significativas entre os sujeitos do sexo masculine e do sexo feminine, no que diz respeito à vivência dos dilemas para a escala total F(1, 101) = .58, *p<.45.* De um modo particular, também nao se verificaram diferenças significativas quanto à escala Neutralidade F(1,101)=.46, *p<.50 ;* Avaliaçao F(1,101)=.59,p<.44; Oupia lealdade F(1,101)=.02,p<.89; Limite de papéis F(1,101)=.04,p<.85; Confidencialidade

F(1,101)= 4.84,p<.03.

46

**Tabela 9:** Médias, desvios-padrao e indices de significância par sexe no IOAC.

**IDAC Masculino**

*N=9*

**Género**

**Feminino** *F*

*N=93*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | *M.* | *D.P.* | *M.* | *D.P.* |  |
| Neutralidade | 2.71 | .69 | 2.94 | .97 | .46 |
| Avaliaçao | 2.52 | 1.51 | 2.81 | 1.05 | .59 |
| Oupia lealdade | 3.00 | 1.62 | 2.94 | 1.14 | .02 |
| Limite de papéis | 2.64 | .61 | 2.71 | 1.01 | .04 |
| Confidencialidade | 1.61 | .70 | 2.48 | 1.17 | 4.84 |
| IOAC total | 2.60 | .73 | 2.82 | .83 | .58 |

**6.3.2 Diferenças nas escalas do IDAC em funçao da formaçao em aconselhamento de carreira**

Comparando as médias dos resultados em funçao do facto dos participantes terem tido ou nao formaçao em aconselhamento de carreira, verificamos que nao existern diferenças significativas nas experiências dilematicas F(1,101)=.24,p<.63, bem camo quanta as escalas Neutralidade F(1,101)=.01,p<.91; Avaliaçao F(1,101)=

1.45,p<.23; Oupia lealdade F(1,101)=.14,p<.71; Limite de papéis F{1,101)=.04,p<.85;

Confidencialidade F(1,101)=.19,p<66.

**Tabela 10:** Médias, desvios-padrao e indices de significância em funçao da formaçao em aconselhamento de carreira no IOAC.

**Formaçao em aconselhamento de carreira**

**IDAC**

**Sim**

*N=79*

*M. D.P.*

**Nao**

*N=23 F*

*M. O.P.*

Neutralidade

Avaliaçao

Oupia lealdade

Limite de papéis

Confidencialidade

2.91 .91

2.72 1.13

2.92 1.16

2.69 .96

2.38 1.15

2.94

3.03

3.03

2.74

2.50

1.08

.95

1.25

1.07

1.20

.01

1.45

.14

.04

.19

IOAC total

2.78 .80 2.87 .90

47

.24

**6.3.3 Diferenças nas escalas do IDAC em funçao da idade**

Comparando as médias dos resultados em funçao da faixa etaria, podemos verificar que nao existem diferenças significativas nas experiências dilematicas F(1,101)=1.19,p<.32, bem como quanto às escalas Neutralidade F(1,101)=1.31,p<.26; Avaliaçao F(1,101)= 1.50,p<.18; Oupia lealdade F(1,101)=1.23,p<.29; Limite de papéis F(1,101)=.90,p<.51; Confidencialidade F(1,101)=1.09,p<38.

**Tabela 11:** Médias, desvios-padrao e indices de significância por classes etarias no

IOAC.

IDAC

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Idade | | *Neutralidade* | | *Avaliaçao* | | *Oupia*  *lealdade* | | *Limite*  *papéis* | *de* | *Confidenciali dade* | | *Dilemas*  *(total)* | |
|  |  | *M.* | *D.P.* | *M.* | *D.P.* | *M.* | *D.P.* | *M.* | *D.P.* | *M.* | *D.P.* | *M.* | *D.P.* |
| *21-25* | *N=4* | 2.89 | 1.03 | 2.67 | .82 | 3.17 | 1.11 | 2.95 | 1.24 | 3.00 | 2.16 | 2.93 | .98 |
| *26-30* | *N= 26* | 3.21 | 1.03 | 2.99 | 1.04 | 3.13 | 1.19 | 2.89 | 1.13 | 2.67 | 1.22 | 3.03 | .88 |
| *31-35* | *N= 19* | 3.05 | .89 | 3.05 | .91 | 3.05 | .95 | 2.97 | .96 | 2.55 | .98 | 2.98 | .78 |
| *36-40* | *N=10* | 2.73 | .98 | 2.90 | 1.34 | 3.53 | 1.45 | 2.70 | .91 | 1.95 | .90 | 2.79 | .78 |
| *41-45* | *N= 15* | 2.83 | 1.00 | 2.13 | 1.01 | 2.84 | 1.28 | 2.60 | .83 | 1.90 | .66 | 2.58 | .76 |
| *46-50* | *N= 15* | 3.01 | .93 | 2.87 | 1.09 | 2.64 | 1.12 | 2.39 | .72 | 2.30 | 1.36 | 2.71 | .80 |
| *51-55* | *N= 10* | 2.36 | .63 | 2.87 | 1.41 | 2.57 | 1.24 | 2.44 | 1.09 | 2.60 | 1.17 | 2.51 | .83 |
| *56-60* | *N=3* | 2.14 | .38 | 1.78 | .38 | 1.78 | .38 | 2.07 | 1.10 | 2.33 | 1.53 | 2.03 | .61 |

*F* 1.31 1.50 1.23 .90 1.09 1.19

**6.3.4 Diferenças nas escalas do IDAC em funçao do tempo de serviço**

Comparando as médias dos resultados em funçao do tempo de serviço, podemos verificar que nao existem diferenças significativas nas experiências dilematicas F(1,101)=1.36,p<.23, bem como quanto às escalas Neutralidade F(1,101)=1.24,p<.29; Avaliaçao F(1,101)=.79,p<.60; Oupia lealdade F(1,101)=1.81,p<.09; Limite de papéis F(1,101)=.96,p<.47; Confidencialidade F(1,101)=1.30,p<.26.

**Tabela 12:** Médias, desvios-padrao e indices de significância por tempo de serviço no

IOAC.

*/DAC*

48

Tempo de

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Oupia* | *Limite de* | *Confidenciali* | *Dilemas* |
| *lealdade* | *papéis* | *dade* | *(total)* |

serviço *Neutralidade Avaliaçao*

*M. D.P. M. D.P. M. D.P. M. D.P. M. D.P. M. D.P.*

*0-4 N=27* 3.12 .96 3.04 .94 2.96 1.08 2.93 1.00 2.61 1.30 2.99 .79

5-9 *N= 18* 3.13 1.03 2.80 1,00 3.17 1.04 2.90 1.12 2.75 1.07 2.99 .89

*10-14 N= 16* 2.88 .97 2.92 1.22 3.44 1.25 2.69 .94 2.09 .95 2.84 .77

*15-19 N= 7* 2.37 .78 2.05 .97 2.05 .89 2.34 .96 1.71 .81 2.20 .76

*20-24 N= 17* 3.05 .99 2.67 1.17 3.06 1.29 2.61 .84 2.41 1.23 2.82 .86

*25-29 N= 10* 2.43 .71 2.73 .95 2.23 .97 2.18 .80 2.05 1.23 2.35 .52

*30-34 N=4* 2.43 .87 2.83 2.13 3.08 1.75 2.40 1.54 2.63 1.11 2.60 1.34

*35-39 N= 1* 2.57 2.00 2.00 3.20 4.00 2.70

*F* 1.24 .79 1.81 .96 1.30 1.36

6.4 Estudo das diferenças entre a ansiedade e as variaveis demogrâficas

6.4.1 Diferenças na ansiedade por sexo

Tabela 13:

Médias, desvios-padrâo e indices de significância em funçâo do sexe na ansiedade.

