

INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS DO TRABALHO E DA EMPRESA



# **Influência da auto-eficácia, modelos de referência, socialização de género, apoio e barreiras sociais nas aspirações de carreira**

Patrícia Torres Garcia

Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de  
**Mestre em Gestão de Recursos Humanos**

**Orientador**

**Prof. Doutor Henrique Duarte, Prof. Auxiliar, ISCTE-IUL, Departamento de Ciências da Gestão**

**Setembro 2009**

### **Agradecimentos,**

A tese é o estágio final e decisivo para o sucesso da conclusão do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos.

Chegar até aqui não foi um caminho fácil e não o teria conseguido sem o grande apoio de algumas pessoas a quem quero deixar o meu especial agradecimento.

Ao Professor Henrique Duarte, por ter sido um orientador na verdadeira essência do que esta palavra significa.

Aos meus pais por sempre me terem incentivado a ir mais longe.

E por fim, ao meu marido Marco por todo o apoio dado ao longo desta etapa.

## RESUMO

O presente estudo analisa a influência de variáveis externas e internas ao indivíduo nas suas aspirações de carreira (liderança e formação).

O referencial teórico utilizado foi o modelo cognitivo social proposto pela Teoria Social Cognitiva de Carreira de Lent et al (1994).

Foi analisada a influência das variáveis contextuais - modelos de referência, socialização de gênero, apoio e barreiras – no desenvolvimento da auto – eficácia e das aspirações de carreira. Foi também analisada a influência da auto-eficácia nas aspirações de carreiras.

Os resultados permitem-nos concluir que a auto-eficácia influencia as aspirações de carreira de forma directa e enquanto mediadora. A existência de modelos de referência correlacionou-se positivamente com as aspirações de carreira e desenvolvimento da auto-eficácia, revelando-se determinante para as aspirações de carreira. O pai, enquanto educador e modelador, foi o modelo de referência que mais se destacou mostrando-se uma figura crucial para o desenvolvimento das aspirações de carreira e auto-eficácia. O tipo de influência exercido (apoio/inspiração) manifestou-se determinante para a formação da auto – eficácia. Não foram encontrados resultados expressivos quanto aos efeitos da percepção de barreiras no desenvolvimento das aspirações de carreiras, excepto no relacionado com o conflito família – trabalho onde os resultados demonstram que a existência deste poderá diminuir as aspirações de carreira.

Serão necessários mais estudos para se aprofundar os efeitos da influência da socialização de gênero e de outros modelos de referência, nomeadamente os professores.

Palavras – Chave: *aspirações de carreira, auto-eficácia, modelos de referência, socialização de gênero, apoio, e barreiras sociais*

## Abstract

This study analyses the influence of internal and external variables of the individual on his career aspirations (leadership and training).

Based on the model proposed by the social cognitive career theory (Lent, Brown, & Hackett, 1994) the influence of contextual factors of the individual - role models, gender socialization, support and barriers - on the development of self-efficacy and career aspirations was analysed. Was also analysed the influence of self – efficacy on the development of career aspirations.

The results allowed us to conclude that self-efficacy influences directly the career aspirations and has also a mediator role. Role-models were shown to be determinant for the development of career aspirations. The existence of role modes was positively associated with career aspirations and self efficacy. The father, while educator and role model revealed to be an important variable for the development of career aspirations and self-efficacy. The type of influence that role models employ (support/inspiration) was showed to be determinant for the development of self-efficacy. Few evidences were found on the effects of perceived barriers on the development of career aspirations, exempt for the family-work conflict, which was showed to reduce the career aspirations.

For a better understanding of the influence of gender socialization and other type of role models, like for example professors, are necessary more profound studies.

Key Words: *career aspirations, self-efficacy, role models, gender socialization, support and social barriers.*

### JEL Classification Systems

J24 - Human Capital; Skills; Occupational Choice; Labor Productivity

## Índice

<b>Introdução .....</b>	<b>1</b>
<b>1. Aspirações de carreira .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Teoria Social Cognitiva de Carreiras .....</b>	<b>5</b>
<b>2.1 Auto-eficácia .....</b>	<b>5</b>
<b>2.2 Fontes de formação da auto-eficácia .....</b>	<b>8</b>
<b>3. Modelos de Referência .....</b>	<b>9</b>
<b>4. Família e outros modelos de referência.....</b>	<b>13</b>
<b>5. Socialização de gênero .....</b>	<b>15</b>
<b>6. Apoio percebido.....</b>	<b>18</b>
<b>7. Barreiras Sociais.....</b>	<b>19</b>
<b>8. Conflito Trabalho – Família.....</b>	<b>20</b>
<b>9. Síntese do modelo de investigação.....</b>	<b>22</b>
<b>10. Método.....</b>	<b>24</b>
<b>10.1 Participantes.....</b>	<b>24</b>
<b>10.2 Procedimento.....</b>	<b>24</b>
<b>10.3 Variáveis.....</b>	<b>25</b>
<b>11. Resultados.....</b>	<b>30</b>
<b>12. Discussão.....</b>	<b>35</b>
<b>13. Conclusões .....</b>	<b>41</b>
<b>Bibliografia .....</b>	<b>45</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>48</b>

## **Introdução**

Durante um longo período, as pesquisas sobre a temática das aspirações de carreira, estiveram limitadas às investigações na procura de respostas sobre a área profissional escolhida e a sua categorização de acordo com prestígio e pertença (ou não) numa área tradicional para o gênero.

O'Brien (1996) introduziu uma nova forma de abordagem das aspirações de carreira, mais centralizada no grau de progressão desejado dentro da profissão escolhida pelos indivíduos – como por exemplo alcançar um estatuto de liderança - em detrimento do mero estudo da área vocacional em si. Esta perspectiva veio abrir novas portas à investigação sobre as aspirações de carreira, nomeadamente no que concerne à compreensão dos factores que as podem influenciar.

No início da década de 90, os estudos sobre as aspirações de carreira estiveram muito focalizados na auto-percepção do indivíduo sobre as mesmas.

Contudo, ao focar unicamente as percepções internas do indivíduo, foram negligenciados factores externos, tais como os contextuais e que podem ser determinantes para a formulação das aspirações de carreira.

A presente investigação propõe-se estudar a influência de algumas variáveis externas (modelos de referência, socialização de gênero, apoio e barreiras sociais) e internas (auto-eficácia) nas aspirações de carreira do indivíduo.

A Teoria Social Cognitiva de Carreiras (TSCC) (Lent et al, 1994) propôs um modelo teórico que combina, na explicação da formação de interesses e objectivos vocacionais, os factores internos e externos ao indivíduo e que pode ser aplicado ao processo de formulação das aspirações de carreira.

Esta perspectiva teórica permite-nos assim abordar, simultaneamente, factores internos e externos com relevância para a explicação das aspirações de carreira, eliminando o défice de outras teorias que só permitem investigar um tipo de factores.

Como veremos ao longo do presente estudo, a TSCC propõe um modelo explicativo sobre a formação e desenvolvimento de interesses ocupacionais os quais são, na sua essência, aspirações de carreira. Estas serão influenciadas por factores cognitivos internos ao indivíduo (auto-eficácia) e factores externos sociais, tais como modelos de referência, socialização,

barreiras, apoio social e características da família, aos quais o indivíduo está exposto, sendo por isso vital compreender as suas interacções.

De facto, o desenvolvimento das aspirações de carreira é influenciado por factores contextuais e a percepção que o indivíduo tem dos mesmos. O tipo de educação recebida, os modelos que lhe serviram de referência, a percepção (ou não) de apoio e barreiras à prossecução de determinados objectivos poderão potencialmente afectar o desenvolvimento da carreira do indivíduo. No entanto, e uma vez que os indivíduos não são meros depósitos passivos das suas experiências ambientais, o efeito que estes factores poderão ter, depende em parte também da forma como são avaliados e percebidos pelo indivíduo (Vondracek, Lerner & Schulberg, 1986).

Complementarmente à questão dos factores externos, importa compreender que nas últimas décadas, o contexto sócio económico alterou-se profundamente, surgiram novos tipos de famílias (monoparentais, reconstruídas...), novos padrões de relacionamento familiar e um novo contrato social de género. Emanaram novas formas de trabalho e emprego, os modos e locais de trabalho flexibilizaram-se, o conceito de emprego “para toda a vida” deixou de ser uma aspiração e as mulheres integraram massivamente o mundo do trabalho.

A entrada das mulheres no mercado de trabalho, o forte envolvimento quer do homem quer da mulher nas suas vidas profissionais e pessoais, a alteração do próprio conceito de família, que se desdobrou num conjunto de outras possibilidades, cada uma com as suas dificuldades e potencialidades, trouxeram profundas alterações principalmente, ao nível dos papéis sociais, outrora perfeitamente delineados para homens e mulheres (Saraceno & Naldini, 1996) e, conseqüentemente, nas características dos modelos que fornecem referências aos indivíduos. As aspirações de carreira não são um factor estático e, sofrem influências destas alterações contextuais externas ao indivíduo.

Numa sociedade em profunda alteração, torna-se pois vital explorar estes factores (internos e externos) e compreender quais os efeitos de alguns deles nas aspirações de carreira.

Desta forma, o objectivo do presente estudo é perceber a influência de alguns factores internos e externos aos indivíduos nas aspirações de carreira. Para esse efeito, e pelo facto da TSCC apresentar o melhor enquadramento teórico, iremos basear a nossa investigação em algumas das variáveis (implícita e explicitamente) propostas pelo modelo de Lent et al (1994),

nomeadamente: auto-eficácia, modelos de referência, socialização de género, apoio, e barreiras sociais.

Mais especificamente vamos procurar: a) compreender de que forma a auto-eficácia influencia as aspirações de carreira; b) tendo por base a TSCC, perceber qual a influência de determinados factores contextuais no desenvolvimento da auto-eficácia e; c) nas aspirações de carreira e, por fim; d) compreender de que forma os factores internos e externos aos indivíduos interagem entre si na formulação de aspirações de carreira.

## **1. Aspirações de Carreira:**

Encontramos na literatura diversas definições para o conceito de carreira: “a sequência de experiências profissionais que o indivíduo tem ao longo da sua vida” (Arthur, Hall e Lawrence; 1989), ou “a sequência de cargos profissionais exercidos, papéis, actividades e experiências vividas pelo indivíduo.” (Arnold, 1994).

Não obstante pequenas diferenças nas definições, ambas têm na sua génese a progressão e desenvolvimento profissional do indivíduo, caracterizando a carreira como um conceito dinâmico que atravessa diversas fases e nas quais o indivíduo vai realizando ajustes psicológicos, onde desenvolve a sua identidade pessoal, delinea os seus objectivos pessoais e estabelece as suas aspirações de carreira.

As aspirações de carreira têm sido sobretudo estudadas sobre a perspectiva de preferências vocacionais específicas, isto é, o desejo do indivíduo ter uma determinada profissão: ser médico(a), professor(a), advogado(a) (Farmer, 1985; Harmon, 1984, Nauta, Epperson & Kahn, 1998).

No entanto, esta abordagem remete-nos, sobretudo, para três tipos de análise: 1) a avaliação do grau de envolvimento no alcance dessa determinada carreira; 2) se é uma profissão tradicionalmente feminina ou masculina e 3) o prestígio da mesma. (O'Brien, 1996), tendo por isso algumas limitações. Efectivamente, ao se focar nas dicotomias prestígio/desprestígio ou tradicional/não tradicional, o estudo das preferências vocacionais específicas negligencia construtos fundamentais da problemática das carreiras, uma vez que, os indivíduos poderão escolher uma profissão com menos prestígio do ponto de vista sócio económico, e aspirar chegar a um cargo de liderança dentro da mesma.

A abordagem proposta por O'Brien (1996) afigura-se mais adequada ao presente estudo, pois coloca sob análise não as preferências em termos de profissão, mas sim “o grau a que os indivíduos aspiram a cargos de liderança e tencionam formar-se continuamente ao longo da sua carreira “. Será este o conceito que utilizaremos neste estudo.

Vamos agora abordar os factores que poderão determinar as aspirações de carreira.

## 2. Teoria Social Cognitiva de Carreiras

O modelo proposto pela Teoria Social Cognitiva de Carreiras (TSCC) de Lent, Brown e Hackett (1994) - um alargamento da Teoria Social Cognitiva (SCT) de Albert Bandura (1986) às carreiras - explica o processo através do qual: a) os interesses académicos e ocupacionais se desenvolvem; b) de que forma esses interesses, em conjugação com outras variáveis, influenciam as opções de carreira e, c) como é que as ambições educacionais e vocacionais influenciam os níveis de desempenho e de persistência dos indivíduos.

O modelo da TSCC apresenta a existência de uma relação triangular entre três variáveis centrais, relação essa que determina as opções de carreira: expectativas quanto aos resultados, objectivos e expectativas de auto-eficácia.

As expectativas quanto aos resultados referem-se às crenças pessoais sobre as consequências resultantes do desempenho de um determinado comportamento, isto é, *se eu desempenhar determinado comportamento o que acontecerá?*

Os objectivos correspondem à determinação que o indivíduo tem para se envolver no desempenho de uma determinada tarefa com vista à obtenção de um resultado futuro (*quanto é que eu desejo isto?*) Através do estabelecimento de objectivos, os indivíduos organizam-se, guiam e mantêm o seu próprio comportamento. As aspirações de carreira, pelas suas características podem ser vistas como objectivos.

As expectativas de auto-eficácia traduzem-se nas crenças que os indivíduos têm nas suas capacidades para “organizarem e executarem um conjunto de acções de forma a atingirem determinados tipos de desempenho” (Bandura, 1986 p.391) (*Eu serei capaz de fazer isto?*).

Nos dois subcapítulos seguintes iremos abordar com maior minuciosidade a auto-eficácia.

### 2.1 Auto-Eficácia

De facto, o início de certos comportamentos num determinado ambiente é parcialmente determinado pelo julgamento das “capacidades operativas” (Bandura, 1986, p.391), ou seja, aquilo que o indivíduo julga ser capaz de fazer dentro de determinadas

circunstâncias. Assim, a auto-eficácia não está relacionada com as aptidões dos indivíduos, mas sim com o julgamento que o indivíduo faz do que é capaz de fazer com essas aptidões.

Este julgamento de capacidades condiciona os comportamentos dos indivíduos, isto é: percepções positivas de eficácia encorajam o envolvimento com determinadas actividades. Contrariamente, as ineficácias percebidas fazem com que o indivíduo evite determinados ambientes e situações (Bandura, 1986).

A aplicação do conceito de auto-eficácia ao comportamento vocacional foi, pela primeira vez, proposto por Hackett e Betz (1981), através do conceito auto-eficácia na carreira, consistindo este nas expectativas de auto-eficácia em relação a determinados comportamentos da carreira, que poderão condicionar as opções e desenvolvimento da mesma (Betz & Hackett, 1986). Assim sendo, será este o conceito que será utilizado ao longo do presente estudo.

Uma baixa percepção de auto-eficácia na carreira resulta no evitar de acções e comportamentos direccionados para a mesma. Falamos, por exemplo, do tipo de formação escolhida, dos comportamentos exploratórios e a tomada de decisões relacionadas com a carreira (Betz & Hackett, 1986).

Indivíduos com uma baixa percepção de auto-eficácia comparativamente aos que possuem uma elevada percepção, poderão sentir uma maior ansiedade nas tomadas de decisão relacionadas com a carreira, encarando os desafios profissionais como ameaças (Niles e Sowa, 1992).

Neste contexto, podemos concluir que uma baixa percepção de auto-eficácia relativamente a um comportamento, ou ao domínio do mesmo, irá originar que este seja evitado. Opostamente, elevada percepção de auto-eficácia levará a comportamentos de aproximação.