Ansiedade

Variaveis demogrâficas

Ansiedade Estado Ansiedade Traço Ansiedade (Total)

*M. D.P. F M. D.P. F M. D.P. F.*

Sexo

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Masculine | N=9 | 1.63 | .31 |  | 1.62 | .27 |  | 1.63 | .27 |  |
| Feminine | N=93 | 1.56 | .33 | .39 | 1.61 | .37 | .01 | 1.59 | .33 | .13 |

Comparando as médias dos resultados da ansiedade em funçâo do sexe, verifica-se que em nenhum dos casas existem diferenças significativas: F(1,101)=

.39,p<.53 para a ansiedade-estado; F(1,101)= .01*,p<.95* para a ansiedade-traço; e

F(1,101)= .13,p<.72 para a ansiedade (total).

49

6.4.2 Diferenças na ansiedade em funçao da formaçao em aconselhamento de carreira

Comparando as médias dos resultados da ansiedade em funçao da formaçâo em aconselhamento de carreira verifica-se que em nenhum dos casos existem diferenças significativas: F(1,101)=.03,p<.86 para a ansiedade-estado; F(1,101)=.01,p<.91 para a ansiedade-traço; e F(1,101)=.03,p<.87 para a ansiedade (total).

Tabela 14:

Médias, desvios-padrâo e Indices de significância em funçâo da formaçâo em aconselhamento de carreira na ansiedade.

Ansiedade

Variâveis demogrâficas

Ansiedade Estado Ansiedade Traço Ansiedade (Total)

*M. D.P. F M. D.P. F M. D.P. F.*

Formaçao em Sim N=79 1.57 .32 1.62 .37 1.59 .31

Aconselhamento Nâo N=23 1.56 .37 .03 1.61 .36 .01 1.58 .35 .03

de carreira

6.4.3 Diferenças na ansiedade em funçao da idade

Tabela 15:

Médias, desvios-padrâo e Indices de significância em funçâo da idade na ansiedade.

Ansiedade

Variaveis demograficas Ansiedade Estado Ansiedade Traço Ansiedade (Total)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | *M.* | *D.P.* | *F* | *M.* | *D.P.* | *F* | *M.* | *D.P.* | *F.* |
|  | 21-25 | N=4 | 1.49 | .48 |  | 1.81 | .45 |  | 1.65 | .46 |  |
|  | 26-30 | N=26 | 1.48 | .30 |  | 1.56 | .30 |  | 1.52 | .28 |  |
|  | 31-35 | N=19 | 1.60 | .36 |  | 1.58 | .35 |  | 1.59 | .34 |  |
|  | 36-40 | N=10 | 1.54 | .29 | .69 | 1.49 | .34 | .91 | 1.51 | .29 | .65 |
| Idade | 41-45 | N=15 | 1.60 | .44 |  | 1.59 | .50 |  | 1.59 | .44 |  |
|  | 46-50 | N=15 | 1.59 | .28 |  | 1.76 | .40 |  | 1.67 | .29 |  |
|  | 51-55 | N=10 | 1.73 | .17 |  | 1.72 | .21 |  | 1.72 | .17 |  |

56-60 N=3 1.50 .38 1.60 .38 1.55 .38

50

Comparando as médias dos resultados em funçao da idade, verifica-se que em nenhum dos casas existem diferenças significativas: *F(?,*101)=.69,p<.68 para a ansiedade-estado; F(7,101)=.91,p<.50 para a ansiedade-traço; e F(7,101)=.65,p<.71 para a ansiedade (total).

6.4.4 Diferenças na ansiedade em funçao do tempo de serviço

Tabela 16:

Médias, desvios-padrâo e indices de significância em funçâo do tempo de serviço na ansiedade.

Ansiedade

Variaveis demograficas Ansiedade Estado Ansiedade Traço Ansiedade (Total)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | *M.* | *D.P.* | *F* | *M.* | *D.P.* | *F* | *M.* | *D.P.* | *F.* |
|  | 0-4 | N=27 | 1.44 | .29 |  | 1.52 | .32 |  | 1.48 | .29 |  |
|  | 5-9 | N=18 | 1.59 | .36 |  | 1.63 | .34 |  | 1.61 | .33 |  |
| Tempo de | 10-14 | N=16 | 1.67 | .27 |  | 1.58 | .26 |  | 1.63 | .24 |  |
| serviço | 15-19 | N=7 | 1.36 | .30 | 1.71 | 1.47 | .43 | .90 | 1.42 | .35 | 1.31 |
|  | 20-24 | N=17 | 1.66 | .41 |  | 1.74 | .54 |  | 1.70 | .43 |  |
|  | 25-29 | N=10 | 1.57 | .26 |  | 1.67 | .27 |  | 1.62 | .24 |  |
|  | 30-34 | N=4 | 1.69 | .09 |  | 1.68 | .17 |  | 1.68 | .09 |  |

35-39 N=1 1.85 1.95 1.90

Comparando as médias dos resultados da ansiedade em funçâo do tempo de serviço verifica-se que em nenhum dos casas existem diferenças significativas: F(7,99)=1.71,p<.12 para a ansiedade-estado; F(7,99)=.90,p<.51 para a ansiedade­ traço; e F(7,99)=1.31*,p<.26* para a ansiedade-traço.

6.5 A ansiedade-estado, ansiedade-traço, a idade e tempo de serviço predizendo os dilemas do aconselhamento de carreira

Nesta fase, foi feito um estudo de regressâo. Este tipo de estudo tem a vantagem de analisar do conjunto das variaveis independentes o peso relative de cada uma delas, em termes preditivos, relativamente à variavel dependente. Neste estudo considerou-se camo variavel dependente o resultado da escala total de dilemas e

51

como variaveis independentes a idade, tempo de serviço, a ansiedade-estado e a ansiedade-traço no aconselhamento de carreira. Estandardizaram-se as variaveis preditoras e a variavel critéria de modo a reduzir efeitos de multicolinearidade e tornar mais facil a interpretaçao dos coeficientes de regressao (Jaccard & Turrisi, 2003).

Os resultados obtidos (tabela 17) evidenciaram um modele de regressao que

explica 13.5% da variância dos resultados e é significative, F(2, 99) = 7.57, *p<* .01. Nele, a idade dos participantes é a variavel com maior efeito preditor na experiência de dilemas, com o coeficiente de regressao padronizado de *f3* = -.286, seguindo-se a componente relativa à ansiedade-traço, *f3* = .265. De acordo com estes resultados é

possivel dizer que entre os participantes a sua idade é o mais importante preditor dos

dilemas da carreira, seguindo-se a ansiedade-traço.

**Tabela** 17:

ldade, tempo de serviço, ansiedade-estado e ansiedade-traço como preditoras dos dilemas do aconselhamento de carreira (N=102)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Passe | Variaveis | *B* | *Bdp* | *Beta* |
| 1 | Constante | -.002 | .098 |  |
|  | Idade | -.257 | .098 | -.256\* |

2 Constante

Idade

Ansiedade-traço

.002

-.288

.268

.095

.096

.096

-.286\*\*

.265\*\*

Nota: *11 R2* = .065 para o modele 1*(p* < .05);*11 R2* = .135 para o modele 2 *(p* < .01).

\* *p<* .*05;* \*\* *p* < .01.

0 tempo de serviço nao se revelou um preditor significative da experiência de dilemas, bem como a ansiedade-estado. Assim, é possivel dizer que entre os participantes neste estudo o aumento da idade relaciona-se com mener experiência de dilemas em aconselhamento de carreira. No mesme sentido, o aumento da ansiedade­ traço dos participantes relaciona-se com mener experiência de dilemas.

52

**CAPiTULO 7**

**Discussao dos resultados**

0 presente estudo teve camo objetivos desenvolver e aprofundar conhecimentos sobre os dilemas vivenciados pelas psic61ogos quando em aconselhamento de carreira bem camo estudar as caracteristicas psicométricas do lnventario de Dilemas no Aconselhamento de Carreira (IDAC). Pretendeu-se também, conhecer a relaçao entre a frequência da experiência de dilemas cam o constructo de

ansiedade de estado e ansiedade de traça.

**7.1. As caracteristicas psicométricas do IDAC**

Na presente investigaçao, quiseram-se estudar as caracteristicas psicométricas do lnventario de Dilemas em Aconselhamento de Carreira. Aquando o procedimento da analise da fidelidade deste instrumenta obteve-se um *a* global de 0,876, sendo este resultado elevado, o que revela uma boa consistência interna do inventario em estudo.

Quanta à validade convergente e discriminante das escalas constituintes do IDAC, os resultados obtidos (Anexo 4) permitiram constatar que a generalidade dos itens apresenta correlaç6es mais elevadas cam o total da sua escala do que cam o total das restantes escalas. No entanto, verifica-se uma exceçao: na escala neutralidade, o item 19 tem uma correlaçao mais elevada cam o total da escala limite de papéis *(r* =.62) do que cam o total da sua escala (r =.58).

Este resultado pode ser justificado pela natureza dos proprios dilemas que nao sao completamente independentes. Na mesma experiência de conflito sobre que decisao tomar podem estar envolvidos mûltiplos dilemas. Par exemple, Scaturo (2002a) salienta o facto de que estas duas dimens6es tendem a sobrepor-se, pois em qualquer tipo de intervençao podem ser colocados em causa principios éticos e principios técnicos.

Desta forma, pode-se inferir que é dificil proceder-se a uma categorizaçao fixa dos tipos de dilemas que os psic61ogos podem vivenciar na pratica do aconselhamento de carreira, devida à ambiguidade das pr6prias vivências dilematicas. No entanto,

também se pode considerar que a extensao dos itens pode levar a problemas de

53

interpretaçao. De facto, quando das aplicaçëes alguns participantes manifestaram por escrito as suas dificuldades.

No que concerne às correlaçëes inter-itens, os resultados revelam que, na

generalidade das escalas, as correlaçëes sao significativas, apontando para a homogeneidade das mesmas. No entanto, na escala de neutralidade os itens 1 e 5 (r-.14) e os itens 1 e 19 (r-.17) têm uma baixa correlaçao entre si.

Este resultado pode apontar para a nao adequaçao do item 5 à escala. No entanto, os estudos de validade convergente e discriminante bem come os estudos de precisao que à frente se apresentam justificaram que se mantivesse o mesme item na sua escala. Quanto ao item 19, os resultados podem dever-se a problemas na redaçao do mesme, uma vez que este tem uma correlaçao mais elevada corn o total da escala limite de papéis do que corn a escala neutralidade (Anexo 5). Consideramos que é possivel que os participantes tenham interpretado este item mais come um problema de limites no pape! do psic61ogo. Assim, este resultado vern reforçar a necessidade de em futuras investigaçëes repensar a formulaçao de alguns itens.

Atendendo ao coeficiente de correlaçao alfa de *cronbach,* quando o item é

retirado em comparaçao corn o mesme coeficiente para o total de cada uma das escalas verificou-se que nenhum dos itens aumenta o coeficiente de precisao do resultado de nenhuma das escalas, case seja retirado. Este resultado sugere um adequado contributo de todos os itens para a precisao das respetivas escalas (Maroco

& Garcia-Marques, 2006), revelando boas qualidades psicométricas do IDAC. No

entanto, o facto de haver escalas corn indices de precisao baixa devide ao reduzido numero de itens que a compëem aponta para a necessidade de, no future, se considerar o aumento do numero de itens nas mesmas. Deste modo, poderemos melhorar a sua precisao bem come validade de conteudo.

**7.2. Os dilemas em aconselhamento de carreira**

Quis-se corn esta investigaçao também estudar quais os dilemas corn que os psic61ogos em aconselhamento de carreira sao mais confrontados. Por isse, relativamente à primeira questao de investigaçao, verificou-se através dos resultados obtidos, que dos cinco dilemas (Neutralidade, Avaliaçao, Oupia Lealdade, Limite de papéis e Confidencialidade) as duvidas relativas à Oupia lealdade sao aquelas que

parecem ser mais comuns entre os psic61ogos do aconselhamento de carreira, corn a

54

média mais elevada (2,95), seguindo-se da dimensâo Neutralidade (2,92). Por outro lado, os dilemas da Confidencialidade sâo aqueles que se apresentam como a area de menor preocupaçâo pela parte dos psic61ogos (2,41). Tais resultados nâo diferem muito da ordem de categorias conceptuais encontrada por Cardoso e colaboradores (2012): (1) neutralidade, (2) avaliaçâo, (3) dupla lealdade, (4) limites de papéis, e (5) confidencialidade.

0 dilema da dupla lealdade esta presente numa diversidade de contextes e de modalidades de intervençâo e demonstra como as forças econ6micas atuais influenciam os dilemas na pratica do aconselhamento psicol6gico, nomeadamente na natureza das relaçëes dos psic61ogos que trabalham com os clientes e o tipo de serviço prestado (Cardoso et al., 2012). 0 dilema da dupla lealdade é considerado um dos grandes desafios para os psic61ogos do aconselhamento de carreira que trabalham nas organizaçëes. É de salientar que atualmente assiste-se a uma elevada competitividade a nivel organizacional, que exige uma resposta ao crescente numero de utentes ao mais baixo custo. Esta condiçâo pode fomentar um conflito junto do psic61ogo quando a pr6pria instituiçâo limita o seu atendimento às necessidades dos clientes (Cardoso, 2008). Tai, remete-nos para a necessidade de repensar os critérios das organizaçëes em termos da sua eficiência e produtividade, em conjugaçâo com a prestaçâo de serviços personalizados aos clientes (Amudson, 2006).

No que diz respeito ao dominio da Neutralidade, os dilemas deste tipo

constituem tarefas especialmente desafiadoras para os psic61ogos, ou seja, quando estes têm de escolher entre confrontar ou apoiar/incentivar os pianos de carreira dos clientes. Existe, portante, uma conceçâo de carreira com base no sonho ou em pianos realistas (Cardoso et al., 2012), tornando-se crucial que o psic61ogo compreenda o poder das pressees de interaçâo decorrentes do processo de ajuda (Mollon, 1989).

Os resultados da presente investigaçâo corroboram os resultados de Cardas e colaboradores (2012), uma vez que os dilemas da neutralidade e da dupla lealdade foram as areas dilematicas que apresentaram uma frequência mais elevada em ambas as amostras de psic61ogos. Especialmente no caso da neutralidade, que se constitui como o unico dilema congruente com o trabalho de Dryden (1997) e de Scaturo (2005}, que descreveram varias tipos de dilemas de acordo com o quadro te6rico ou no dominio da psicoterapia.

55

**7.3 As variaveis demograticas e os dilemas do aconselhamento de carreira**

Na continuaçao do estudo do IDAC e, respondendo à segunda e terceira questôes de investigaçao, verificamos que existem correlaçôes negativas entre as experiências dilematicas e a idade e o tempo de serviço dos psicélogos. Estes resultados evidenciam que ha uma tendência para corn o aumento da idade dos psicélogos e do seu tempo de serviço, os dilemas na sua pratica profissional diminuem e vice-versa, especialmente no que toca ao dilema da neutralidade e do limite de

papéis.

Este resultado pode dever-se às caracteristicas préprias dos primeiros anos de carreira. Como vimos anteriormente, a fase de estabelecimento na carreira é vista por Super (1957, cit. por Zunker, 2006) como um periode critico para a implementaçao do auto-conceito e para a expressao de si no papel de trabalhador. Verifica-se, portante, a necessidade do individuo se tornar aceite e de se mostrar competente e util para a organizaçao (Greenhaus, Callanah & Godshalh, 2000). Sabe-se que nesta fase inicial da carreira, o individuo nunca sabe quando, como e quais as atitudes a tomar no emprego, mostrando falta de segurança (Hall, 2002), dai entender-se o predominio de mais vivências dilematicas nos primeiros anos dos profissionais.

0 estudo das diferenças entre grupos, verificamos que nao existem diferenças

significativas entre os sujeitos do sexo masculine e do sexo feminine, no que diz respeito à vivência dos dilemas de uma forma gerai, nem em relaçao a cada uma das escalas, particularmente. Para além do sexo também *a* faixa etaria, o tempo de serviço e o facto de os psicélogos terem tido ou nao formaçao especifica em aconselhamento de carreira nao revelam diferenças significativas nas experiências dilematicas de uma

forma gerai, nem em nenhum dos tipos de dilemas.