Este conceito de “aproximação/evitamento” pode ser aplicado às aspirações de carreira. Por exemplo, indivíduos com percepções positivas quanto às suas capacidades de liderança terão maiores aspirações de carreira nesse sentido.

A auto-eficácia nas carreiras apresenta-se assim como um julgamento que o indivíduo faz sobre as suas capacidades em concretizar determinadas comportamentos relacionados com a carreira. Se a mesma for elevada, então a probabilidade do indivíduo concretizar esses comportamentos será maior.

Apesar das aspirações de carreira não serem acções, traduzem intenções dos indivíduos que para serem concretizadas implicam a operacionalização de comportamentos. Se os indivíduos não se julgarem capazes de concretizar tais acções, essas aspirações serão afastadas ou reduzidas.

**Hipótese 1:** Assim, esperamos encontrar uma relação positiva entre auto-eficácia de carreira e aspirações de carreira, onde os indivíduos com maior percepção de auto-eficácia terão também maiores aspirações.

O conceito de auto-eficácia de carreiras poderá ainda auxiliar na explicação das opções de carreira em relação a dois domínios: a) os conteúdos das opções de carreira - por exemplo matemática, ciências – defendendo que uma baixa percepção de auto-eficácia numa área temática irá levar ao evitamento dessa área e; b) os processos de tomada de decisão relativamente às carreiras, ou seja, os domínios comportamentais importantes para a escolha e implementação de qualquer área de carreira, como por exemplo a auto-eficácia na tomada de decisão sobre a carreira ou a conjugação da vida familiar com a carreira (Hackett & Betz;1981).

A auto-eficácia de carreira foca-se pois em dois factores: 1) capacidade de seleccionar opções de carreira; e 2) capacidade de tomar decisões relativamente à carreira.

Por seu turno, o conceito de aspirações de carreira remete-nos para dois factores: 1) aspirações de liderança e 2) aspirações de formação contínua ao longo da carreira.

Liderar implica fornecer a direcção, estabelecer o rumo que deve ser seguido, decidir o que deve ser feito para se atingir determinados objectivos. Para a prossecução destas acções, um líder tem de tomar decisões e deve confiar nas suas próprias capacidades. Por outras palavras, duas das competências comportamentais que um líder deverá ter serão: a capacidade para tomar decisões e confiança nas suas próprias capacidades.

Adicionalmente e, tal como previamente referido, um dos factores que a auto-eficácia de carreira ajuda a explicar é a capacidade de tomar decisões quanto à carreira. Quanto maior for o julgamento dos indivíduos quanto à sua capacidade de tomar decisões quanto à carreira, maior facilidade terão em tomá-las.

Se os indivíduos se julgarem capazes de tomar decisões quanto à carreira, muito possivelmente, terão julgamentos semelhantes quanto às suas capacidades gerais de tomada de decisão e conseqüentemente, de liderança. Sendo assim provável que, os indivíduos com

um julgamento positivo acerca da sua capacidade nos processos de tomada de decisão tenham maiores aspirações de liderança.

**Hipótese 2:** Desta forma, é esperado que a auto-eficácia quanto à tomada de decisões de carreira se relacione positivamente com as aspirações de liderança.

Por outro lado, o conteúdo das opções de carreira, isto é, a opção por se formar em determinada área está ligado à aquisição de conhecimento. O segundo factor das aspirações de carreira é justamente a aspiração de formação contínua ao longo da carreira. Deste modo, podemos advogar que existe uma convergência de conceitos entre estas duas variáveis.

**Hipótese 3:** Logo, é esperado que a auto-eficácia quanto aos conteúdos das opções de carreira se associe positivamente às aspirações de formação contínua ao longo de carreira.

## 2.2 Fontes de formação da auto-eficácia

A auto-eficácia forma-se e modifica-se com base em informações provenientes de quatro fontes (Bandura, 1986, 1997): desempenho bem sucedido, aprendizagem por observação dos outros (*vicarious learning or modeling*), persuasão social, estado emocional.

O desempenho passado bem sucedido consiste nas experiências, no âmbito do comportamento em causa, cujo desempenho foi bem sucedido. Sucessos consecutivos aumentam a percepção positiva e desenvolvem uma percepção robusta sobre a auto-eficácia, já fracassos sucessivos funcionam de forma oposta (Campbell & Hackett, 1987).

Os indivíduos fundamentam os julgamentos sobre as suas capacidades no seu estado emocional, isto é, sintomas como ansiedade e medo são tidos como sinais de vulnerabilidade e fracasso (Bandura, 1986), de acordo com este autor, os indivíduos, ao recearem a sua inaptidão, desenvolvem níveis elevados de stress que acabam por provocar as próprias disfunções que tantos temem (p.401).

Contudo, para a presente investigação, os factores estudados serão a persuasão social e a aprendizagem por observação dos outros (*vicarious learning* ou *modeling*).

A persuasão social (encorajamento e apoio dos outros significativos) poderá ser altamente eficaz no desenvolvimento e manutenção da eficácia pessoal, sendo largamente utilizada para ajudar os indivíduos a perceberem que estes possuem capacidades determinantes para o sucesso na prossecução de certas actividades.

Quanto à aprendizagem por observação dos outros, quanto mais o indivíduo se aperceber da similaridade entre si e o modelo de referência (*modeling*), mais este terá a probabilidade de perceber a possibilidade de sucesso ou fracasso. Adicionalmente, a observação do fracasso num modelo similar pode reduzir a auto-eficácia percebida, tal como a observação do sucesso a pode aumentar (Betz, 2000).

Nos dois capítulos seguintes vamos então abordar estes factores contextuais.

### **3. Modelos de referência**

A Teoria Social Cognitiva de Bandura (1986), advoga que a auto-eficácia se forma e modifica com base na aprendizagem observação dos outros, isto é, os indivíduos adquirem indirectamente conhecimento e experiência através da observação das vivências de outras pessoas com quem têm contacto. Ao constatarem que determinados resultados são alcançados por essas pessoas, acabam também eles próprios por acreditar que também são capazes (*se os outros o conseguem, eu também consigo!*)

Lent et al (1994) também defenderam que o desenvolvimento da auto-eficácia pode ser influenciada pelas experiências vividas indirectamente pelo indivíduos, uma dessas experiências poderá ser modelação (*modeling*), ou seja, tomar por modelo alguém e seguir o seu exemplo. Por outras palavras, uma das fontes de formação da auto-eficácia será a observação de modelos de referência.

Os modelos de referência são “adultos que vale a pena imitar numa determinada área da sua vida” (Pleiss & Feldhusen, 1995, p. 163) ou, tal como definido por Basow & Howe, (1980, p.559) “alguém cuja vida e actividades influenciaram o indivíduo em decisões particulares da sua vida”. Não obstante algumas diferenças, em ambas as definições a ideia central é que os modelos de referência são pessoas que por exercem alguma influência ou, simplesmente por serem admiráveis, marcam o indivíduo.

Para o presente estudo utilizar-se-á a seguinte definição “pessoas que, por terem feito algo, ou, por serem alvo de admiração para si, de uma ou várias formas, tiveram um impacto nas decisões académicas e de carreira que tomou ao longo da sua vida. Poderá conhecê-los

pessoalmente ou simplesmente saber da sua existência. Poderão ter tido em si uma influência positiva ou negativa ” (Nauta et al, 2001).

A TSC (Bandura, 1986) e a TSCC (Lent et al,1994) sugerem que os modelos de referência são uma fonte de aprendizagem por observação dos outros e, conseqüente de formação da auto-eficácia. Os indivíduos ao observarem os resultados conseguidos pelos seus modelos de referência, tenderão a desenvolver em si a convicção de que alcançarão um resultado semelhante para si próprio.

A ausência de modelos de referência poderá trazer défices de desenvolvimento da auto-eficácia. Por exemplo, se os indivíduos não aferirem, através da observação de outros, que é possível a concretização de determinadas actividades, poderão ganhar a convicção que a não serão capazes de prosseguir com as mesmas, abandonando-as.

Esta teoria estende-se obviamente aos conceitos de auto-eficácia de carreira e aspirações. Os indivíduos irão adquirir informações ocupacionais através da observação das experiências profissionais dos seus modelos de referência, ao observarem as dificuldades e sucessos obtidos por estes últimos, os indivíduos tenderão a persuadir-se que consigo acontecerá o mesmo (*se com ele foi assim, comigo também será!*.)

A título de síntese, os modelos de referência permitem ao indivíduo vivenciar indirectamente (através da observação) determinadas experiências. Permitem ainda que este identifique vicissitudes de determinadas opções como por exemplo, a capacidade de conjugar as responsabilidades familiares com as profissionais. Desta forma, estes dois fenómenos irão contribuir para a formação da auto-eficácia. Por exemplo, o indivíduo, ao observar os sucessos profissionais de um modelo de referência terá maior probabilidade de desenvolver positivamente a auto-eficácia, (*se ele foi capaz, eu também serei*).

**Hipótese 4:** Desta forma, esperamos encontrar uma associação entre a existência de modelos de referência e auto-eficácia.

Como anteriormente referido, a TSC sugere que a aprendizagem por observação de outros é uma forma de vivência de experiências indirecta (Bandura, 1977), ou seja, os indivíduos, através da observação dos outros, adquirem conhecimento sobre diversos aspectos da vida. Como já anteriormente postulado, os modelos de referência são uma das fontes deste tipo de aprendizagem (e de formação da auto-eficácia).

Ao serem fonte de aprendizagem, os modelos de referência, irão emanar exemplos positivos e negativos. Estes, podem desenvolver nos indivíduos determinadas convicções sobre as suas capacidades. Um modelo de referência positivo, que tenha alcançado um sucesso na concretização de determinada actividade, poderá desenvolver na pessoa a convicção que também ela é capaz de prosseguir com semelhante percurso. O sucesso alcançado irá funcionar como um indicador para o indivíduo, uma vez que lhe irá demonstrar que tal actividade é possível ser concretizada

Pelo contrário, modelos de referência que tenham fracassado na prossecução de determinado resultado podem diminuir a crença dos indivíduos na sua capacidade de alcançarem objectivos semelhantes (*se ele não foi capaz, eu também não serei*).

Podemos assim defender que, a percepção de sucessos/fracassos nos modelos de referência dos indivíduos, poderá aumentar/diminuir os níveis de auto-eficácia.

Hacket e Betz (1981) estenderam esta teoria ao desenvolvimento de carreiras, sugerindo que a observação de modelos de referência bem sucedidos aumentará a auto-eficácia dos indivíduos quanto à tomada de determinadas opções de carreira. Adicionalmente, foram reportadas por Nauta et al. (2001) evidências que as influências positivas dos modelos de referência eram preditivas de elevada percepção de auto-eficácia entre estudantes universitárias (femininas) nas ciências, engenharia e matemáticas.

Podemos entender que, quanto mais bem sucedido profissionalmente for o modelo de referência, maior a probabilidade da auto-eficácia de carreira dos indivíduos se desenvolver. Por exemplo, modelos de referência que ocupem cargos prestigiantes do ponto de vista profissional, irão influenciar positivamente a auto-eficácia neste campo daqueles que os vêem como modelos.

Podemos assim defender que os exemplos dados pelos modelos de referência contribuem para a formação da auto-eficácia de carreira. Se os exemplos profissionais forem positivos a auto-eficácia desenvolver-se-á positivamente, se forem exemplos negativos o desenvolvimento da auto-eficácia poderá ficar comprometido.

O tipo de função exercida (quadro superior, técnico, profissional não qualificado...) poderá ser indicativo do sucesso profissional dos modelos de referência, à partida, quem ocupa um lugar de topo numa organização será um profissional que tem tido sucessos e ultrapassado obstáculos ao longo da sua carreira.

**Hipótese 5:** Desta forma, esperamos encontrar uma relação positiva entre o tipo de função exercida pelos modelos de referência dos indivíduos e os níveis de auto-eficácia de carreira destes, sendo que, quanto mais elevado o nível hierárquico ocupado pelo modelo de referência, maior a auto-eficácia de carreira do indivíduo.

Contudo, além da influência dos modelos de referência na formação da auto-eficácia, vários teóricos têm sugerido que estes podem alargar o leque de opções de carreira percebidas por um indivíduo.

Foram encontradas diversas evidências da influência dos modelos de referência em fenômenos relacionados com a carreira, nomeadamente: estudos a uma amostra da população hispânica, demonstraram que a influência dos modelos de referência, em particular das mães ou outros elementos relevantes da família, poderão ser determinantes nas opções profissionais das mulheres hispânicas (Cardoza, 1991; Flores & Obasi, 2005; Gandara, 1982). Flores e Obasi (2005), num estudo sobre a influência dos mentores em estudantes de liceu, concluíram que os modelos de referência são instrumentos fundamentais no processo de decisão de carreira dos adolescentes. Neste estudo, 78% dos estudantes identificaram como modelos de referência a mãe, e que estes eram uma fonte de apoio e encorajamento nas suas opções académicas e de carreira.

Para além das influências na carreira reportadas nos diversos estudos descritos, os modelos de referência estabelecem normas, atitudes e valores (Almquist&Angrist,1971; Simpson, 1967), os quais também poderão influenciar diversos aspectos relacionados com as carreiras.

Alguns estudos, têm ainda sugerido que parte da influência exercida pelos modelos de referência, nos fenômenos relacionados com as carreiras, se dá através da modelação, como por exemplo, as evidências encontradas por Almquist & Angrist (1971) onde filhas de mães trabalhadoras teriam maiores aspirações de carreira do que aquelas cujas mães não trabalham fora do lar ou o estudo de Hackett et al (1989), onde professoras do género feminino foram identificadas como tendo maior influência nas ambições educacionais de mulheres finalistas de universidades.

Complementarmente, e tal como sugerido por Lent et al (1994), uma das formas através das quais os modelos de referência poderão exercer a sua influência no indivíduo será

através da modelação. Ao serem uma referência, os indivíduos tenderão a “copiar” os comportamentos dos seus modelos, inclusive os que concernem às opções ocupacionais.

Por outro lado, e de acordo com o anteriormente exposto, os modelos de referência permitem ao indivíduo, através da observação às suas vivências profissionais, experienciarem indirectamente determinadas situações, as quais lhes fornecem informações que serão posteriormente utilizadas para a formulação das aspirações de carreira.

Em suma, os modelos de referência proporcionam informações ocupacionais importantes de duas formas: a) modelação e, b) pela observação das suas vivências profissionais, sendo por isso um importante determinante das aspirações de carreira.

Face às evidências encontradas em anteriores estudos demonstrativas da importância dos modelos de referência nas carreiras, aliado à influência que estes exercem sobre o indivíduo através da modelação e informação, é defensável afirmar que a existência de modelos de referência é fundamental para o desenvolvimento das aspirações de carreira.

**Hipótese 6:** Assim, esperamos encontrar uma relação positiva entre a existência de modelos de referência e as aspirações de carreira dos indivíduos.

#### **4. Família e outros modelos de referência**

É na infância que se inicia o desenvolvimento da identidade profissional (Scali, 2003), e é através dos empregos do pai e da mãe, que os indivíduos têm o primeiro contacto com o mundo do trabalho. Estudos realizados com crianças na escola primária, concluíram que estas, quando questionadas sobre as suas preferências ocupacionais, tendencialmente respondiam a profissão dos progenitores (Trice, Maclehlán e Hughes, 1992) ou profissões na mesma categoria ocupacional dos seus pais (técnicos, administrativos...). Pai, mãe e avós, foram identificados como modelos de referência significativos nas decisões de carreira dos adolescentes (Kotrlík and Harrison, 1989).

A família estabelece também determinados padrões e princípios os quais influenciam as percepções, comportamentos e aspirações dos indivíduos. Stephan and Corder (1985) descobriram que os adolescentes que cresceram em casais de dupla carreira, tinham maior probabilidade de também eles aspirarem terem famílias de dupla carreira, do que aqueles que cresceram num ambiente onde apenas um dos progenitores trabalhava. Dentro da mesma

tendência, finalistas universitários cujas mães sempre trabalharam expressaram uma menor preocupação acerca dos conflitos futuros entre a carreira e a família do que aqueles cujas mães eram domésticas (Barnett et al. 2003).

É na família que se encontra a esfera de aprendizagem e de socialização de papéis profissionais e familiares, é no seio dela que os indivíduos iniciam o desenvolvimento da sua identidade, adquirem valores e normas e encontram os seus primeiros modelos de referência em diversos níveis incluindo o ocupacional.

Adicionalmente, a família é também o factor externo que em termos longitudinais, está mais presente na vida indivíduo acompanhando-o (em regra geral) desde o nascimento até à morte.

**Hipótese 7:** Como tal, será na família que se encontram os modelos de referência com maior influência para as aspirações de carreira.

Vejam agora de que forma a família exerce a sua influência nas aspirações de carreira.

“Filho de peixe sabe nadar”, este ditado popular traduz, de certa forma, o que já foi mencionado anteriormente sobre o papel dos modelos de referência na modelação e aprendizagem por observação e os seus efeito nas aspirações de carreira.

De facto, os modelos de referência podem exercer a sua influência nas aspirações de carreira de duas formas: pela observação e pela “cópia” (modelação) dos seus percursos profissionais. É também no seio da família que os indivíduos encontram os seus primeiros modelos de referência profissional, os quais o acompanham desde a infância até à vida adulta.

Adicionalmente, na fase entre os 20 e os 40 anos, os indivíduos definem os seus objectivos pessoais e dedicam-se a alcançá-los (Levinson et al,1978). É também durante parte desta fase que os indivíduos estabelecem a sua própria família encontrando, no seio da mesma novos modelos de referência, nomeadamente o cônjuge.

O ambiente profissional da família apresenta-se assim como uma variável influente nas aspirações de carreira dos indivíduos, pois transmite informações ocupacionais. Desta forma, é natural que exista alguma tendência para os indivíduos copiarem o percurso profissional da família, aspirando para si situações profissionais semelhantes.

**Hipótese 8:** Assim, haverá uma relação linear positiva entre o ambiente profissional da família e as aspirações de carreira, onde os indivíduos cujos modelos de referência da

família (pais/cônjuge) ocupam cargos superiores na hierarquia profissional, terão maiores aspirações de carreira.

Importa ainda referir que não é só na família de origem que os indivíduos encontram modelos de referência. À medida que o indivíduo se vai desenvolvendo e entrando em novos círculos sociais, novos modelos de referência podem surgir, como por exemplo, professores, mentores... Os professores têm sido, muitas vezes, identificados como modelos de referência influentes na selecção de opções de carreira ( Hackett e tal, 1999). Num estudo efectuado com uma amostra de mulheres hispânicas, os professores foram identificados como determinantes na escolha de carreira (Morse, 2004).

## **5. Socialização de Género**

O processo de socialização consiste na assimilação de hábitos característicos do grupo social em que o individuo se insere (família, escola, amigos, empregos, etc...).

Homens e mulheres, passam por processos de socialização distintos, incorporando normas e valores sócio-culturais indicativos de como um e outro devem agir. É a este processo de incorporação que se aplica a expressão socialização de género. Considerando o processo de socialização como permanente, diríamos que as categorias de género são permanentemente reconstruídas pelas pessoas nas suas interacções e com elas os valores, papéis, atribuições e normas de interacção entre os sexos.

Não é assim o género em si que origina as diferenças entre homens e mulheres, mas sim os aspectos distintos de socialização que um e outro vivem, são as diferenças na socialização de género que influenciam as escolhas profissionais e os resultados de homens e mulheres na nossa sociedade (Betz & Hackett; 1997).

Este processo de aprendizagem que é a socialização dá-se, em parte, através da imitação. A TSCC defende que uma das fontes de formação da auto-eficácia é a aprendizagem por observação dos outros e a modelação, ou seja, está implícito à TSCC que o processo de socialização influencia a formação da auto-eficácia.

As experiências vividas por homens e mulheres na sociedade diferem significativamente, designadamente nas fontes de informação para a formação da auto-eficácia. A socialização masculina é muito mais facilitada por uma variedade de opções de

carreira do que a socialização feminina, por exemplo, no encorajamento para seguir profissões na área da mecânica, científica e técnica é muito mais vivida por rapazes do que por raparigas (Betz & Hackett; 1997).

Por outro lado, a maioria das mulheres nas sociedades ocidentais continuam a ser socializadas sob a crença que ser esposa e constituir uma família, deverá ser a sua prioridade e a independência financeira e progressão de carreira, algo secundário (Pines, 1989). Mesmo as mulheres que optaram por carreiras profissionais mais exigentes investem mais horas nas tarefas domésticas do que os seus colegas do género masculino (Cinamon e Rich, 2002a).

Por este motivo, a socialização feminina tradicional poderá levar a défices nas fontes de informação da auto-eficácia de carreira, como por exemplo, na aprendizagem por observação dos outros e modelação. As mães destas mulheres, enquanto seus modelos de referência, também foram educadas sobre a mesma convicção que o trabalho doméstico e a constituição de família é prioritário e, foi na presença deste cenário que as mulheres cresceram e desenvolveram as suas normas e valores quanto à carreira. Mesmo as mães que trabalham ou trabalhavam profissionalmente sempre acumularam a dupla responsabilidade da carreira e do trabalho familiar.

No que toca aos seus pares masculinos podemos dizer que o processo será o oposto, já que o seu processo de socialização ainda é muito focalizado no seu papel enquanto “breadwinner<sup>1</sup>” sendo por isso muito mais exposto a fontes positivas de formação de auto-eficácia de carreira do que as mulheres, como por exemplo, a persuasão social no sentido de seguir uma carreira que lhe permita ter um bom estatuto económico.

Em suma, o processo de socialização dá-se em parte através dos mesmos mecanismos de formação da auto-eficácia, ou seja, observação, persuasão e modelação. Homens e mulheres diferem no processo de socialização logo, também no processo de formação e desenvolvimento da auto-eficácia. As mulheres estão expostas a factores contextuais que lhes incutem como prioridade a família e as tarefas domésticas em detrimento da carreira, que será algo paralelo ou secundário. Já os homens estão expostos a estímulos contextuais opostos, a carreira é uma prioridade e, as tarefas domésticas bem como as responsabilidades familiares, são algo secundário e, ainda vistas numa óptica de suporte à mulher e não de responsabilidade partilhada em igual parte.

---

<sup>1</sup> Responsável por garantir a estabilidade financeira da família.

Face a esta realidade, é natural que o desenvolvimento da auto-eficácia entre homens e mulheres seja diferente, já que os processos de socialização são distintos. O das mulheres, quando comparado com o dos homens, apresenta-se com lacunas no que concerne às carreiras.

**Hipótese 9:** Posto isto, será expectável que existam diferenças dos níveis de auto-eficácia entre homens e mulheres, onde estas terão níveis inferiores aos seus pares masculinos.

Adicionalmente, as diferenças existentes no processo de socialização de homens e mulheres também se poderão reflectir ao nível da carreira, mais concretamente, nas aspirações.

No seu processo de socialização, homens e mulheres, estão expostos a diferentes estímulos: às mulheres ainda lhes é inculcido a constituição da família como prioridade, e aos homens, a noção que este deverá ser o sustento económico da família.

Por outro lado, e tal como referido anteriormente, o processo de socialização acontece em parte pela imitação, tendo assim implícito que parte do conhecimento adquirido neste processo ocorre através da observação dos outros.

No seu processo de socialização, as mulheres observam e estão em contacto com outras mulheres que lhes podem servir de modelo nomeadamente, as suas mães. Apesar de fazerem irreversivelmente parte do mercado do trabalho, as mulheres ainda têm a crença que as responsabilidades familiares e domésticas são a sua primeira prioridade, as quais têm de acumular com a sua actividade remunerada.

Já os homens, no seu processo de socialização, observam os seus modelos de referência masculinos – por exemplo, o pai – onde a profissão é prioridade e as responsabilidades familiares e domésticas algo acessório, numa perspectiva de suporte.

Assim, tal como na formação da auto-eficácia, as diferenças no processo de socialização de género entre homens e mulheres podem influenciar o desenvolvimento das aspirações de carreira. Os homens estão expostos a estímulos que o encorajam à prossecução de uma carreira: os modelos de referência que observam, as crenças e valores que lhe são inculcidos sobre o seu papel de “breadwinner”...são factores contextuais que facilitam o desenvolvimento das suas aspirações de carreira.

Por seu turno, os estímulos a que as mulheres estão expostas designadamente, através dos seus modelos de referência, bem como, crenças e valores que lhe são inculcados (ser esposa e mãe prioritário e a carreira algo acessório) poderão comprometer o desenvolvimento das suas aspirações de carreira.

**Hipótese 10:** Assim, tendo em consideração as diferenças existentes no processo de socialização entre homens e mulheres, ainda focado na criação de uma família enquanto prioridade para as mulheres, estas terão menores aspirações de carreira do que os homens.

## **6. Apoio percebido:**

Conforme já oportunamente referido, a persuasão social poderá ser altamente eficaz no desenvolvimento e manutenção da auto-eficácia pessoal, sendo largamente utilizada para ajudar os indivíduos a perceberem que estes possuem determinadas capacidades determinantes para o sucesso na prossecução de certas actividades.

Uma das formas de persuasão social, é o *feedback* dado ao indivíduo sobre as suas capacidades, ajudando-o a acreditar que é capaz de executar determinada tarefa (Bandura, 1986).

O apoio poderá ser considerado como uma forma de persuasão social, pois trata-se de um encorajamento para a execução de determinadas tarefas ou opções. Défices no apoio social poderão mesmo inibir o desenvolvimento da auto-eficácia (Bandura, 1986).

Ao longo da sua vida, os indivíduos tomam opções, desenvolvem expectativas e aspirações relacionadas com a carreira, as quais são influenciadas pela sua percepção de auto-eficácia de carreira, ou seja, “serei capaz de”. A percepção de apoio será fundamental para o desenvolvimento e manutenção da auto-eficácia de carreira, já que auxiliará os indivíduos a acreditarem que têm capacidade para a prossecução destas actividades.

**Hipótese 11:** Desta forma existe uma relação linear positiva entre apoio e a auto-eficácia de carreira.

Algumas interacções familiares facilitam as decisões de carreira, enquanto outras contribuem para a indecisão. A intimidação familiar é preditiva do número de problemas encontrados no processo de tomada de decisão de carreira, gera ansiedade e influencia negativamente as decisões de carreira (Lopez e Andrews,1987). Já o apoio parental na

prossecação de determinadas áreas de carreira é preditivo de interesse, auto-eficácia e valorização desses mesmos campos (Lapan et al,1999).

Estudos prévios reportaram que o apoio parental é positivamente preditor da auto-estima de carreira e de expectativas quanto a resultados em adolescentes e estudantes universitários (Ferry, Fouad & Smith, 2000), sugerindo que a ausência do mesmo poderá afectar os processos de decisão de carreira (MCWhirter, 1997). Jovens com percepção de apoio dos pais, têm maior probabilidade de considerarem o trabalho como uma parte importante das suas vidas, a aspirarem a posições de liderança na sua área profissional (Kenny, Blustein, Chaves, Grossman & Gallagher, 2003).

Os factores contextuais, como a percepção de apoio, surgem assim associados aos processos de criação de expectativas e crenças sobre o que será o processo de prossecação dos objectivos (Lent, Brown, & Hackett, 2000). As aspirações de carreira são, na sua essência, expectativas quanto a determinados aspectos da carreira (espera tornar-se um líder, esperar investir continuamente na formação),

**Hipótese 12:** Assim podemos inferir que quantos mais os indivíduos sentirem apoio nas suas aspirações de carreira, mais estas se desenvolverão, existindo uma relação linear positiva entre a percepção de apoio e aspirações de carreira.

## 7. Barreiras Sociais

O primeiro investigador a definir barreiras sociais foi Crites (1969) que as descreveu como “ condições ameaçadoras” que poderão impedir o processo de desenvolvimento de carreira. Swanson e Woitke (1997) definiram barreiras como “eventos ou condições do próprio indivíduo ou do seu ambiente, que tornam o progresso de carreira difícil” (p. 434).

Os primeiros estudos no âmbito das barreiras focaram-se no desenvolvimento profissional das mulheres, tendo utilizado o conceito de barreiras para a) explicar as razões das diferenças entre as capacidades das mulheres e as suas concretizações profissionais (Farmer, Mathews & Tiedman); b) como é que as barreiras interagem na inibição das aspirações profissionais femininas (O’Leary; 1974) e; c) como moderam a relação entre as aspirações profissionais femininas e o seu leque de opções de carreira (Farmer; 1976).

Posteriormente, a investigação começou a alargar-se para outras áreas, nomeadamente as dificuldades sentidas por homens e mulheres na escolha de um mestrado ou, na entrada no mercado de trabalho após a universidade (Swanson & Tokar; 1991a). A percepção de barreiras foi também identificada como uma importante dimensão na explicação das indecisões de carreira (Lucas e Epperson, 1990)

A Teoria Social Cognitiva de Carreiras (Lent et al, 1994) sugere que: a) os interesses ocupacionais e académicos desenvolvem-se numa fase inicial através das crenças de auto-eficácia e expectativas quanto aos resultados e; b) as percepções de barreiras moderam a relação entre interesses e escolhas ocupacionais. Pessoas com interesses bem delineados para um determinado percurso profissional poderão desistir da concretização desse percurso se percepcionarem (correcta ou incorrectamente) barreiras substanciais na entrada e desenvolvimento nessa carreira.

Assim, a influência de barreiras contextuais ajuda a determinar a forma como os processos relacionados com a carreira se desenrolam. Os indivíduos terão menor probabilidade de traduzirem os seus interesses profissionais em objectivos se percepcionarem que os seus esforços poderão ser constringidos por factores ambientais desfavoráveis.

As aspirações de carreira são, de certa forma, objectivos que os indivíduos traçam para si (por exemplo, chegar a uma posição de liderança, especializar-se numa determinada área...). Se forem percepcionados barreiras às aspirações, é possível que estas deixem de o ser ou, que sejam reduzidas.

**Hipótese 13:** Desta forma esperamos encontrar uma correlação negativa entre a percepção de barreiras sociais e aspirações de carreira.

## **8. Conflito Trabalho Família**

O conflito entre papéis surge quando a pressão associada ao desempenho de um dos papéis é incompatível com a pressão proveniente do outro. O conflito trabalho família é uma forma de conflito entre papéis, na qual a pressão proveniente dos domínios laborais e familiares são mutuamente incompatíveis (Greehnaus et al, 1985) que, pelas suas características, pode ser uma das barreiras percepcionadas pelos indivíduos.

Este tipo de conflito poderá ter três origens bidireccionais (as características susceptíveis de potenciar o conflito trabalho família são válidas quer falemos da relação trabalho – família ou vice-versa) são elas: o esforço, o tempo e o comportamento (Greenhaus et al, 1985).

Por vezes, o conflito trabalho – família resulta do esforço do desempenho dos dois papéis. Estes tornam-se incompatíveis quando o esforço criado por um dos papéis, torna difícil o cumprimento com as exigências do outro.

A família tem sido identificada como um mediador do conflito trabalho – família, casais que se apoiam mutuamente tendem a sofrer menos deste tipo de conflito (Holahan & Gilbert,1979). Maridos com uma atitude “feminista” poderão atenuar o conflito nas mulheres que têm de dedicar muito tempo à sua profissão, e, como tal, passam muito tempo fora de casa (Beutell & Greenhaus,1983).