Para aprofundar o estudo da relaçao entre a experiência dilematica com outras variaveis consideradas, verificamos que a idade dos psicélogos revelou-se como o mais importante preditor dos dilemas da carreira. Assim, é possivel dizer que entre os participantes neste estudo o aumento da idade relaciona-se corn menor experiência de dilemas em aconselhamento de carreira. Por outro lado, o tempo de serviço nao se revelou um preditor significative da experiência de dilemas. Este resultado vern sublinhar a importância da idade na experiência de dilemas mais do que o tempo de serviço, o que aponta para o papel de outras variaveis pessoais no processo de aconselhamento de carreira em gerai e, em particular, nas experiências de dilemas.

De facto, é nos mementos iniciais da carreira profissional, fase em que os psicélogos

56

sao mais noves e têm menes maturidade e experiência profissional que, de acordo com Scaturo, (2002a), podera existir mais dificuldades em lidar com situaçôes de intervençao de maior complexidade. Tai, indica-nos que os psicélogos mais jovens estao mais propicios ao confronte com situaçôes dilematicas e à dificuldade em resolvê-las. Neste sentido, a supervisao podera aqui tomar um papel fundamental, na medida em que é um contexte privilegiado para a reflexao, devide à possibilidade do profissional poder rever e discutir experiências dilematicas, e interpretar os principios éticos aplicados à aliança terapêutica e respostas subjetivas do psicélogo (Cardoso et al., 2012). Nesta fase destaca-se também a compreensivel preocupaçao por parte dos orientadores em relaçao ao facto dos profissionais em inicio de carreira nao estarem preparados ou aptes para o mercado de trabalho por diverses motives (Scaturo,

2002a).

**7.4 Ansiedade e dilemas**

Respondendo à quarta questao de investigaçao, no estudo da relaçao entre a ansiedade e os dilemas, foi possivel constatar que quer a ansiedade-estado quer a ansiedade-traço se correlacionam positivamente com todos os tipos de experiências dilematicas, à exceçao da escala avaliaçao (r--.03) relativamente à ansiedade-estado. lsto significa que, na generalidade, estas variaveis direcionam-se no mesme sentido, ou seja, quando a ansiedade aumenta (estado e traço) também aumentam os dilemas vivenciados e vice-versa. Este resultado vai ao encontre das palavras de Scaturo (2002a) ao dizer que os dilemas, come raramente sao resolvidos na sua globalidade, se constituem come conflitos causadores de stress para o individuo e responsaveis por uma fonte significativa de ansiedade

De um modo mais particular, é também possivel verificar que a ansiedade­ traço tem uma correlaçao mais elevada com os cinco tipos de dilemas, quando comparada com a ansiedade-estado na correlaçao com os mesmes. É também de salientar que a ansiedade-traço é a segunda melhor preditora dos dilemas (seguida da idade dos psicélogos) relacionando-se, desta forma, com uma mener experiência de dilemas.

Sabe-se que a ansiedade-traço esta associada à tendência para percecionar

situaçôes stressantes come perigosas ou ameaçadoras e na inclinaçao para reagir a tais situaçôes com elevaçôes mais frequentes e intensas do estado de ansiedade

57

(Spielberger & Sydeman, 1994). Sabe-se também que é aceitavel que algumas pessoas sejam mais ansiosas do que outras. As que demonstram altos niveis de ansiedade têm tendência a tentar reduzir a ansiedade evitando situaçëes que a aumentam (Hallstrom & McClure, 2000). No dominio dos dilemas, o grau de ansiedade varia de acordo corn varios fatores, em que pelo menos dois sao: a importância ou a criticidade das consequências do dilema e o aumento da dificuldade em fazer a discriminaçao entre as opçëes mais e menos favoraveis (Scaturo, 2002a; 2005). A inevitabilidade desta experiência esta enraizada na natureza complexa das relaçëes humanas (Cardoso et al., 2012). Estas ideias sao corroboradas pelos resultados obtidos, na medida em que individuos que sao, por natureza, mais ansiosos têm mais dificuldades no confronte corn os dilemas.

Em suma, das variaveis estudadas (sexo, formaçao em aconselhamento de carreira, idade e tempo de serviço) podemos dizer que quer a idade quer a ansiedade­ traço sao aquelas que se revelam como as que mais se relacionam com a vivência e resoluçao dos dilemas, mostrando a importância das diferenças individuais e das caracteristicas do psic61ogo enquanto pessoa.

58

**Conclusôes Gerais**

A presente conclusao sera desenvolvida corn base em quatre mementos - conclusëes mais gerais dos resultados encontrados neste estudo; implicaçëes para a formaçao e pratica psicolégica; sugestëes para estudos futures; e limitaçëes da presente investigaçao.

Primeiramente, um dos principais objetivos desta investigaçao diz respeito à

construçao de uma medida de avaliaçao dos dilemas dos psicélogos em aconselhamento de carreira, e consequentemente, ao maior conhecimento acerca de como os varies dilemas se confrontam na sua pratica. A construçao desta medida podera auxiliar estudos em que as experiências de dilemas sao relacionadas com multiplas variaveis do processo de aconselhamento de carreira e, assim, contribuir para uma compreensao integrada dos dilemas do psicélogo que exerce funçëes nesta

area.

0 estudo das caracteristicas psicométricas revelou que apesar de se poder identificar escalas que, eventualmente, podem corresponder a tipos de dilemas, ainda existe um longo caminho a percorrer até que esteja construida uma prova de avaliaçao dos dilemas de aconselhamento de carreira corn indicadores de validade e precisao que a tornem um instrumente suficientemente sélido para usar na investigaçao e na pratica da supervisao em aconselhamento de carreira. Neste caso, repensar a formulaçao das instruçëes, a formulaçao de alguns dos itens e estudos de analise factorial que permitam entender a estrutura do inventario, bem como obter indicadores mais aprofundados sobre a qualidade dos itens torna-se fundamental.

A continuaçao de uma visao global dos resultados obtidos na presente investigaçao conduz-nos a uma sintese reflexiva acerca da relaçao constatada entre a ansiedade e os dilemas dos psicélogos em aconselhamento de carreira. Desta forma, os resultados encontrados parecem demonstrar que com o aumento da idade e da ansiedade (especialmente a traço) aumentam também os dilemas vivenciados por estes profissionais e vice-versa, revelando uma relaçao de influência mutua entre estas variaveis. Nesta etapa final, pode-se, portante, salientar que os psicélogos que tendem a ser ansiosos vivenciam mais dilemas e têm mais dificuldade em resolvê-los. Estes resultados sobre a relaçao da ansiedade de estado e de traço corn a frequência de dilemas vividos pelos psicélogos em aconselhamento da carreira vao ao encontre

do que refere a literatura sobre o papel da ansiedade no confronte corn situaçëes

59

desafiantes e, por issa, sao um indicador de validade de constructo e validade de critéria do inventario. Sabe-se que a ansiedade-traço refere-se a diferenças relativamente estaveis à propensao da ansiedade, ou seja, às diferenças individuais, na perceçao das situaçôes de stress camo perigosas e ameaçadoras e, por consequência, da intensidade do estado de ansiedade. Numa situaçao de stress, quanta maior a ansiedade-traço, maior é a probabilidade de os indivfduos experienciarem aumentos mais intenses na ansiedade-estado (Picado, 2005).

De uma forma gerai, camo vimos anteriormente, o estudo dos dilemas nao é uma questao muito comum, nem no quotidiano das pessoas, nem no munda do trabalho (Mens-Verhulst et al., 1999). É portante, um tema bastante abordado mas pouce estudado (Cardoso et al., 2012). Através desta ideia e da revisao de literatura levada a cabo no infcio deste trabalho, constatou-se que o que se tem escrito sobre os dilemas encontra-se substancialmente no âmbito da ajuda psicol6gica, nomeadamente na psicoterapia. Assim sendo, ap6s a realizaçao deste trabalho, persiste-se na ideia de que é pertinente a continuaçao do estudo dos dilemas na area do aconselhamento de carreira, nao s6 devida à pouca literatura existente sobre o tema, camo também pela ambiguidade e, por consequência, pela dificuldade em encontrar-se uma categorizaçao fixa dos dilemas.