Já a falta de acordo entre o casal sobre os papéis familiares (Chadwick, Albrecht & Kunz, 1976) e atitudes diferentes no que concerne o estatuto profissional da mulher (Eiswirth-Neems & Handal, 1978) poderão contribuir para a tensão familiar.

Em suma, esforço, conflito ou ausência de apoio poderão contribuir para o surgimento do conflito família – trabalho. Opostamente, a percepção de apoio tenderá a reduzir a percepção deste tipo de conflito.

**Hipótese 14:** Assim sendo, será expectável uma relação linear negativa entre a percepção de apoio e a percepção do conflito família trabalho.

Uma segunda forma de conflito, está relacionada com o desempenho de diferentes papeis que faz com que tempo tenha de ser partilhado por entre os mesmos. Em consequência disso, o tempo que se dedica a um dos papeis, deixa de poder ser usado no desempenho de outro.

O conflito trabalho – família foi positivamente correlacionado com o número de horas de trabalho por semana (Burke et al. 1980; Keith & Schafter, 1980; Pleck et al. 1980), bem como, com a frequência de trabalho suplementar e irregularidade de horários de trabalho (Pleck et al.1980). Isto é, quanto maiores forem as exigências em termos de horário de trabalho, maior a ocorrência de conflito trabalho – família, uma vez que o tempo dispendido no desempenho profissional não o poderá ser com a vida familiar.

De acordo com o referido anteriormente, esta é uma relação recíproca, ou seja, as características laborais em termos de tempo, são passíveis de potenciar a existência do conflito trabalho – família, mas o inverso também acontece, indivíduos casados, tendem a sentir mais o conflito trabalho - família do que os solteiros (Herman e Gyllstrom,1977). De igual forma, casais com filhos tenderão a ser mais vulneráveis a este tipo de conflito do que os sem filhos.

Noutra perspectiva, o tipo de profissão dos elementos do casal também é fonte de conflito. Greehaus e Kopelman (1981) identificaram que o facto de as mulheres ocuparem cargos que lhes requerem longas horas de trabalho, aumenta a pressão sobre os maridos, já que estes passam a participar mais nas actividades familiares, o que em última instância, pode resultar no surgimento do conflito trabalho - família.

Lundgren e Barnet (2000) investigaram as opções de carreira de estudantes finalistas de medicina, tendo concluído que aquelas que desejavam dedicar mais tempo à vida familiar optaram por especialidades médicas com horas de trabalho regulares, nomeadamente a medicina familiar.

A aspiração por um determinado percurso profissional, nomeadamente um cargo de liderança, obriga a que os indivíduos tenham consciência da exigência do mesmo - por exemplo, o elevado número de horas dedicadas ao trabalho - aumentando a probabilidade da existência do conflito trabalho-família. Esta percepção poderá comprometer as aspirações de carreira dos indivíduos, reduzindo-as.

**Hipótese 15:** Assim o conflito trabalho família relacionar-se-á negativamente com as aspirações de carreira.

## **9. Síntese do modelo teórico de investigação**

Recapitulando, no presente estudo iremos testar; a) a influência da auto-eficácia no desenvolvimento das aspirações de carreira; b) se a existência de modelos de referência influenciam o desenvolvimento das aspirações de carreira e da auto-eficácia; c) se o ambiente profissional dos modelos de referência influencia a formação e desenvolvimento das aspirações de carreira e auto-eficácia; d) se a socialização de género provoca diferenças entre homens e mulheres no desenvolvimento da auto-eficácia a das aspirações de carreira; e) se a

percepção de apoio influencia positivamente o desenvolvimento das aspirações de carreira e;  
f) se a percepção de barreiras (incluído o conflito trabalho família) compromete o desenvolvimento das aspirações de carreira.

Face ao exposto o nosso modelo de investigação apresenta-se da seguinte forma:

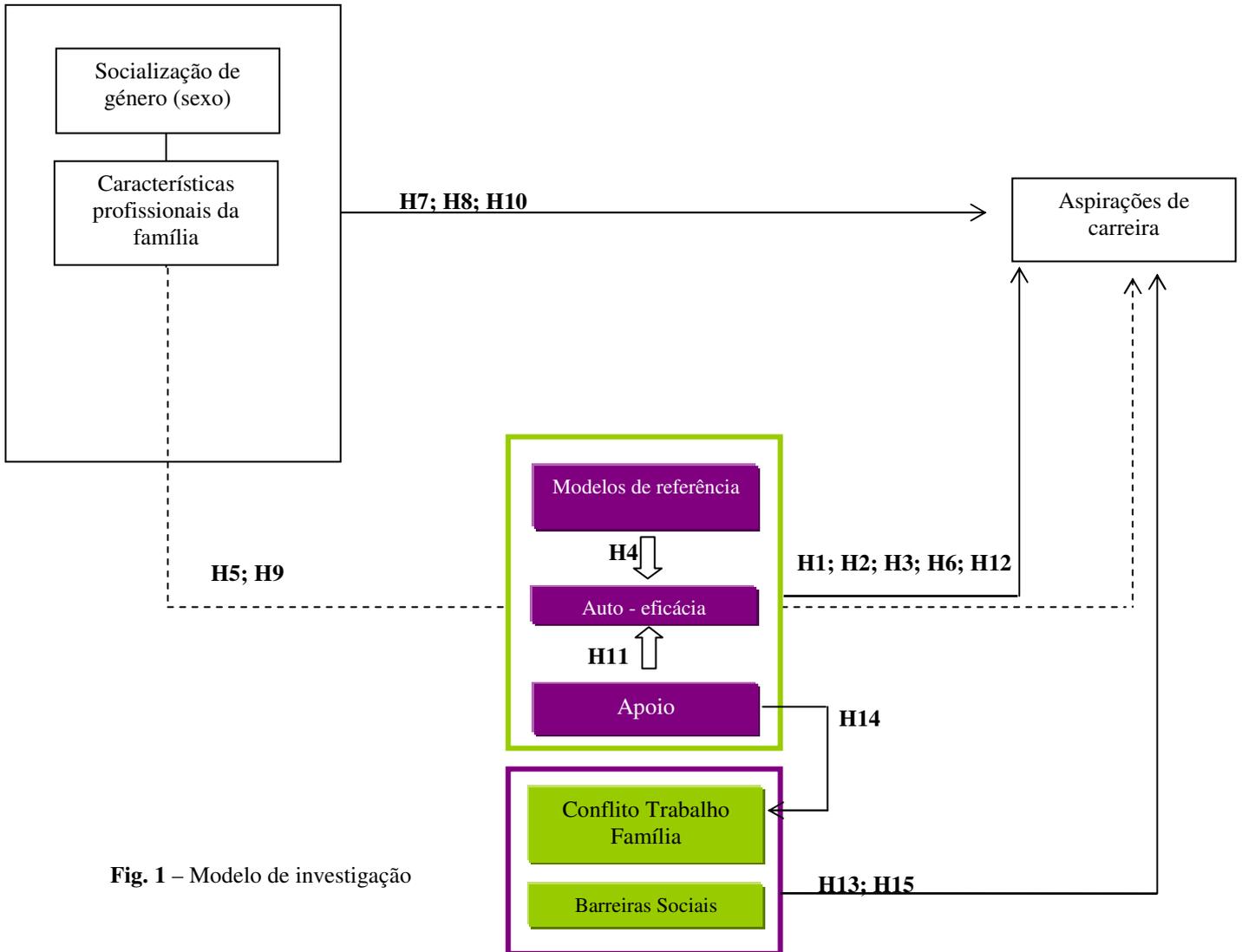


Fig. 1 – Modelo de investigação

## **10. Método**

De forma a determinarmos as relações entre as diferentes variáveis (auto-eficácia, barreiras, modelos de referência e socialização de género) recorreu-se ao método correlacional com confirmação de hipóteses previamente estabelecidas.

Como veremos no subcapítulo dedicado às variáveis, foram efectuadas análises factoriais exploratórias com o objectivo de se agruparem as variáveis.

### **10.1 Participantes**

A amostra para o presente estudo consistiu em 128 indivíduos com diferentes características. A amostra incluiu indivíduos de diversos sectores de actividade, nomeadamente uma empresa de distribuição, marinha portuguesa, indústria transformadora, serviços, desempregados e estudantes. A amostra dividiu-se em 80 mulheres (62,5%) e 48 homens, com uma idade média de 32 anos.

Os níveis de escolaridade distribuíram-se da seguinte forma: Licenciatura (37%); Pós-Graduação/Mestrado (33%); Ensino Secundário 22%; Ensino Politécnico (4%) e; 3º ciclo do ensino (3%).

A antiguidade média na função exercida no momento de preenchimento do questionário foi de 6,2 anos.

Quanto ao estado civil, 52% são solteiros, 36% dos inquiridos são casados ou vivem em união de facto, 8% são viúvos e 7% divorciados. Apenas 30% dos inquiridos têm filhos.

### **10.2 Procedimento**

Foram distribuídos 250 questionários (vide anexo) em mão e via e-mail tendo sido obtida uma taxa de respostas de 50 %.

## 10.3 Variáveis

### 10.3.1 Aspirações de Carreira

Sendo que a variável dependente do presente estudo são as opções (aspirações) de carreira, foi necessário aplicar um instrumento que o permitisse avaliar.

Para esse efeito utilizou-se uma versão traduzida da *Career Aspirations Scale (CAS)*, criado por O'Brien et al (1996) para determinar as aspirações profissionais futuras das mulheres.

Esta escala é composta por 10 itens que focam as duas dimensões das aspirações de carreira, tal como definidas por O'Brien (aspirações de liderança e formação contínua ao longo das suas carreiras).

Os participantes responderam a cada item utilizando para o efeito uma escala tipo Likert de um (não me identifico nada) a cinco (identifico-me totalmente).

O índice de Keiser – Meyer – Olkin para esta escala foi de .80, como tal, esta revela uma boa adequabilidade.

Da análise factorial exploratória resultaram dois factores com uma boa fiabilidade (tabela 1): aspirações de liderança ( $\alpha = .79$ ) e aspirações de formação contínua ao longo da carreira ( $\alpha = .70$ )

### 10.3.2 Auto-Eficácia de Carreiras

A auto-eficácia foi medida através de uma adaptação da *Career Decision-Making Self Efficacy Scale (CDSE)*, (Taylor & Betz, 1983). Esta foi desenhada para medir o grau de crença que o indivíduo tem no sucesso da concretização de determinadas tarefas necessárias à tomada de decisão sobre a carreira.

A versão original consiste numa escala de 50 itens, com uma escala de respostas contínua de um (nada confiante) a dez (totalmente confiante) ou, em alternativa, uma escala de um (nada confiante) a cinco (totalmente confiante).

Posteriormente, Betz et al. (1996) desenvolveram uma versão da escala reduzida a 25 itens, mantendo-se a escala contínua entre Nenhuma e Total Confiança.

No presente estudo utilizou-se uma escala com 12 itens seleccionados da versão reduzida da *Career Decision-Making Self Efficacy Scale – Short Form* a saber, itens 3; 4;5;6;9;11;14;15;17;18; 20 e 22.

Os itens foram traduzidos de Inglês para Português e de português para Inglês não se tendo verificado alteração de conteúdo.

Foi solicitado aos respondentes que indicassem em que medida acreditam ser capazes concretizar cada uma das acções descritas nos itens seleccionados, utilizando para esse efeito a escala contínua de um (nada) a 5 (totalmente).

A análise factorial exploratória (tabela 2), confirmou dois dos factores, a selecção de objectivos e a auto-avaliação de competências, com uma boa adequação (KMO = .86).

A escala apresentou uma boa fiabilidade nos dois factores: selecção de objectivos ( $\alpha = .85$ ) e auto-avaliação de competências ( $\alpha = .77$ ).

### 10.3.3 Modelos de Referência

A influência dos modelos de referência nas opções de carreira, foi medida através de uma versão adaptada e traduzida da “The influence of others on Academic and Career Decision Scale” (IOACDS; Nauta & Kokaly, 2001).

Aquela escala foi desenvolvida para avaliar a influência dos modelos de referência nas opções de carreira de jovens adultos. Essa avaliação é feita em duas dimensões: a) identificação dos modelos de referência com maior influência nas opções de carreira e b) testa a importância dos diferentes tipos de influência nos diferentes aspectos no processo de desenvolvimento de carreira (apoio ou modelo de inspiração).

A identificação dos modelos de referência, na escala original (Nauta & Kokaly, 2001), foca 12 possíveis modelos distribuídos entre as seguintes categorias (família, pares, professores, figura pública).

Como já foi referido, o público-alvo da escala original são jovens adultos. Assim, e uma vez que a amostra do presente estudo tem uma faixa etária bastante alargada incluímos mais alguns itens possíveis de serem modelos de referência a saber: cônjuge, filho(s) m/f, irmão/irmã. Adaptámos ainda alguns itens, nomeadamente formador (a), Superior Hierárquico

e Outros em detrimento dos itens relativos às “figuras públicas” e “treinador” existentes na escala original.

Foi solicitado aos respondentes que avaliassem a influência dos possíveis modelos numa escala de um (não me influenciou nada) a cinco (influenciou-me totalmente).

Da análise factorial exploratória a esta escala (tabela 3), resultaram 3 factores: modelo de referência – educador (formadora, pai, professor e professora), modelo de referência – pares (intimidade), incluído colega (feminino), colega (masculino), amigo íntimo e namorado(a) e modelos de referência família (afectividade) constituído pelo cônjuge (m/f), filho(s)(m/f) e mãe.

A escala revelou uma adequação aceitável ( $KMO = .708$ ).

Os factores modelo de referência – educador e modelo de referência – pares (intimidade) têm uma boa fiabilidade:  $\alpha = .819$  e  $\alpha = .768$  respectivamente. Os modelos de referência família (afectividade), obtiveram um  $\alpha = .611$ , não se apresentando como uma medida muito exacta.

A segunda dimensão da escala de Nauta e Kokaly (2001) consiste numa escala com 15 afirmações sobre o tipo de influência exercido na tomada de decisões referentes às opções de carreira.

Para o presente estudo, traduzimos os 15 itens desta dimensão de Inglês para Português e novamente de Português para Inglês, não tendo existido alteração de conteúdo.

Foi solicitado aos respondentes que classificassem os 15 itens da escala de um (discordo completamente) a cinco (concordo completamente).

Da análise factorial exploratória, resultaram dois factores: (existência de) apoio nas opções académicas e/ou de carreira e (existência de) modelo de inspiração nas opções académicas e/ou de carreira (tabela 4).

A escala revelou ter uma boa adequabilidade ( $KMO = .846$ ). Os dois factores, mostraram-se fiáveis: apoio ( $\alpha = .93$ ) e modelo inspirador ( $\alpha = .78$ )

#### 10.3.4 Dados Biográficos

Os dados biográficos foram recolhidos através de um questionário desenvolvido com base no “Questionário das Constelações Familiares” de Peterson e Gonzalez (2005), com algumas adaptações.

O Questionário das Constelações Familiares é um suporte para a compreensão da influência da família nas características do indivíduo, analisa a informação de três gerações e os factores contextuais (ex. estado civil), permitindo recolher dados relativos aos seguintes factores:

- *Background* ético/racial
- Grandes influências decisões de carreira
- Ocupação da mãe e do pai
- Numero de irmãos e irmãs
- O seu lugar por ordem de nascimento
- Formação dos pais
- Expectativas dos pais para a carreira dos filhos
- Estado civil dos pais
- Ocupação dos avós (4)
- Quantas vezes mudou de carreira

No presente estudo, foi solicitado aos respondentes que reportassem alguns dos seus dados biográficos, bem como da sua família (cônjuge, filhos e pais), nomeadamente idade, grau de escolaridade, tipo de ensino frequentado (publico/privado, diurno/nocturno), profissão e pertença (ou não) a um grupo alvo de discriminação.