Neste sentido, os resultados obtidos na presente investigaçao padern dar o seu

contributo na formaçao e na pratica dos psic61ogos do aconselhamento de carreira, no que diz respeito à vivência e gestao dos seus proprios dilemas. A identificaçao dos dilemas poderia estimular uma ampla reflexao do processo de aconselhamento de carreira durante a formaçao e estagios dos psic61ogos, de modo a facilitar a compreensao da realidade em que ocorrem os dilemas e a tomada de decisôes éticas e técnicas. Falamos de uma reflexao que abarque a informaçao de varias fontes, coma por exemple, o que aprendemos sobre o aconselhamento, o cliente e nessa experiência pessoal, corn o intuito de facilitar uma compreensao da realidade intersubjetiva dos dilemas para apoiar a tomada de decisao. Neste domfnio, torna-se crucial o papel da supervisao, constituindo-se camo um contexte privilegiado para o exercfcio destas reflexôes, devida à possibilidade de rever e discutir experiências dilematicas e interpretaçao de princfpios éticos aplicados à relaçao de ajuda e a respostas subjetivas do psic61ogo. Além disse, esta reflexao podera permitir ao psic61ogo desenvolver uma atitude crftica acerca da pratica do aconselhamento (Cardoso et al., 2012).

60

Ap6s a elaboraçâo do presente estudo, podemos destacar as suas limitaçôes, ou seja, os aspetos mais frageis que apresenta. Em primeiro lugar é de referir a dimensâo da amostra que se deveu a alguma dificuldade em encontrar um numero mais elevado de participantes que trabalhassem na area do aconselhamento de carreira, uma vez que se trata de uma area especifica da pratica psicol6gica. Esta limitaçâo nâo permitiu um estudo mais aprofundado das caracteristicas psicométricas do IDAC, limitaçâo que anteriormente comentamos. De facto, um dos mais importantes objetivos desta investigaçâo era esse estudo, no sentido de permitir o refinamento de uma prova que no future podera dar contributos para permitir investigaçâo que aprofunde o conhecimento da experiência dos dilemas na pratica do aconselhamento da carreira.

Por outre lado, também é de salientar a elevada percentagem de participantes do sexo feminine (91,2%) contra a reduzida percentagem de participantes do sexo masculine (8,8%). Assim, pode-se colocar a possibilidade dos resultados transmitirem, fundamentalmente, a visâo das psic61ogas sobre os dilemas na sua pratica de aconselhamento de carreira. No entanto, é de referir que a amostra traduz, de algum modo, a realidade dos profissionais de psicologia em Portugal. De fato, em 2011, foram registados 12.095 psicélogos na Organizaçâo Profissional dos Psic61ogos Portugueses (Ordem dos Psic61ogos Portugueses), dos quais 69% (N = 8.347) eram mulheres, o que mostra claramente o elevado grau de feminizaçâo na area da Psicologia. Por oposiçâo, uma mais-valia deste trabalho tem a ver corn a heterogeneidade da amostra quanto à idade e contextes de trabalho, bem como quanto ao tipo de formaçâo e tempo de serviço. Esta heteregeneidade de participantes tem a vantagem de permitir resultados a partir de uma amostra que abrange um largo espetro de profissionais que exercem atividade em aconselhamento de carreira.

Ainda no que diz respeito às limitaçôes sentidas, é de destacar que a linguagem escrita utilizada de alguns itens do lnventario de Dilemas em Aconselhamento de Carreira levou a algumas incompreensôes por parte dos participantes, questâo que podera ser trabalhada em estudos futures. Esta limitaçâo podera justificar algumas limitaçôes psicométricas do IDAC, ao mesme tempo que reforça o referido quanto à necessidade de dar continuidade aos estudos psicométricos desta preva.

61

***Referências bibliograficas***

American School Counselor Association (1974). The Professional School Counselor and Confidenciality (Revisto, 2008). Consultado em 22 de Março de 2012 através de <http://www.schoolcounselor.org/files/PS> Confidentiality.pdf.

Amundsen, N. E. (2006). Challenges for career interventions in changing contexts. *International Journal for Educational and Vocacional Guidance, 6,* 3-14. doi:10.1007/s10775-006-0002-4.

Amundsen, N. & Thrift, E. (2008). The emergence of more dynamic counseling methods. ln J. A. Athanason, R., & Van Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp.325-339). Canada: The University of British Columbia.

Bankart, P. C. (2003). A western psychologist's inquiry into the nature of right effort.

*Constructivism in the Human Sciences, 8,* 63-72.

Bieling, P. J., Antony, M. M. & Swinson, R. P. (1998). The state-trait anxiety inventory, trait version: structure and content re-examined. *Behavior Research and Therapy, 36,*

777-788.

Cardoso, P. (2008). Dilemas do aconselhamento da carreira. *Psicologia e Educaçao,*

7(1), 61-72.

Cardoso, P., Taveira M., Biscaia, C. & Santos, G. (2012). Psychologists' dilemmas in Career Counselling Practice. *International Journal for Educational and Vocacional Guidance.* 12(1). doi: 10.1007/s10775-012-9232-9

Daniels, J. A. & Larsen, L. M. (2001). The impact of performance feedback on counseling self-efficacy and counselor anxiety. *Counselor Education* & *Supervision, 41,*

120-130.

Debiak, D. (2007). Attending to diversity in group psychotherapy: An ethical imperative.

*International Journal of Group Psychotherapy ,* 57, 1-12. doi:10.1521/ijgp.2007.57.1.1

62

Farberman, H. A., Finch, S. J. & Bergman, P. K. (1997). Confidentiality Vs. mandated reporting of child abuse: A social work research dilemma. *Applied Behavioral Science*

*Review,* 5, 101-111. dei:10.1016/S1068-8595(97)80009-8.

Field, A. (2005). *Oiscovering Statistics Using SPSS* (2a Ed.). London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage publications.

Fortin, M. F. (1999). 0 *processo de investigaçao: da concepçao à realizaçao.*

Camarate: Lusociência, ediç6es técnicas e cientificas, Lda.

Garcia, J., Froehlic, R., McGuire-Kuletz, M. & Rejiester N. (2009). Comparing two training strategies to increase competence in solving ethical dilemmas. *Rehabilitation Education, 23,* 223-232.

Gati, 1. (1994). Computer-assisted career counselling: Dilemmas, problems and possible solutions. Journal of Counseling & Development, 73, 51-56.

dei: 10.1002/j.1556-6676.1994.tb01709.x

Gleitman, H., Fridlund, A. & Reisberg, O. (2009). *Psico/ogia* (8a ed.). Lisboa: Fundaçao

Calouste Gulbenkian.

Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., Godshalh, V. M. (2000). *Career management* (3rd ed.). Mason, OH: Thomson/ South Western.

Guichard, J.(2003). Career counseling for human development: an international perspective. *The Career Oeve/opment Quarter/y, 51,* 306-321. doi: 10.1002/j.2161-

0045.2003.tb00612.x.

Gysbers, N. C. (2003). *Career counseling:Process, issues, and techniques.* Boston, MA: Allyn & Bacon.

Hall, O. T. (2002). *Careers in and out of organizations.* Thousand Oaks: Sage.

Hallstrom, C. & McClure, N. (2000). *Ansiedade e depressao: perguntas e* respostas (1a ed.). Lisboa: Climepsi.

63

lyer, N. N. & MacGregor, J. B. (2010). Ethical dilemmas for the school counselor:

balancing student confidentiality and parents' right to know . *NERA Conference*

*Proceedings 201*O.

Jaccard, J., & Turrisi, R. (2003). *Interaction effects in Multiple Regression* (2rd Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Levin, C., Furlong, A. & O'Neil, M. (2003). *Confidentiality: ethica/ perspectives and clinicat dilemmas* (1st.). London: The analytic press.

Lowman, R. L. (1993). *Counseling and psychotherapy of work disfunctions.*

Washington, D.C.: American Psychological Association.

MacKay, E. & O'Neil, P. (1992). What creates the dilemma in ethical dilemmas? Examples from psychological practice. *Ethics and Behavior,* 2, 227-244. doi:

10.1207/s15327019eb0204\_1.