#### 10.3.5 Barreiras

A existência de barreiras à progressão de carreira dos indivíduos foi avaliada com uma versão traduzida do *Career Barriers Inventory (CBI)* – Swanson et al (1996). Esta escala avalia uma série de barreiras que podem ser percebidas pelos indivíduos no decorrer do seu percurso profissional.

A escala questiona os respondentes sobre qual a probabilidade de uma determinada barreira impedir o progresso de carreira, utilizando para o efeito uma escala tipo Likert de 1 (Nada Provável) a 7 (Muito Provável).

Os 68 itens que compõem a escala podem ser agrupados entre barreiras internas e externas e abordam discriminação sexual, falta de confiança, conflito de papéis, conflito entre filhos e as exigências profissionais, preparação desaguada, desaprovação pelos outros significativos, insatisfação com a carreira, falta de apoio na escolha de carreiras pouco tradicionais, dificuldades na tomada de decisão, deficiências/preocupações com a saúde, constrangimentos no mercado de trabalho, dificuldades de socialização.

Da análise factorial exploratória resultou um KMO = .85, ou seja, a escala revelou-se adequada.

Obtivemos cinco factores, com uma boa fiabilidade (tabela 5): conflito trabalho – família (bidireccional) ( $\alpha = .93$ ); discriminação racial ou de género ( $\alpha = .91$ ); indecisão objectivos de carreira ( $\alpha = .74$ ), insegurança na empregabilidade ( $\alpha = .79$ ) e desaprovação de outros ( $\alpha = .72$ ).

#### 10.3.6 Conflito Trabalho – Família:

Para a avaliação da percepção do conflito trabalho família utilizou-se uma versão modificada da escala desenvolvida por Kopelman, Greenhaus & Connolly (1983).

Esta escala consiste em 14 itens sobre percepções de conflito trabalho – família e vice-versa, aos quais os respondentes devem responder de acordo com uma escala tipo Likert de 1 (Discordo Plenamente) a 5 (Concordo plenamente).

Da análise factorial exploratória resultou um KMO = .823, ou seja, a escala revelou-se adequada.

Obtivemos dois factores, com uma boa fiabilidade (tabela 6): conflito trabalho – família ( $\alpha = .875$ ); conflito família – trabalho ( $\alpha = .800$ ).

## 11. Resultados

No presente procuramos compreender a influência de determinados factores internos ao indivíduo (auto-eficácia) e contextuais (modelos de referência, socialização de género, apoio e barreiras sociais) nas aspirações de carreira e, qual a interacção existente entre estes factores.

Os dados foram analisados utilizando o *software* SPSS (versão 17), através de análise correlacionais, regressões, ANOVAs, *one-sample T test* e mediações.

### Correlações

Na tabela 7 estão apresentados os resultados das médias, desvios padrões e correlações das diferentes variáveis do presente estudo.

Existiu uma associação razoável entre as variáveis dependentes e as independentes.

As variáveis critério relacionadas com as aspirações de carreira apresentam médias moderadamente elevadas: aspirações de liderança (  $M = 3.72$ ;  $DP = .87$ ) e aspirações de formação contínua ao longo da carreira (  $M = 4.30$ ;  $DP=.62$ ). A média deste último factor foi mais elevada e o desvio padrão menor, quando comparados com as aspirações de liderança.

O valor relevante mais elevado da correlação ocorreu entre as variáveis conflito família trabalho e a desaprovação dos outros. A correlação mais baixa, digna de relevância, foi entre as variáveis “apoio nas decisões académicas e de carreira” e a auto-eficácia na tomada de decisões de carreira.

As hipóteses do presente estudo foram testadas através de dois processos: regressões e mediações. Numa primeira fase realizaram-se regressões lineares simples, onde testámos individualmente cada uma das variáveis (Modelo 1 ao 56) e, posteriormente, foram agrupadas as variáveis de acordo com a escala que as originou e testámo-las com cada uma das variáveis dependentes (modelo 57 ao 77). Os valores estão discriminados na tabela 8.

O primeiro objectivo do presente estudo foi perceber em que medida a auto-eficácia influencia as aspirações de carreira. De forma a se obterem conclusões relativas a este objectivo, testámos as hipóteses 1, 2 e 3.

A primeira hipótese, onde se pretendia verificar a associação entre a auto-eficácia e as aspirações de carreira foi testada através de regressões lineares.

A auto-eficácia na selecção de opções de carreira relacionou-se positivamente com os dois factores das aspirações de carreira (vide modelos 1 e 2): Aspirações de liderança ( $R^2 = .079$ ;  $p < 0.05$ ) e aspirações de formação contínua ao longo da carreira ( $R^2 = .111$ ;  $p < 0.05$ ).

A auto-eficácia na tomada de decisões de carreira também se associou positivamente com as aspirações de liderança ( $R^2 = .135$ ;  $p < 0.05$ ) e aspirações de formação contínua ao longo da vida ( $R^2 = .087$ ;  $p < 0.05$ ).

Para confirmarmos as hipóteses 2 e 3 e, perceber se haveria maior associação entre: a) a auto-eficácia na tomada de decisões de carreira e as aspirações de liderança e; b) entre a auto-eficácia na selecção de opções de carreira e aspirações de formação, efectuámos regressões múltiplas, onde agrupámos os dois factores da auto-eficácia e testámo-los com cada um dos factores das aspirações de carreira.

Estas regressões, vieram confirmar a hipótese 2 e 3. A tabela 8, modelo 57 revela-nos que a auto-eficácia na tomada de decisões de carreira foi a variável mais significativa ( $p < 0.05$ ) na explicação das aspirações de carreira tendo obtido um  $\beta = .307$ . A auto-eficácia na selecção das opções de carreira (modelo 58) foi mais significativa ( $p < 0.05$ ) na explicação das aspirações de formação contínua ao longo da carreira com um  $\beta = .251$ .

O segundo e terceiro objectivo do presente estudo, foi perceber como é que determinados factores contextuais dos indivíduos podem influenciar o desenvolvimento da auto-eficácia e das aspirações de carreira.

Para esse efeito, e seguindo o postulado pela TSCC, testámos a associação entre algumas variáveis contextuais e a auto-eficácia e, entre estas variáveis e as aspirações de carreira.

As primeiras variáveis contextuais testadas foram os modelos de referência (modelos 5 ao 16), os testes foram efectuados através de regressões lineares simples e múltiplas.

A hipótese 4 do estudo, defende que a existência de modelos de referência estará associada a auto-eficácia. Esta foi confirmada parcialmente, uma vez que nem todos os modelos de referência se associaram à auto-eficácia. Os modelos de referência – educador e pares relacionaram-se significativamente com a auto-eficácia na tomada de decisões de

carreira ( $R^2 = .048$ ;  $p < 0.05$   $R^2 = .016$ ;  $p < 0.01$ , respectivamente) . No entanto, o modelo 59 da tabela 8 mostra-nos que quando testados em conjunto, o modelo de referência – educador é a variável que mais contribui para a explicação da variância da auto – eficácia na tomada de decisões de carreira, apresentando um  $\beta = .234$ ;  $p < 0.05$ .

Ao contrário do esperado a variável modelo de referência – família, não se correlacionou significativamente com nenhum dos factores da auto – eficácia.

De forma a testarmos as hipótese 5 do presente estudo, utilizámos as seguintes variáveis sócio - demográficas: profissão do cônjuge, profissão do pai e profissão da mãe, sendo que, apenas a profissão do pai se associou positivamente à auto-eficácia na selecção de opções de carreira ( $R^2 = .034$ ;  $p < 0.05$ ), sugerindo que quanto maior o estatuto da profissão do pai ( posição hierárquica) maior a percepção de auto-eficácia dos indivíduos (modelo 51).

A relação entre modelos de referência e aspirações de carreira foram investigadas através do teste às hipóteses 6 e 7.

A hipótese 6, foi mais uma vez testada através de regressões lineares. Quanto a resultados obtidos, apenas o modelo de referência – educador se associou significativamente ( $p < 0.05$ ) com ambos os factores das aspirações de carreira  $R^2 = .079$ , para a variável aspirações de liderança e  $R^2 = .047$  para as aspirações de formação contínua ao longo da carreira (vide modelos 5 e 6 da tabela 8). O modelo de referência pares relacionou-se unicamente com as aspirações de formação contínua ao longo da carreira ( $R^2 = .034$ ;  $p < 0.05$ ). O modelo de referência – família, não se associou às aspirações de carreira, não confirmando a hipótese 7 (vide modelos 9, 10, 13 e 14) .

Quando testados em conjunto (modelo 59, tabela 8), o modelo de referência – educador foi a variável com maior peso na explicação parcial das aspirações de carreira, apresentando um  $\beta = .377$ ,  $p < 0.05$  para as aspirações de liderança dos indivíduos.

Ainda no âmbito das variáveis modelos de referência e, para testar a oitava hipótese, onde seria expectável encontrar uma relação positiva entre o ambiente profissional da família e as aspirações de carreira, efectuaram-se regressões lineares onde foram utilizadas as seguintes variáveis sócio - demográficas: profissão do cônjuge, profissão do pai e profissão da mãe. Apenas a profissão do pai ajuda a explicar parcialmente as aspirações de carreira ao se associar positivamente às aspirações de liderança ( $R^2 = .027$ ;  $p < 0.05$ , vide modelo 49, tabela 8). Quando testada em conjunto com a profissão da mãe (modelos 74 e 75, tabela 8), a

profissão do pai, revelou-se mais uma vez a variável significativa ( $p < 0.05$ ) na explicação das aspirações de liderança com um  $\beta = .299$ .

A segunda variável contextual testada foi a socialização. Esperávamos encontrar diferenças nos níveis de auto-eficácia entre homens e mulheres (hipótese 9), para aferir se esta hipótese se confirmava, realizaram-se *one sample t test*. Não tendo sido encontradas diferenças significativas entre homens e mulheres nos níveis de auto-eficácia, por isso não é possível confirmar a nona hipótese do estudo.

Foram encontradas sim, diferenças entre homens e mulheres nas aspirações de carreira, mais especificamente nas aspirações de formação contínua ao longo da carreira, onde as mulheres obtiveram  $M = 4.3$  e os homens  $M = 4.1$ . Confirmando assim parcialmente a hipótese 10 do presente estudo.

Para testar a hipótese 11 e perceber se o apoio nas decisões académicas e de carreira se associava com a auto-eficácia, efectuaram-se regressões com os dois factores da auto-eficácia (modelo 17 e 18, tabela 8), que confirmaram as associações positivas com a) auto-eficácia na selecção de opções de carreira ( $R^2 = .043$ ;  $p < 0.05$ ) e b) com a auto-eficácia na tomada de decisões de carreira ( $R^2 = .026$ ;  $p < 0.05$ ). Quando testado em conjunto com a variável modelo inspirador (modelos 64 e 65, da tabela de regressões), o apoio obteve um  $\beta = .269$  e  $p < 0.05$  na explicação da auto-eficácia na selecção de opções de carreira e um  $\beta = .167$ ;  $p < 0.01$  na explicação da auto-eficácia na tomada de decisões de carreira.

Ainda no que respeita ao apoio social, testou-se se o mesmo influenciaria as aspirações de carreira, de acordo com o estabelecido na hipótese 12. A tabela de regressões, mostra que esta hipótese apenas se confirmou parcialmente, uma vez que o apoio apenas se associou significativamente às aspirações de formação contínua ao longo da carreira ( $R^2 = .030$ ;  $p < 0.05$ , modelo 18).

Contudo, a existência de modelos de inspiração associou-se significativamente com as aspirações de liderança ( $R^2 = .039$ ;  $p < 0.05$ ), associação essa que foi confirmada quando testada em conjunto com o apoio ( $\beta = .244$   $p < 0.05$ ) – vide modelos 23 e 62.

As últimas variáveis contextuais testadas foram as relacionadas com as barreiras.

Oposto ao que era esperado na hipótese 13, as barreiras contextuais não se mostraram significativamente associadas às aspirações de carreira. Nas regressões lineares encontrou-se

uma associação significativa entre a barreira insegurança na empregabilidade e a variável aspirações de liderança ( $R^2 = .046$ ;  $p < 0.05$ ) a qual, de certa forma, é uma associação óbvia.

A hipótese 14 defendia uma relação negativa entre o apoio e o conflito família - trabalho, advogando que quanto maior o apoio menor a percepção da existência deste tipo de papeis. Esta hipótese foi confirmada no modelo 22 da tabela de regressões ( $R^2 = .018$ ;  $p < 0.01$ ) e um  $\beta = -.161$ . Curiosamente, a variável modelo inspirador (modelo 28) associou-se positivamente ao conflito família trabalho ( $R^2 = .020$ ;  $p < 0.01$ ) e um  $\beta = .167$ .

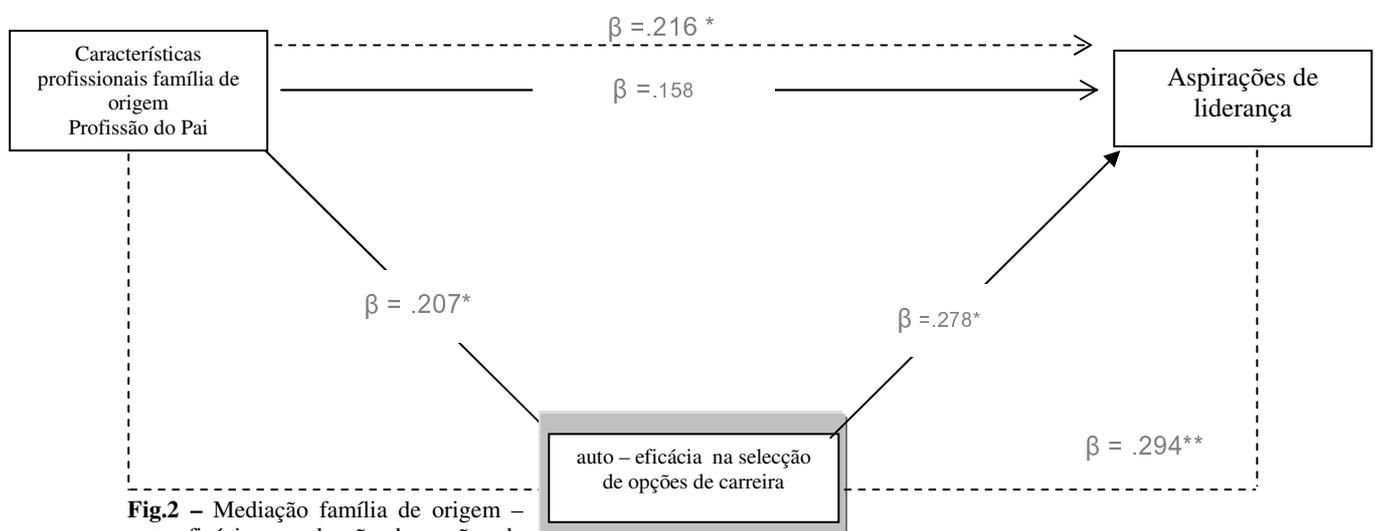
Quando testadas em conjunto, as variáveis apoio e modelo de inspirador, revelaram-se ambas significativas ( $p < 0.05$ ) como predictoras do conflito família - trabalho. Contudo o apoio apresentou um beta negativo de  $-.226$  e o modelo inspirador um beta positivo de  $.373$ .

No modelo 73, o conflito trabalho - família associou-se positivamente às aspirações de formação contínua ao longo da carreira ( $\beta = .174$ ;  $p < 0.01$ ) e o conflito família - trabalho associou-se negativamente a esta variável ( $\beta = -.191$ ;  $p < 0.05$ ). Não se encontraram associações significativas entre os dois tipos de conflito e as aspirações de liderança dos indivíduos.