Maroco, J. (2003). Analise estatistica corn utilizaçâo do SPSS (2a Ed.). Ediç6es Silabo. Maroco, J. & Garcia-Marques, T. (2006). Quai a fiabilidade do alfa de Cronbach?

Quest6es antigas e soluç6es modernas? *Laborat6rio de Psico/ogia, 4,* 65-90.

Mens-Verhulst, J., Bernardez, T., Goudswaard, H., Jacobs, G., Steketee, M., Williams, J. & Watson, G. (1999). Dilemmas as solutions: The development of feminist mental health care. ln A. Kolk, M. Beker, K. van Vliet (Eds.), *Advances in Women and Health Research. Toward gender-sensitive strategies* (pp.139-163) Tilburg: Tilburg University Press.

Mollon, P. (1989). Anxiety, supervision and a space for thinking: some narcissistic perils for clinical psychologists in learning psychotherapy. *British Journal of Medical Psycho/ogy,* 62, 113-122. doi: 10.1111/j.2044-8341.1989.tb02818.x.

Montgomery, S. A. (2000). *Ansiedade e depressao* (2a ed.). Lisboa: Climepsi.

64

O'Neil, M. K. (2006). Confidentiality, privacy, and the facilitating role of psychoanalytic organizations. *International Journal of Psychoana/ysis,* 88, 691-711.

Picado, L. (2005). *Ansiedade na profissao docente* (1a ed.). Mangualde: Ediçôes

Pedago.

Pinals, D. A., & Gutheil, T. G. (2001). Sanctity, secrecy, and silence: dilemmas in clinical confidenciality. *Psychiatrie Anna/s, 31,* 113-118.

Pittman, G. (2000). Dilemmatic constructions of career in the career counseling interview. *The Career Deve/opment Quarter/y, 48,* 226-236.

Santos, E. J., Ferreira, J. A., Blustein, D. L., Fama, L., Finkelberg, S., Ketterson, T. (2001). A construçao de convergências nos sistemas de aconselhamento vocacional e de carreira. *Psycho/ogica,* 26, 161-174.

Santos, S. C. & Silva, D. R. (1997). Adaptaçao do State-Trait Anxiety lnventory- STAI Forma Y para a populaçao portuguesa: Primeiros dadas. *Revista Portuguesa de Psico/ogia,* 32, 85-98.

Savickas, M. L. (1995). Uma nova epistemologia para a psicologia vocacional. *Cadernos de Psicologia Educaciona/,* N° 1, Série Monografica, Lisboa, Ediçôes Universitarias Luséfonas.

Savickas, M. L. (2005). The *theory and practice of career construction.* ln R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career deve/opment and counseling: Putting theory and research to work* (1a ed., pp. 42-70). New York: Wiley.

Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behaviour. ln D. Brown, & Associates (Eds.), *Career choice and deve/opment* (4th ed., pp. 149-205). San Francisco: Jossey-Bass.

Savickas, M. L. (2006). *Career counse/ing.* (Specifie Treatments for Specifie

Populations Video Series). Washington, OC: American Psychological Association.

65

Scaturo, D. J. (2002a). Fundamental dilemmas in contemporary psychotherapy: A

transtheoretical concept. *American Journal of Psychotherapy, 56,* 115-133.

Scaturo, D. J. (2002b). Fundamental dilemmas in contemporary psychodynamic and insight-oriented psychotherapy. *Journal of Contemporary Psychotherapy ,* 32, 145-165.

Scaturo, D. J. (2005). *Clinicat dilemmas in psychotherapy: A transtheoretical approach to psychotherapy integration.* Washington, OC: American Psychological Association.

Scaturo, D. J. (2010). A tripartite learning conceptualization of psychotherapy: the therapeutic alliance, technical interventions, and relearning. *American Journal of Psychotherapy , 64,* 1-27.

Shapiro, J. & Stefkovich, J. (2011). *Ethica! leadership and decision making in education: applying theoretical perspectives to complex dilemmas* (3a ed.). New York: Routledge.

Silva, D. R. (2003). 0 lnventario de estado-traço de Ansiedade (STAI). ln L. S. Almeida, M. R. Sim6es, C. Machado & M. M. Gonçalves (Coords.), *Avaliaçao psicol6gica: Instrumentas validados para a populaçao portuguesa* (1a ed., pp. 45-63). Coimbra: Quarteto.

Singer, P. A. (2003). Strengthening the role of ethics in medical education. Canadian

*Medical Association Journal, 168,* 854-855.

Spielberg, C. D. & Sydeman, S. J. (1994). State-Trait Anxiety lnventory and State-Tarit Anger Expression lnventory. ln M. E. Maruish (Ed.) *The use of Psychological tests for treatment planning and outcome* assessment. New Jersey, Hillsdale: LEA, 1994, pp.

292-321.

Sultana, R. G., & Watts, A. G. (2006). Career guidance in public employment services across Europe. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 6,* 29-

46. doi:10.1007/s10775-006-0001-5

66

Super, D. (1990). A Life-Span, Life-Space approach ta career development. ln, L.

Brown & D. Brooks, *Career choice and development,* San Francisco: Jossey Bass.

Toomer, J. E. (1980). Counseling psychologists in business and industry. *The*

*Counseling Psychologist, 10,* 9-18. dai: 10.1177/0011000082103003.

Vallejo, J. R. (1991). *Introduction* a *la psicopatologia y la psiquiatrfa.* Barcelona : Masson-Salvat Medicina.

Zorga, S. (2007). The development of consciousness through the supervision process.

*International Journal for the Advancement of Counselling, 29,* 203-211. dai: 10.1007/s10447-007-9039-4.

Zunker, V. (2006). Career counseling: An holistic approach (71

h

ed.). Belmont,

CA: Thomson Brooks/Cole.

67

**ANEXOS**

68

Anexo 1

Questionario de Dados Demograficos

69

**DADOS DEMOGIUFICOS**

Sexo: Idade: Tempo de serviço: Formaçâo de base/curso: --------------------------------

Grau académico: -- ---------- ----

Teve formaçâo especiftca no âmbito da orientaçâo/aconselhamento de carreira:

Sim 0 Nao 0

Se respondeu sim, obteve-a na Iicenciatura 0, em curso de p6s-graduaçao 0, em mestrado 0, em doutoramento 0, outro

Modelo te6rico de referência na sua pnitica: Modelo sociol6gico 0

Modelo psicodinâmico 0

Modelo de ajustamento pessoa-meio 0

Modelo desenvolvimentista 0

Modelo cognitivo-comportamental 0

Modelo construtivista 0

Modelo s6cio-cognitivo 0

Outro ----------------------------------------------

Onde trabalha:

0 Serviço de Psicologia e Orientaçao; 0 Centro de Novas Oportunidades; 0 Prâtica privada; 0

Empresa; 0 Ensino Superior; 0 Forças Armadas; 0 IEFP.

70

Anexo Il

lnventario de Dilemas em Aconselhamento de Carreira

71

**INVENTARIO DE DILEMAS EM ACONSELHAMENTO DE**

CARREIRA

(Versao experimental)

Paulo Cardoso

INSTRUÇOES

Seguidamente, apresenta-se um conjunto de situaçôes que descrevem possiveis dilemas que os psic6logos padern vivenciar quando fazem aconselhamento de carreira. Estes dilemas sao duvidas ou contlitos do psic6logo sobre o que fazer ou dizer em determinado momento do processo de aconselhamento de carreira porque as possiveis altemativas de actuaçao se revelam igualmente insatisfat6rias. Isto é, o psic6logo confronta-se corn a necessidade de escolher entre duas acçôes mutuamente exclusivas.

Responda indique a frequência *(1* = *nunca, 2* = *raramente, 3* = *poucas vezes, 4* = *às vezes, 5* = *muitas vezes, 6* = *quase sempre, 7* = *sempre)* corn que se confronta corn cada uma das situaçôes de dilema.

**Situaçôes dilema**

1) Quando um(a) cliente sugere que !he digam quai a melhor altemativa de catTeira, o (a) psic6logo(a) fica em duvida se deve actuar de acordo corn os seus principios, ajudando o cliente a decidir autonomamente ou se deve sugerir uma altemativa de carreira, indo ao encontro das expectativas do(a) cliente mas limitando-lhe as possibilidades de decidir de forma autémoma e

informada.