O último objectivo do presente estudo, foi tentar perceber quais as interações possíveis de existir entre as variáveis estudadas.

Para isso realizaram-se algumas mediações. Com os modelos de mediação procurámos identificar e explicar os mecanismos por trás das relações observadas entre as nossas variáveis dependentes e independentes, por outras palavras, tentámos perceber o porquê das relações encontradas no teste das hipóteses.

Assim, testámos algumas mediações possíveis no nosso modelo, tendo sido unicamente encontrados resultados significativos nos seguintes modelos:



**Fig.2** – Mediação família de origem – auto-eficácia na selecção de opções de carreira

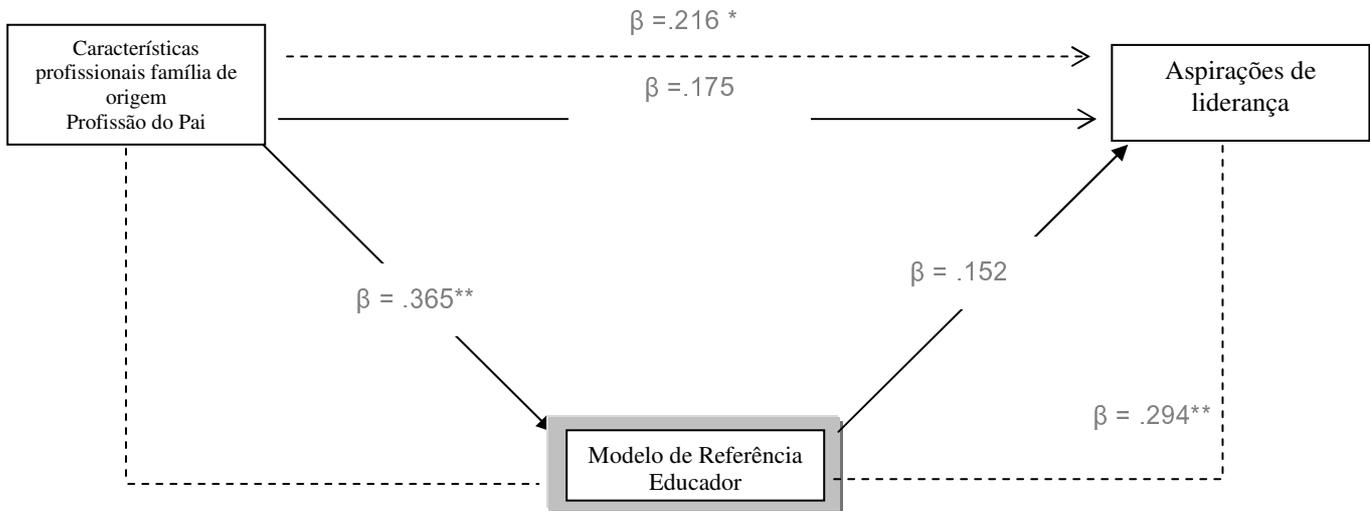


Fig.3 – Mediação família de origem – modelo de referência educador

## 12. Discussão

O objectivo principal do presente estudo foi perceber a influência de alguns factores internos (auto-eficácia) e externos (modelos de referência, socialização de género, apoio, auto-eficácia e barreiras sociais) nas aspirações de carreira dos indivíduos.

Em concreto procurou-se:

1. compreender de que forma a auto-eficácia influencia as aspirações de carreira;
2. tendo por base a TSCC, perceber qual a influência de determinados factores contextuais no desenvolvimento da auto-eficácia e;
3. nas aspirações de carreira e, por fim;
4. de que forma os factores internos e externos aos indivíduos interagem entre si na formulação de aspirações de carreira.

Para esse efeito utilizou-se como referência o modelo cognitivo social proposto pela Teoria Social Cognitiva de Carreira (Lent et al, 1994), um alargamento da Teoria Social Cognitiva de Bandura (1986).

De acordo com esta teoria, os interesses e objectivos dos indivíduos formam-se com base em factores contextuais externos e internos aos indivíduos. No caso da presente investigação, os interesses e objectivos considerados foram as aspirações de carreira.

Um desses factores internos é a auto-eficácia, a qual está relacionada com a cognição. A auto-eficácia traduz o julgamento que o indivíduo faz das suas capacidades operativas relativamente a determinado aspecto.

Quanto maior for a convicção do indivíduo quanto às suas capacidades para atingir um determinado nível da sua carreira, mais este se mobilizará para o conseguir. Através do presente estudo, tentámos aferir se a auto-eficácia percebida pelos indivíduos na selecção de opções e tomada de decisão quanto à carreira influenciaria as suas aspirações de carreira (hipótese 1). Os resultados obtidos nas regressões lineares confirmam esta hipótese.

O presente estudo veio assim confirmar que a percepção de auto-eficácia influencia as aspirações de carreira do indivíduo, sendo que quanto maior aquela for maiores serão as aspirações de carreira.

Inferimos ainda que, pela convergência de conceitos, a auto-eficácia na tomada de decisões se relacionaria com as aspirações de carreira e a auto-eficácia na selecção de opções de carreira se associaria às aspirações de formação contínua ao longo da carreira. Estas duas hipóteses também foram confirmadas pelos resultados, sugerindo que a auto-eficácia também pode influenciar o tipo de aspirações de carreira.

O segundo objectivo do estudo, foi perceber quais os factores contextuais que podem influenciar a formação e desenvolvimento da auto-eficácia. Neste âmbito foram estudadas três variáveis: modelos de referência, socialização de género e apoio percebido.

Os factores contextuais externos funcionam como fonte de formação da auto-eficácia, ou seja, irão contribuir de forma positiva ou negativa para que esta se forme.

O modelo teórico original de Bandura (1986) defendeu que a auto-eficácia se forma com base nas experiências passadas, estado emocional, aprendizagem por observação dos outros e persuasão social. A investigação aqui apresentada focou-se apenas nestas duas últimas fontes.

A aprendizagem por observação dos outros pode ser uma forma indirecta de vivência de experiências. Ao longo da sua vida, os indivíduos têm contacto com as experiências vivenciadas por outras pessoas, as quais lhe podem servir de exemplo de aprendizagem e de fonte de informação para o desenvolvimento da auto-eficácia, observações de sucessos podem contribuir para o seu aumento, já os fracassos funcionarão de forma oposta.

De acordo com a TSCC (Lent et al, 1994), os modelos de referência são uma importante fonte de formação da auto-eficácia através da sua observação e modelação. A hipótese 4 do presente estudo, confirmou parcialmente esta teoria. Os resultados sugerem que aqueles que assumem uma figura de educador, entre eles o pai, são os mais representativos na formação da auto-eficácia, principalmente no que concerne ao desenvolvimento da auto-eficácia relacionada com a tomada de decisões de carreira.

Apesar de ser na família que se encontram os primeiros modelos de referência do indivíduo, esta variável não se mostrou significativa para a formação da auto-eficácia.

Ainda quanto à questão da família enquanto modelo de referência, importa referir que, não obstante o facto do pai ser um elemento da família, de acordo com a análise factorial efectuada, este assume a figura do modelo de referência educador juntamente com o professor(a) e formador.

A importância do papel do modelo de referência educador na formação da auto-eficácia foi reforçada pelos resultados obtidos no teste da hipótese cinco, onde se demonstra que quanto mais elevado o cargo hierárquico ocupado pelo pai, maior será a auto-eficácia do indivíduo quanto à sua capacidade para seleccionar opções de carreira.

Era esperado que, devido ao processo de socialização de género, a que homens e mulheres estão sujeitos, os seus níveis de auto-eficácia diferissem. No entanto, não foram encontradas evidências da existência destas diferenças, não se confirmando a hipótese 9.

Outra das fontes de formação de auto-eficácia de acordo com a TSCC será a persuasão social. Esta, poderá ser realizada de diversas formas, entre elas o apoio na tomada de decisões relacionadas com a carreira (hipótese 11). O presente estudo confirma esta hipótese, mostrando que quanto maior for o apoio que o indivíduo tiver nas suas decisões académicas e/ou de carreira maior será a sua convicção na sua capacidade para tomar decisões e tomar opções sobre a sua carreira.

O terceiro objectivo do estudo procurou perceber quais as variáveis contextuais externas ao indivíduo, passíveis de influenciar as suas aspirações de carreira. Para esse efeito, e de acordo com a argumentação apresentada no enquadramento teórico, foram analisadas as seguintes variáveis: modelos de referência, socialização de género, apoio percebido e barreiras, nas quais se incluem o conflito trabalho - família.

Os modelos de referência são fonte de aprendizagem e de modelação é, em parte, através da observação dos seus comportamentos e percursos que os indivíduos percebem as vicissitudes de muitos aspectos da vida, entre eles os ocupacionais, sendo por isso determinantes para o desenvolvimento das aspirações de carreira.

Face ao referencial teórico apresentado, os modelos de referência foram identificados como uma das variáveis contextuais passíveis de influenciar o desenvolvimento de carreira ( hipótese 6).

De facto, a existência de modelos de referência associou-se positivamente com as aspirações de carreira, mas de forma parcial. O modelo de referência educador mostrou-se significativo na explicação da variância de ambos os factores das aspirações de carreira: liderança e formação contínua ao longo da carreira. Os pares, enquanto modelos de referência, influenciam as aspirações de formação. Era expectável que fosse na família que se encontrassem os modelos de referência mais significativos para as aspirações de carreira (hipótese 7). Contudo, os resultados não confirmaram esta hipótese.

Mais uma vez a profissão do pai, apesar deste não estar agregado ao factor família, mostra-se uma variável influente no desenvolvimento das aspirações de carreira, mais especificamente das aspirações de liderança. Quanto mais elevado o cargo ocupado pelo pai, maior as aspirações de liderança do indivíduo.

Ao contrário do resultado obtido na formação da auto-eficácia, as diferenças no processo de socialização entre homens e mulheres poderão trazer diferenças de género no desenvolvimento das aspirações de carreira (hipótese 10). Foram encontradas de facto diferenças entre homens e mulheres nas aspirações de carreira, as mulheres revelaram uma média superior à dos homens nas aspirações de formação contínua ao longo da carreira, em detrimento das aspirações de liderança.

Este resultado pode ser sugestivo que as mulheres, pelo processo de socialização a que estão sujeitas, focalizar-se-ão mais na prossecução de uma especialização de carreira do que, no crescimento hierárquico dentro da mesma.

O apoio social percebido tem sido identificado por vários teóricos como um factor contextual passível de influenciar as aspirações de carreira. Face ao quadro teórico exposto, era esperado que encontrássemos uma forte associação entre o apoio percebido e as aspirações de carreira (hipótese 12). Contudo, o apoio nas decisões académicas e de carreira apenas se associou às aspirações de formação contínua ao longo da carreira.

Já a existência de modelos de inspiração associou-se às aspirações de liderança, indicando que a presença dos mesmos pode influenciar o aumento das aspirações de crescimento hierárquico dos indivíduos.

Finalmente, no que toca às barreiras esperávamos que a percepção das mesmas diminuísse as aspirações de carreira do indivíduo (hipótese 13 e 14). De acordo com a teoria, os indivíduos tenderiam a diminuir as suas aspirações caso percepcionassem barreiras. No entanto os resultados encontrados deram-nos outras indicações. As barreiras sociais identificadas pelo *Career Barriers Inventory (CBI)* (Swanson et al,1996) não se revelaram significativas na explicação das aspirações de carreira. O conflito família trabalho foi a única barreira que se associou negativamente às aspirações, demonstrando que a percepção de determinados tipos de barreiras pode de facto, diminuir as aspirações de carreira.

Note-se porém que a percepção de apoio pode diminuir este tipo de conflito, tal como definido na hipótese 14 e confirmado pelos resultados.

Um resultado curioso foi a relação encontrada entre o conflito trabalho família e as aspirações de formação ao longo da carreira, onde encontrámos uma associação positiva entre as duas variáveis.

Por fim, o último objectivo que o presente estudo se propôs foi perceber de que forma os factores internos e externos aos indivíduos, interagem entre si na formulação de aspirações de carreira.

O nosso modelo teórico (fig. 1) sugeria que algumas das variáveis contextuais estudadas, nomeadamente: modelos de referência, apoio e barreiras bem como a auto-eficácia seriam passíveis de mediar a relação entre as características da família de origem e o processo

de socialização de género e as aspirações de carreira. Contudo, dentro destas variáveis apenas a auto-eficácia na selecção de opções de carreira e o modelo de referência se revelaram mediadores totais da relação entre as características profissionais da família (Pai) e as aspirações de liderança.

Para finalizar, e em jeito de síntese do que foi referido no presente capítulo, apresenta-se de seguida o modelo de acordo com os resultados obtidos.

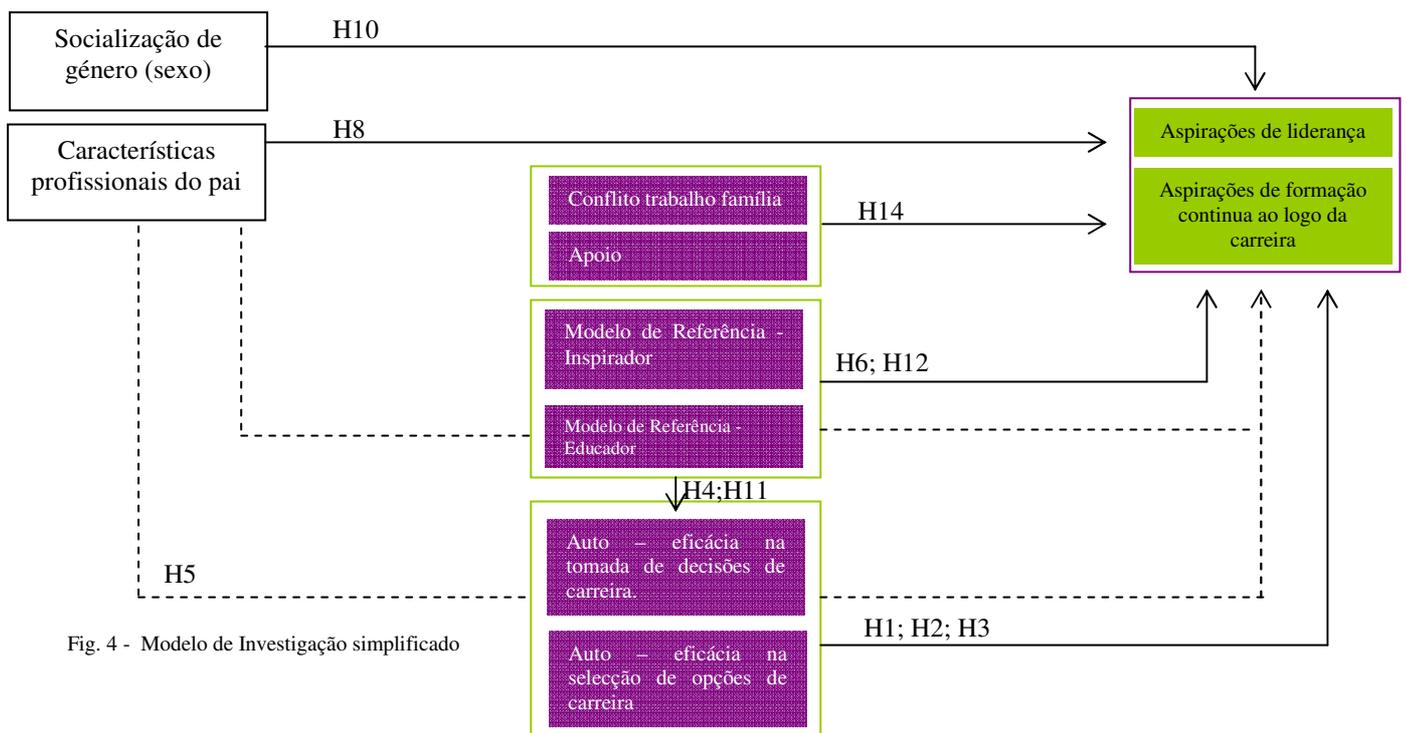


Fig. 4 - Modelo de Investigação simplificado

### **13. Conclusões, limitações e pistas para investigações futuras:**

Através dos resultados obtidos conseguimos obter um melhor entendimento sobre a influência de variáveis externas ao indivíduo e da auto-eficácia nas aspirações de carreira.

Com efeito, os julgamentos que os indivíduos fazem sobre as suas capacidades em determinados domínios (auto – eficácia) são determinantes para o desenvolvimento das suas aspirações de carreira. Podemos dizer que a auto-eficácia funciona como motor estimulador, se os indivíduos tiverem uma baixa percepção de auto-eficácia relativamente às aspirações de carreira, estas serão reduzidas, se for elevado, estas poderão desenvolver-se.

Para além da influência da auto-eficácia no nível de aspirações de carreira, os resultados sugerem-nos que esta também poderá influenciar o tipo de aspiração de carreira. Indivíduos com maior auto-eficácia na tomada de decisão tenderão a ter maiores aspirações de liderança. Aqueles cuja auto-eficácia é maior na selecção de opções de carreira, ou seja, nas escolhas relacionadas com os conteúdos da profissão, estarão mais vocacionados para uma carreira de especialista (aspirações de formação contínua ao longo da vida).

Os modelos de referência são determinantes para a formação da auto-eficácia e desenvolvimento das aspirações de carreira. Aqui, a figura do pai mostrou-se um elemento importante na formação da auto-eficácia e aspirações de carreira, pelo tipo de exemplo profissional que dá (modelação). Filhos de pais que ocupam posições hierárquicas mais elevadas, mostram maiores níveis de auto – eficácia e aspirações de carreira.

Note-se que o pai foi identificado, na análise factorial, como educador, e não na família, sugerindo que este poderá ser visto como um modelo de referência que transmite normas e valores, entre os quais os ocupacionais.

A família não se revelou um modelo de referência com influência nem na auto-eficácia, nem nas aspirações de carreira. Este resultado poderá se dever às características da amostra, a qual foi constituída por adultos (onde a figura da mãe já não terá a mesma predominância do que em criança ou adolescente) e, onde cerca de 67% dos inquiridos era, solteiros, divorciados ou viúvos logo, a figura do cônjuge não terá grande representatividade.

Fica por esclarecer qual o papel de outros modelos de referência, tais como os professores. Em estudos futuros seria interessante perceber de que forma os modelos de referência educadores - como por exemplo, professores - influenciam a formação da

auto-eficácia e aspirações de carreira. Os dados recolhidos para o presente estudo, não nos permitiram explorar melhor esta variável.

A forma como os modelos de referência exercem a sua influência também se revelou explicativa da formação da auto-eficácia e aspirações de carreira. Os resultados obtidos no presente estudo mostram que os indivíduos, que sentem maior apoio nas suas decisões académicas e de carreira, tenderão a desenvolver maiores níveis de auto-eficácia, confirmando que a persuasão social é de facto uma importante fonte de formação de auto-eficácia

O tipo de influência exercida pelos modelos de referência, revelou-se modelador das aspirações de carreira. O facto de existirem modelos de inspiração, ou seja, alguém que os indivíduos admiram e com que se tentam parecer, contribui para o desenvolvimento das aspirações de liderança. Já a percepção de apoio nas decisões académicas e de carreira encaminha as aspirações de carreira para objectivos relacionados com especialização (formação).

Outro dos factores externos estudado, modelador do tipo de aspirações de carreira que os indivíduos desenvolvem, foi o processo de socialização de género. As mulheres obtiveram médias mais elevadas que os homens, nas aspirações de formação contínua entre homens. Estes resultados sugerem que estas, pelo processo de socialização a que são sujeitas, tenderão a seguir carreiras mais vocacionas para funções de especialista em determinada área em detrimento de cargos de liderança.

No entanto, uma vez que apenas testámos duas hipóteses relacionadas com a socialização, e a auto-eficácia não se confirmou, serão necessários estudos adicionais no sentido de perceber melhor a influência que este factor poderá ter sobre a formação da auto-eficácia e aspirações de carreira.

A TSCC defende que, as barreiras contextuais poderão comprometer a formulação das aspirações de carreira. Quando deparado com barreiras, as aspirações dos indivíduos poderão ser guiadas não tanto pelos interesses pessoais, mas mais por outros factores, como por exemplo a desaprovação dos outros (Lent et al, 2000). No presente estudo, as barreiras não se revelaram uma variável determinante para o desenvolvimento das aspirações de carreira, com a excepção do conflito trabalho família.

O conflito trabalho - família quando resulta do esforço criado pelo desempenho do papel familiar (família trabalho) pode restringir as aspirações de carreira, isto é, indivíduos

que desejem/necessitem dedicar mais tempo à sua família tenderão a diminuir as aspirações de carreira. Contudo, quando o esforço é no sentido oposto (trabalho – família) as aspirações de carreira não são reduzidas.

Na presente investigação a auto-eficácia na selecção de opções de carreira e os modelos de referência enquanto educadores revelaram-se mediadores das aspirações de carreira. Efectivamente, na ausência de características profissionais na família passíveis de inspirar as aspirações de carreira, nomeadamente o pai, a auto-eficácia e outros modelos de referência, tais como os professores poderão ser determinantes para o desenvolvimento.

Por fim, é ainda importante salientar o interesse que, algumas das evidências encontradas no presente estudo, poderão ter para o mundo empresarial.

Por um lado, e numa época em que se tornou um lugar comum falar de *coaching* e *mentoring*, a consciencialização da influência que os modelos poderão ter no desenvolvimento profissional do indivíduo, torna-se fundamental. A título de exemplo, a importância da introdução de programas de “mentoring” na empresa, onde mentores com experiência poderão assumir o papel de conselheiros e “formadores” servindo de exemplo aos menos experientes, apoiando-os e guiando-os nas dificuldades naturais do crescimento profissional, facilitando assim o seu desenvolvimento até um estágio em que estes já possam “caminhar por si”.

Por outro lado, a questão dos modelos de inspiração também leva a extrapolar sobre a importância de líderes inspiradores. Num mundo empresarial onde muitas das vezes se fala em fraca liderança, e onde existe dificuldade em formar líderes em quantidade e qualidade adequadas às necessidades, a existência de líderes que ajudem a formar outros líderes, que inspirem os indivíduos a crescer e a desenvolver-se profissionalmente torna-se fundamental.

Adicionalmente, o facto do conflito família trabalho poder comprometer o desenvolvimento das aspirações de carreira dos indivíduos e, da existência de apoio reduzir a existência daquele tipo de conflito, leva-nos a reflectir sobre a necessidade crescente das empresas implementarem políticas de flexibilidade, que facilitem a conjugação das duas realidades (trabalho e família).

No mundo empresarial tornou-se lugar comum falar dos recursos humanos enquanto vantagem competitiva e que, enquanto tal, deverão ser motivados, preservados e respeitados quer na esfera da vida pessoal como profissional. Contudo, esse mesmo mundo empresarial,

fruto do mercado global e concorrencial em que se insere, exige de tal forma dos seus colaboradores que a conjugação do papel profissional e o familiar torna-se incompatível, sendo os indivíduos muitas vezes forçados a tomarem opções: ou baixam as suas aspirações profissionais ou, investem na carreira em detrimento da família.

Contudo, a existência de políticas de flexibilidade *per si*, é insuficiente. Há que mudar a cultura empresarial e as mentes dos que nela participam, onde se incluem não só as equipas de gestão mas também todos os colaboradores. Mudar para um ambiente que facilite a opção das vias que permitam a conjugação do trabalho com a família, sem que esta tenha consequências negativas quer na carreira, quer na própria imagem do colaborador entre os colegas, a título de exemplo a questão do culto das muitas horas de trabalho, em que quem não as faz, é apontado como “preguiçoso”.

Para concluir, o presente estudo dá uma importante contribuição para a Gestão de Recursos Humanos, ao chamar a atenção para a necessidade de se implementarem algumas boas práticas, como o *mentoring* e liderança inspiracional, as quais podem contribuir para o desenvolvimento das aspirações de carreira e, conseqüentemente, potenciar o crescimento profissional dos indivíduos.

O estudo chama ainda a tenção para a necessidade de se alterarem algumas políticas e criarem ambientes facilitadores para a conjugação da vida familiar e profissional. Sendo que, em última instância, estas irão reverter a favor das empresas: ao terem nos seus quadros colaboradores mais motivados e envolvidos no projecto da empresa, irão ter também maior produtividade e ganhos!

## **Bibliografia**

- Allen, Tammy D; Herst, David E.L.; Bruck, Carly S. and Sutton, Martha(2000) “Consequences associated with Work – to – Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research” *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 5, No 2, 278-308.
- Bandura, Albert (1977) “Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change” *Psychological Review* Vol. 84, No. 2, 191-215
- Bandura, Albert (1986) “Social foundations of thoughts and action: A social cognitive theory”. Englewood Cliffs, N.J. Prentice Hall.
- Betz, Nancy E.; Luzzo, Darrell Anthony (1996) “ Career Assessment and the Career Decision-Making Self Efficacy Scale” *Journal of Career Assessment* ,Vol. 4. 413-428.
- Betz, N. & Klein, K. (1996).Relationships among measures of career self-efficacy, generalized self-efficacy, and global self-esteem. *Journal of Career Assessment*, 4, 285-298.
- Betz, Nancy E.; Hackett, Gail (1997) “ Application of Self-Efficacy Theory to the Career Assessment of Woman” *Journal of Career Assessment*; Vol. 5, No 4; 383-402.
- Betz, Nancy E. (2000) “ Self-efficacy theory as a basis for career assessment” *Journal of career assessment*, Vol.8, No3, 205-222.
- Betz, N.E., Hammond, M., & Multon, K .(2005). Reliability and validity of response continua for the Career Decision Self-efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 13. 131-149.
- Betz, Nancy E. (2007) “Career self efficacy: exemplary recent research and emerging directions”, vol.15 No. 4, 403-422
- Byron, Kristin (2005) “A meta analytic review of work – family conflict and its antecedents.” *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Cardoza, D. (1991). “College attendance and persistence among Hispanic women: an examination of some contributing factors”. *Sex Roles*, vol. 24 Nos. 3/4
- Cinamon, Rachel Gali (2006)“ Anticipated Work – Family Conflict: Effects of Gender, Self – Efficacy and Family Background”. *The Career Development Quarterly*, Vol. 54, 202-215.
- Cohen, Aaron (1991). “ Career Stage as a moderator of the relationships between organizational commitment and its outcomes: A meta-analysis” *Journal of Occupational Psychology*, 64, 253-268.
- Gaynor, Kathy A. (2006)“ Twenty-Five Years of Self Efficacy in Career Assessment and Practice” Vol. 10, 161-178

Greenhaus, Jeffrey H.; Beutel, Nicholas J. (1985) “ Sources of Conflict Between Work and Family Roles” *Academy of Management Review*, Vol. 10 No 1, 76-88;

Gist, Marylin E. , Mitchell, Terence R. (1992) “Self-Efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability” *Academy of Management Review*;Vol 17, Iss.2, 183 – 212.

Gianakos, I. (1995) “The relation of Sex Role Identity to Career Decision – Making Self-Efficacy”. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.46, 131-143

Gianakos, I. (1999) “ Patterns of Carrer Choice and Career Decision – Making Self Efficacy”. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 54, 244-258

Lent, R. W.; Brown, S.D.; Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interests, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.

Lent, Robert W.; Brown, Steven D; Hackett, Gail (2000) “ Contextual supports and barriers to career choice: a social cognitive analysis” *Journal of counseling psychology*, vol. 47 No.1, 36-49

Lent, Robert W.; Brown, Steven D. Loyola; Brenner, Bradley; Chopra, Sapna Batra; Davis,Timothy; Talleyrand, Regine; Suthakaran V. (2001) “The Role of Contextual Supports and Barriers in the Choice of Math/Science Educational Options: A Test of Social Cognitive Hypotheses” *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 48, No. 4, 474-483

Lent, Robert W., Brown, Steven D. (2006) “On Conceptualizing and Assessing Social Cognitive Constructs in Career Research: A Measurement Guide” Vol. 14, 12-35.

Lent, R.W, Lopez A. M. Jr.; FREDERICK G. Lopez; Sheu, Hung – Bin (2008) “Social Cognitive Career Theory and the prediction of interests and choice goals in the computing disciplines” *Journal of Vocational Behavior*.

Lindley, Lori D. (2005) “ Perceived Barriers to Career Development in the Context of Social Cognitive Career Theory”. *Journal of Career Assessment*, Vol. 13, 271-286.

Martinez, Luís; Ferreira, Aristides; (2008) “Análise de dados com SPSS” Escolar Editora

Morse, Sylvia Mendez (2004) “ Constructing Mentors: Latina educational leader’s role models and mentors” *Educational Administration Quarterly*, vol. 40, No.4, 561-590;

Noor, Noraini M.(2002) “Work Family Conflict, Locus of Control and Women’s Well Being: Tests of Alternative Pathways” *The Journal of Social Psychology*, 142, 645-662

Ornstein Susyn, Cron, William, Slocum Jr.(1989) “ Life Stage Versus career Stage: A comparative Test of the theories of Levinson and Super”. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 10, 117-133.

Patton, W.; Creed, P. (2007) “The relationship between career variables and occupational aspirations and expectations for Australian high school adolescents” *Journal of Career Development*, Vol. 34 Number 2, 127-148

Quimby, Julye L. “Predictors of students and career decision – making self efficacy among nontraditional college women” *Career Development Quarterly*, June 2004.

Rivera, Lourder M.; Chen, Eric C.; Flores, Lisa Y.; Blumberg, Fran; Ponterotto, Joseph G. (2007) “ The effects of Perceived Barriers, Role Models, and Acculturation on the Career Self – Efficacy and Career Consideration of Hispanic Women” *The Career Development Quarterly*, Vol. 55, 47-61.

Swanson, Jane L.; Daniels, Kimberly K.; Tokar, David M. (1996) “Assessing Perceptions of Career – Related Barriers: The Career Barriers Inventory”. *Journal of Career Assessment*, Vol. 219-244

Swanson, Jane L.; Woitke, Mary B. (2007) “ Theory into practice in career assessment of women: assessment and interventions regarding perceived career barriers” *Journal of Career Assessment*; Vol. 5, 443-462.

Whiston, Susan C., Keller Briana K. (2004) “ The Influences of Family of Origin on Career Development: A Review and Analysis” Vol. 32, 493-568

## **ANEXOS**

Exmo.(a) Sr. (a),

Sou aluna do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos pelo INDEG/ISCTE e, actualmente estou a desenvolver a minha Tese para conclusão do referido Mestrado, sendo o objecto do meu estudo as relações entre a família/trabalho e as opções de carreira.

Neste âmbito, venho pedir a sua colaboração. Nas páginas seguintes vai encontrar algumas questões que têm por objectivo aferir as suas percepções quanto a aspectos da sua vida pessoal e profissional.

As suas respostas são completamente anónimas e confidenciais, não terá de se identificar em nenhum momento do questionário.

Não existem respostas certas ou erradas às questões colocadas, necessito apenas da sua sinceridade.

Peço-lhe que me devolva o questionário devidamente preenchido, se possível em mão ou, em alternativa, para o seguinte endereço de e-mail: [patricia.torres@iol.pt](mailto:patricia.torres@iol.pt)

Caso queira algum esclarecimento adicional, poderá contactar-me através do endereço de e-mail já referido.