Nunca

às vezes

sempre

2 3 4 5 6 7

2) O(A) psic6logo(a) fica em duvida se deve utilizar procedimentos avaliativos instituidos na organizaçao mas desadequados às caracteristicas do(a) cliente (e.g. nivel de formaçao, género, cultura, etc) ou se utiliza outros procedimentos mais adequados às caracteristicas do cliente mas nao habituais na organizaçao em que trabalha.

72

Nunca às vezes sempre

2 3 4 5 6 7

3) Na emprea em que trabalha, o(a) psicologo(a) ftca em duvida se apoia os pianos de mobilidade interna deum colaborador (e.g. mudar de sector), apesar disso ir contra os interesses

da organizaçao ou se nao apoia esses pianos, dando prioridade às necessidades da organizaçao.

Nunca

às vezes

sempre

2 3 4 5 6 7

4) O(A) psic6logo(a) fica em duvida se deve confrontar o(a) cliente corn a excessiva ambiçao dos seus pianos de carreira, conferindo-lhes realismo ou se nao confronta para nao destruir os sonhos do(a) cliente e/ou da sua familia.

Nunca às vezes sempre

2 3 4 5 6 7

5) Perante um(a) cliente motivado(a) para mudar de local onde estuda ou trabalha mas correndo risco de ai ser discriminado devida à sua condiçao (ex: grupo étnico de pertença, orientaçao sexual ou religiao), o(a) psicologo(a) ftca em duvida se aceita passivamente a proposta do(a) cliente, respeitando a sua autonomia de decisao ou se o(a) alerta para os riscos de discriminaçao e apresenta outras altemativas, apesar de poder ser interpretado camo querendo influenciar a decisao.

Nunca às vezes sempre

----2 3 4 5 6 7

6) O(A) psicologo(a) fica em duvida se deve reduzir o tempo de cada sessao em funçao dos objectivas de produtividade da organizaçao mas nao atendendo, de forma completa, às necessidades do(a) cliente ou se deve dar mais tempo de atendimento para responder às necessidades das pessoas mesmo que isso prejudique os indices de produtividade (e.g. numero

diârio de atendimentos).

Nunca

às vezes

sem pre

2 3 4 5 6 7

7) O(A) psicologo(a) ftca em duvida se confronta o cliente corn o desajustamento do perfil de interesses e de aptidôes aos pianos de carreira, contribuindo para a construçao de um projecto realista ou se nao confronta o cliente corn o desajustamento do perfil psicologico para nào

quebrar o entusiasmo e as esperanças do(a) cliente.

Nunca

às vezes

sempre

----2 3 4 5 6 7

73

8) O(A) psic6logo(a) fica em duvida se deve ajudar o(a) cliente a explorar problemas pessoais relacionados corn a decisao de carreira, respondendo às necessidades deste(a) mas ultrapassando os limites da sua funçao, ou se nao deve explorar esses problemas pessoms, agindo no quadro das suas funçôes mas nao atendendo às necessidades da

pessoa.

Nunca

às vezes

sem pre

----2 3 4 5 6 7

9) Corn um cliente cujos pianos de carreira sào de difici l concretizaçào no mercado de emprego, o(a) psic61ogo(a) ftca em duvida se deve apoiar essas altemativas de carreira, contribuindo para optimisme do(a) cliente mas arriscando as possibilidades de desemprego ou se deve sugerir outras altemativas corn mais saida no mercado de emprego minimizando risees de desemprego mas correndo o risee de imper os seus valores ao(à) cliente.

Nunca às vezes sempre

----2 3 4 5 6 7

1 0) Numa reuniao de equipa o(a) psic61ogo(a) ftca em duvida se revela aos colegas informaçàes sobre determinado cliente que seguiu em aconselhamento de carreira, beneftciando o trabalho da equipa ou se nào revela tais informaçàes para preservar a conftdencialidade do cliente apesar

de dificultar o trabalho da equipa.

Nunca

às vezes

sempre

----2 3 4 5 6 7

11) O(A) psic6logo(a) ftca em duvida se deve utilizar testes de avaliaçao psicol6gica, indo ao encontre das expectativas do(a) cliente, mas contrariando o que acha adequado para aquela avaliaçao ou se utiliza procedimentos de avaliaçào qualitativa mais adequados ao caso apesar de menos crediveis para o(a) cliente.

Nu nca às vezes sempre

2 3 4 5 6 7

12) O(A) psic6logo(a) fica em duvida se segue o seu modelo de intervençao em aconselhamento de carreira, apesar dos condicionalismos impostos pelo contexto em que trabalha (tempo para sessôes, nlimero de utentes a atender, materiais de avaliaçao disponiveis, etc.) ou se nao segue esse modelo, adaptando a intervençao ao que é possivel, mas comprometendo o que acha mais adequado fazer.

Nunca

às vezes

sem pre

2 3 4 \_5 6 7

74

13) O(A) psic6logo(a) fica em duvida se deve confrontar os pianos de carreira do(a) cliente corn as restriçoes do mercado de emprego, contribuindo para uma decisao informada e realista ou se nao confronta porque pode limitar, à partida, um projecto

sobre o quai nao ha a certeza de ser inviâvel.

Nunca às vezes sempre

2 3 4 5 6 7

14) O(A) psic6logo(a) fica em duvida em que medida a pergunta que quer fazer visa satisfazer a

sua curiosidade violando a privacidade do(a) cliente ou se sera util para o processo de ajuda.

Nunca

às vezes

2 3 4 5 6 7

sempre

15) O(A) psic61ogo(a) fica em duvida se apresenta ao(à) cliente o baixo perfil de resultados, da avaliaçao psico16gica, correndo o risco de o(a) fazer sentir-se desvalorizado(a) mas respeitando o seu direito a essa informaçao ou se nao apresenta os resultados, de modo a proteger a auto­ estima do(a) cliente mas nao atendendo ao seu direito de ser informado sobre os resultados da avaliaçao psicol6gica.

Nunca às vezes sempre

2 3 4 5 6 7

16) O(A) psic6logo(a) fica em duvida se revela a sua experiência pessoa! para ajudar o cliente mas pondo em risco os limites da relaçao de ajuda ou se nao revela, para nao carrer esses riscos,

e opta por outras estratégias que nao lhe parecem tao eficazes.

Nunca

às vezes

sempre

2 3 4 5 6 7

17) Numa reuniao, o pedido deum superior hierarquico para que o psic6logo revele informaçao sobre um colaborador acompanhado em aconselhamento de carreira deixa-o na duvida se transmite essa informaçao, atendendo aos interesses da organizaçao ou se nao da a informaçao

respeitando o direito de confidencialidade do colaborador.

Nunca

às vezes

sempre

2 3 4 5 6 7

18) Perante uma cliente de detenninado grupo étnico em que é expectavel as raparigas deixarem de estudar ap6s a escolaridade obrigat6ria, o(a) psic61ogo(a) fica em duvida se deve incentivar

projectos mais ambiciosos que ampliem as opot1unidades de desenvolvimento pessoa! apesar de

75

contrariar os valores culturais da cliente ou se contraria os seus proprios valores e aceita a decisao da cliente.

Nunca às vezes sempre

----2 3 4 5 6 7

19) Perante um(a) cliente corn limitaçôes, o(a) psicologo(a) fica em duvida se deve incentivar projectos de carreira mais ambiciosos, que promovam o desenvolvimento e a auto-estima da pessoa, nao respeitando a autonomia da decisao do(a) cliente ou se nao incentiva tais pianos, respeitando a autonomia de decisao do cliente mas nao contribuindo para a promoçao do desenvolvimento e da auto-estima.

Nunca às vezes sempre

2 3 4 5 6 7

20) O(A) psicologo(a) fica em duvida se deve explorar algumas dimensôes pertinentes da historia de vida do(a) cliente, apesar da resistência deste(a) para as abordar em aconselhamento de carreira ou se nao explora tais dimensôes, respeitando a vontade do cliente e preservando a qualidade da relaçao de ajuda mas nao trabalhando conteudos relevantes para o processo de

ajuda.

Nunca

às vezes

sempre

2 3 4 5 6 7

76

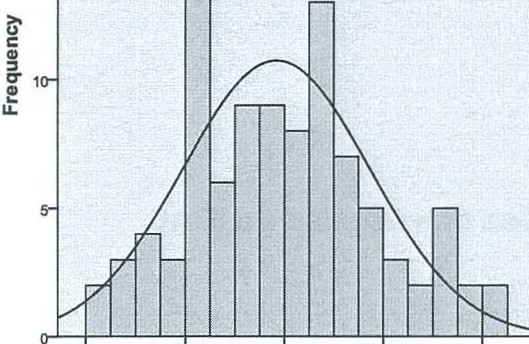
Anexo Ill- Distribuiçôes das escalas do IDAC

77

Figura 1- Distribuiçâo da escala Neutralidade

Neutralldade

Moan =2,92



Std.!lev.= 0.948

N= 102

15

1,00 2,00 3,00 4,00

Neutralldade

5,00

6,00

Figura 2- Distribuiçâo da escala Avaliaçâo

Avaliaçâo

5 c-

Moan=2,79

Std.!lev.=1,096

N=102

- *,-v* "\-

c-

ij \

o- !/

*1*



5 1/ i\

1-

*1-* \

/

0,00 2,00

4,00

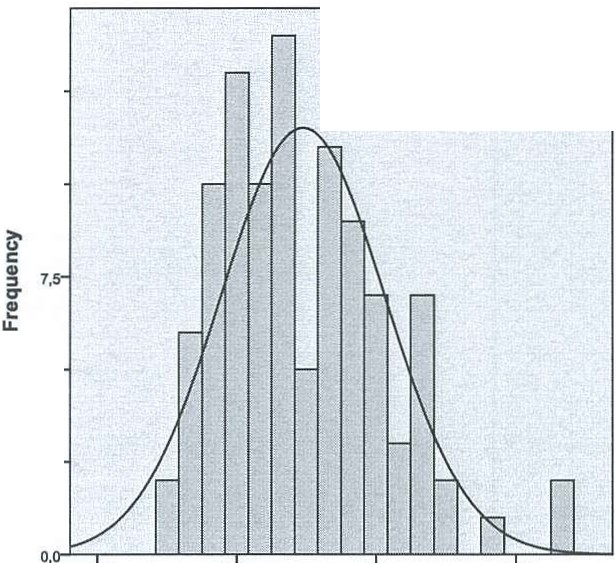
Avallaçio

6,00

78

Figura 3- Distribuiçao da escala Oupia lealdade

Dupla\_lealdade



12,5

10,

Moan = 2,95

Std.Dev.= 1,178

N=102

5,

2,5

0,00 2,00 4,00

Dupla\_lealdade

6,00

Figura 4- Distribuiçao da escala Limite de papéis

Limite papeis

o-

Moan=2,70

Std.Dev. = 0,978

N=102

a- A

\

*lj* 1\



a-

/

1/ 1\

4

*lj* \

*1* 1\

z- Il \

\_/ 1\

0.00 1.00 2.00 3,00 4,00 5,00 6,00

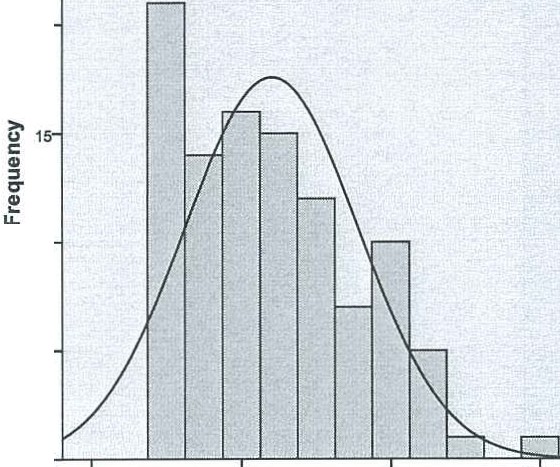
Limite\_papeis

79

Figura 5- Distribuiçâo da escala Confidencialidade

Confldencialidade

25 Milan =2,41



Std.Oov. = 1,158

N=102

2

5

0,00

2,00

4,00 6,00

Confidencialidade

80

Anexo IV- Estudo de validade convergente e discriminante dos itens para a

categorizaçao conceptual

81

**Correlaçôes dos itens corn o total da escala Neutralidade e corn o**

**restantes escalas**

**total das**

1 Neutralidade

Avaliaçao Oupia Limite de 1 Confidencialidade

1

lealdade papéis

1 **.58\*\*** .31 .36 .35 .18

4 .73\*\* .21 .37 .50 .24

5 **.53\*\*** .35 .40 .36 .36

7 **.71\*\*** .34 .41 .55 .30

9 **.68\*\*** .30 .39 .45 .22

18 **.60\*\*** .19 .27 .29 .17

19 **.58\*\*** ..47 .33 **.62\*\*** .36

**Correlaçôes dos itens corn o total da escala Avaliaçao e corn 0**

**restantes escalas**

Avaliaçao 1 Neutralidade Oupia Limite de 1 Confidencialidade

**total das**

1

lealdade papéis

2 **.75\*\*** .43 .54 .31 .18

11 **.70\*\*** .18 .40 .21 .19

15 **.72\*\*** .44 .30 .41 .32

**Correlaçôes dos itens corn o total da escala Oupia lealdade e corn o total das restantes escalas**

Oupia 1 Neutralidade 1 Avaliaçao Limite de 1 Confidencialidade lealdade papéis

3 .73\*\* .26 .38 .30 .23

6 .72\*\* .47 .36 .37 .31

12 **.71\*\*** .49 .49 .48 .32

**Correlaçôes dos itens corn o total da escala Limite de papéis e corn o total das restantes escalas**

Limite de 1 Neutralidade 1 Avaliaçao Oupia 1 Confidencialidade papéis lealdade

8 **.76\*\*** .49 .18 .46 .31

13 .73\*\* .53 .26 .49 .30

14 **.64\*\*** .31 .29 .33 .25

82

**n o total das**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 16 | .73\*\* | .56 | | .39 | | .33 | | .40 | | |
|  | 20 | .60\*\* | .51 | | .37 | | .23 | | .26 | | |
|  | **Correlaçôes dos itens corn o total da escala Confidencialidade e cor restantes escalas** | | | | | | | | | |  |
|  | /Confidencialidade / Neutralidade Avaliaçâo  1 | | | | | | | Dupla  lealdade | | Limite de  papéis |
|  | | | | | | | |
|  | 10 | **.76\*\*** | | .41 | | .25 | | .26 | | .44 |
|  | 17 | .77\*\* | | .22 | | .25 | | .36 | | .25 |
|  |  | | | | | | | | | |

83

Anexo V- Correlaçôes inter-itens das escalas conceptualmente derivadas

84

Correlaçôes inter-itens da escala Neutralidade

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Item 1 | ltem4 | Item 5 | Item 7 | Item 9 | Item 18 | Item 19 |
| 1 |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | ,41 |  |  |  |  |  |  |
| 5 | ,14 | ,27 |  |  |  |  |  |
| 7 | ,27 | ,57 | ,27 |  |  |  |  |
| 9 | ,28 | ,40 | ,27 | ,34 |  |  |  |
| 18 | ,27 | ,24 | ,27 | ,27 | ,35 |  |  |
| 19 | ,17 | ,28 | ,21 | ,38 | ,36 | ,24 |  |

Correlaçôes inter-itens da escala Avaliaçao

Item 2 Item 11 Item 15

2

11 ,32

15 ,32 ,21

Correlaçôes inter-itens da escala Oupia lealdade

Item 3 Item 6 Item 12

3

6 ,27

12 ,31 ,25

Correlaçôes inter-itens da escala Limite de papéis

Item 8 Item 13 Item 14 Item 16 Item 20

8

13 ,58

14 ,40 ,27

16 ,46 ,36 ,36

20 ,22 ,30 ,24 ,31

85

Correlaçôes inter-itens da escala Confidencialidade

Item 10 ltem17

10

17 ,18

86