Muito Obrigada pela sua colaboração!

Melhores Cumprimentos,

**Patrícia Torres**

**1.** Por vezes, estabelecemos modelos sobre o que pretendemos vir a alcançar na nossa carreira profissional. Neste contexto, apresentamos seguidamente um conjunto de afirmações alusivas às possibilidades futuras de evolução de carreira. Peça-lhe que as leia e as classifique, numa escala de 1 (Não me identifico nada) a 5 (Identifico-me totalmente), de acordo com as suas aspirações de carreira.

<b>Não me identifico nada</b>	<b>Identifico-me um pouco</b>	<b>Identifico-me moderadamente</b>	<b>Identifico-me muito</b>	<b>Identifico-me totalmente</b>
1	2	3	4	5

1 - Espero vir a ser um(a) líder na minha área profissional	1	2	3	4	5
2 - Quando a minha carreira estiver estabelecida, gostaria de gerir outros indivíduos	1	2	3	4	5
3 - Ficaria satisfeito(a) apenas por exercer a minha profissão numa área pela qual me interesse.	1	2	3	4	5
4 - Não pretendo dedicar a minha energia para a ser promovido(a) na organização em que estou inserido(a)	1	2	3	4	5
5 - Quando a minha carreira estiver estabelecida, gostaria de formar outros indivíduos	1	2	3	4	5
6 - Espero progredir em todas as organizações onde trabalhe	1	2	3	4	5
7 - Uma vez terminada a formação base para o exercício de uma profissão, não vejo necessidade de prosseguir os meus estudos.	1	2	3	4	5
8 - Pretendo tornar-me um(a) especialista na minha área profissional	1	2	3	4	5
9 - Julgo que gostaria de seguir uma formação superior numa área profissional do meu interesse	1	2	3	4	5
10 - Chegar a um estatuto de liderança na minha carreira, não é assim tão importante para mim.	1	2	3	4	5

**2.** Peça-lhe o favor de continuar a ler as afirmações em baixo indicando, numa escala de 1 (nada) a 5 (totalmente), em que medida acredita ser capaz de concretizar cada uma das tarefas em baixo referidas.

<b>Nada</b>	<b>Pouco</b>	<b>Moderadamente</b>	<b>Muito</b>	<b>Totalmente</b>
1	2	3	4	5

**Exemplo:** Em que medida acredita ser capaz de:

- a) Enumerar as competências desenvolvidas em empregos anteriores.

Se a sua resposta for capacidade moderada, deverá colocar o número 3 no campo de respostas

1. Elaborar um plano com os meus objectivos para os próximos 5 anos	1	2	3	4	5
2. Estabelecer as medidas a tomar caso tenha problemas com a profissão que escolhi	1	2	3	4	5
3. Avaliar com precisão as minha competências	1	2	3	4	5
4. Escolher uma profissão dentro de uma lista de possibilidades	1	2	3	4	5
5. Decidir qual o meu emprego ideal	1	2	3	4	5
6. Escolher uma profissão que se enquadre no meu estilo de vida preferido	1	2	3	4	5

7. Escolher o que valorizo mais numa profissão	1	2	3	4	5
8. Tomar uma decisão profissional e depois não me preocupar mais se foi certa ou errada	1	2	3	4	5
9. Mudar de emprego se não estiver satisfeito(a) com o que tenho	1	2	3	4	5
10. Saber o que estou e não estou disposto(a) a sacrificar para atingir os meus objectivos profissionais.	1	2	3	4	5
11. Escolher um emprego que se enquadre nos meus interesses	1	2	3	4	5
12. Definir o estilo de vida que gostaria de ter	1	2	3	4	5

**3. De seguida iremos apresentar-lhe alguns possíveis modelos de referência que possa ter, ou ter tido, na sua vida, ou seja, "pessoas que, por terem feito algo, ou, por serem alvo de admiração para si, de uma ou várias formas, tiveram um impacto nas decisões académicas e de carreira que tomou ao longo da sua vida. Poderá conhecê-los pessoalmente ou simplesmente saber da sua existência. Poderão ter tido em si uma influência positiva ou negativa".**

Tendo presente esta definição, avalie em que medida, as seguintes pessoas o influenciaram nas suas escolhas académicas e profissionais, utilizando para o efeito a seguinte escala:

Não me influenciou nada	Influenciou-me um pouco	Influenciou-me moderadamente	Influenciou-me muito	Influenciou-me totalmente
1	2	3	4	5

1. Mãe	1	2	3	4	5
2. Pai	1	2	3	4	5
3. Cônjuge	1	2	3	4	5
4. Filho(s) [m/f]	1	2	3	4	5
5. Irmão/Irmã (s)	1	2	3	4	5
6. Um Amigo íntimo	1	2	3	4	5
7. Uma Amiga íntima	1	2	3	4	5
8. Namorado / a	1	2	3	4	5
9. Professora	1	2	3	4	5
10. Professor	1	2	3	4	5
11. Formador	1	2	3	4	5
12. Formadora	1	2	3	4	5
13. Colega (masculino)	1	2	3	4	5
14. Colega (feminina)	1	2	3	4	5
15. Superior Hierárquico	1	2	3	4	5
16. Superior Hierárquica	1	2	3	4	5
17. Outra pessoa ou personalidade . Especifique: _____	1	2	3	4	5



Influência da auto-eficácia, modelos de referência, socialização de género, apoio, e barreiras sociais nas aspirações de carreira

emprego							
4. Mudar constantemente de ideias quanto aos meus projectos de carreira	1	2	3	4	5	6	7
5. Ter uma deficiência que limite as minhas opções de carreira	1	2	3	4	5	6	7
6. Discriminação por parte do empregador por ter, ou, planear ter, filhos	1	2	3	4	5	6	7
7. Insegurança sobre a forma como me dou a conhecer a um empregador	1	2	3	4	5	6	7
8. O meu trabalho/carreira aborrecer-me	1	2	3	4	5	6	7
9. Ser desencorajado(a) para seguir campos pouco tradicionais para o meu sexo (ex. engenharia para as mulheres, enfermagem para os homens)	1	2	3	4	5	6	7
10. Sentir o conflito entre o meu trabalho e a minha família ( cônjuge e/ou filhos)	1	2	3	4	5	6	7
11. Ter um superior hierárquico (m/f) que seja preconceituoso com pessoas do meu grupo racial/ético	1	2	3	4	5	6	7
12. Ter problemas de saúde que possam interferir com o meu trabalho/carreira	1	2	3	4	5	6	7
13. Insegurança dos meus valores quanto ao trabalho	1	2	3	4	5	6	7
14. Permitir que o desejo do meu/minha cônjuge por filhos se sobreponha aos meus objectivos de carreira	1	2	3	4	5	6	7
15. Dificuldade em encontrar um emprego devido ao mercado ter pouca oferta	1	2	3	4	5	6	7
16. Sentir-me pressionado(a) para "fazer tudo" – em detrimento de ser um bom pai/mãe ou bom cônjuge, ou profissional	1	2	3	4	5	6	7
17. Não me sentir confiante quanto às minhas competências para o trabalho	1	2	3	4	5	6	7
18. Não ser capaz de encontrar um bom colégio para os meus filhos	1	2	3	4	5	6	7
19. O meu/minha cônjuge não aprove a profissão/carreira por mim escolhida	1	2	3	4	5	6	7
20. Não me sentir de um modo geral auto confiante	1	2	3	4	5	6	7
21. Não me querer des-localizar pelo meu trabalho/carreira	1	2	3	4	5	6	7
22. Sentir-me culpado(a) por trabalhar enquanto os meus filhos são novos	1	2	3	4	5	6	7
23. Sentir-me assediado(a) por causas raciais no emprego	1	2	3	4	5	6	7
24. Ter um salário inferior ao dos (as) meus/minhas colegas do sexo oposto	1	2	3	4	5	6	7
25. Estar indeciso(a) quanto ao emprego/carreira que quero	1	2	3	4	5	6	7
26. O stress em casa (pelo(a) cônjuge ou filhos) afectar o meu desempenho no emprego	1	2	3	4	5	6	7
27. Não ter os traços de personalidade requeridos para o meu trabalho (ex. assertividade)	1	2	3	4	5	6	7
28. Desilusão no progresso da minha carreira (ex. não ser promovido(a) tantas vezes quanto gostaria)	1	2	3	4	5	6	7
29. As crenças de outras pessoas em como certas carreiras não são adequadas a indivíduos do meu sexo	1	2	3	4	5	6	7
30. Perder o interesse no meu trabalho/carreira	1	2	3	4	5	6	7
31. Dificuldade em voltar a entrar no mercado de trabalho após me ter retirado para tomar conta dos meus filhos	1	2	3	4	5	6	7
32. Dificuldade em planear a minha carreira devido a alterações na economia	1	2	3	4	5	6	7
33. Não ter as competências necessárias para o meu trabalho ( ex. comunicação, liderança, tomada de decisão)	1	2	3	4	5	6	7
34. Sentir-me discriminado(a) racialmente nas promoções no meu trabalho/carreira	1	2	3	4	5	6	7

Influência da auto-eficácia, modelos de referência, socialização de género, apoio, e barreiras sociais nas aspirações de carreira

35. Dificuldade em manter o território ganho no meu trabalho após ter filhos	1	2	3	4	5	6	7
36. Não ter a certeza de como escolher uma direcção da minha carreira	1	2	3	4	5	6	7
37. Não ter certeza de quais minhas alternativas de carreira	1	2	3	4	5	6	7
38. Conflito entre os meus projectos familiares e os de carreira	1	2	3	4	5	6	7
39. A falta de maturidade interfira com a minha carreira	1	2	3	4	5	6	7
40. Não ter um modelo de referência ou orientador no emprego	1	2	3	4	5	6	7
41. Sentir-me discriminado(a) sexualmente na contratação para um emprego	1	2	3	4	5	6	7
42. Não receber apoio do meu/minha cônjuge.	1	2	3	4	5	6	7
43. Ter uma baixa auto estima	1	2	3	4	5	6	7
44. Ser discriminado(a) devido ao meu estado civil	1	2	3	4	5	6	7
45. Os meus pais/família não aprovem a minha escolha profissional/carreira	1	2	3	4	5	6	7
46. Ter um superior hierárquico que seja preconceituoso(a) relativamente a pessoas do meu sexo	1	2	3	4	5	6	7
47. Indivíduos do sexo oposto sejam promovidos (as) mais frequentemente do que aqueles do meu.	1	2	3	4	5	6	7
48. Não existirem oportunidades para progresso na minha carreira	1	2	3	4	5	6	7
49. Ter um salário inferior aos dos meus/minhas colegas de outro grupo racial/étnico	1	2	3	4	5	6	7
50. Eu acreditar que existem determinadas carreiras que não me são adequadas devido ao meu sexo	1	2	3	4	5	6	7
51. Ter filhos num "mau momento" dos meus projectos de carreira	1	2	3	4	5	6	7
52. Indivíduos de outros grupos raciais/étnicos receberem mais promoções do que aqueles do meu	1	2	3	4	5	6	7
53. Falta de informação sobre possíveis trabalhos/carreiras	1	2	3	4	5	6	7
54. As perspectivas futuras de empregabilidade na minha área não serem promissoras	1	2	3	4	5	6	7
55. Estar insatisfeito(a) com o meu trabalho/carreira	1	2	3	4	5	6	7
56. Não ser capaz de lidar com as exigências físicas e emocionais do meu trabalho	1	2	3	4	5	6	7
57. Insegurança quanto aquilo que quero da vida	1	2	3	4	5	6	7
58. Ter um horário de trabalho inflexível que interfira com as minhas responsabilidades familiares	1	2	3	4	5	6	7
59. Insegurança em como progredir com a minha carreira	1	2	3	4	5	6	7
60. Não possuir a formação necessária para o emprego que quero	1	2	3	4	5	6	7
61. Sentir-me sexualmente assediado(a) no trabalho	1	2	3	4	5	6	7
62. Receio que as pessoas me julguem pouco feminina/masculino devido ao meu trabalho/carreira ser pouco tradicional para o meu sexo	1	2	3	4	5	6	7
63. Não conhecer as pessoas certas para avançar na minha carreira	1	2	3	4	5	6	7
64. Faltar-me a experiência prática necessária para o emprego que quero	1	2	3	4	5	6	7
65. Falta de oportunidades para pessoas do meu sexo em áreas pouco tradicionais	1	2	3	4	5	6	7
66. Não existir procura para a minha área de formação	1	2	3	4	5	6	7
67. O stress no trabalho afecte a minha vida em casa	1	2	3	4	5	6	7
68. Os meus amigos não aprovem a minha opção profissional/carreira	1	2	3	4	5	6	7

6. Leia, por favor, as seguintes afirmações sobre a sua vida profissional e familiar, indicando o seu grau de concordância com as mesmas numa escala de 1 (Discordo Completamente) a 5 (Concordo Completamente):

<b>Discordo Completamente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Não concordo nem discordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo Completamente</b>
1	2	3	4	5

1. A minha família retira-me tempo que eu gostaria de estar a trabalhar	1	2	3	4	5
2. Os meus interesses pessoais tiram-me demasiado tempo do meu trabalho	1	2	3	4	5
3. As minhas exigências familiares fazem com que seja difícil concentrar-me no trabalho	1	2	3	4	5
4. Por vezes, os meus problemas pessoais fazem com que fique mal humorado(a) no trabalho	1	2	3	4	5
5. O meu horário de trabalho entra muitas vezes em conflito com a minha vida familiar	1	2	3	4	5
6. Após o trabalho, chego a casa demasiado(a) tarde para fazer algumas das coisas que gostaria	1	2	3	4	5
7. No trabalho, tenho tanta coisa para fazer que os meus interesses pessoais são postos de lado	1	2	3	4	5
8. A minha família não gosta que eu esteja preocupado(a) com o trabalho quando estou em casa	1	2	3	4	5
9. Devido à exigência do meu trabalho, por vezes fico mal humorado(a) em casa.	1	2	3	4	5
10. As exigências do meu trabalho fazem com que seja difícil estar descontraído(a) em casa	1	2	3	4	5
11. O meu trabalho tira-me tempo que eu gostaria de passar com a minha família	1	2	3	4	5
12. O meu trabalho faz com que seja difícil ser um(a) esposa/marido atencioso(a) ou o pai/mãe que gostaria de ser	1	2	3	4	5
13. Não sou capaz de agir em casa como no trabalho	1	2	3	4	5
14. Quando sou assertivo(a) em casa a minha família não gosta	1	2	3	4	5

7. Para concluir, peço-lhe que preencha o questionário em baixo. Mais uma vez, recordo que as suas respostas são completamente anónimas.

a. **Idade:** \_\_\_\_

b. **Sexo:** F \_\_ M \_\_

c. **Qual o Grau de Escolaridade mais elevado que finalizou**

Nenhum ou inferior ao 4º ano de escolaridade	
1º ou 2º ciclo do básico (6º ano de escolaridade )	

3º ciclo do básico (9º ano / 5º ano dos liceus)	
Secundário (12º ano / 7º ano dos liceus ou equivalente/Propedêutico / serviço cívico)	
Superior politécnico	
Superior universitário (licenciatura)	
Pós-graduação (pelo menos 1 ano) ou Mestrado	
Doutoramento	
Não sabe/Não responde	

d. **Tipo de Instituição de ensino frequentado:**

Público		Nº de anos	
Privado		Nº de anos	

e. **Regime de Estudo:**

Diurno		Nº de anos	
Pós Laboral		Nº de anos	

f. **Actualmente está a trabalhar?** \_\_\_\_\_. Se sim, responda às perguntas seguintes, em caso negativo passe para a pergunta n.

g. **Há quantos anos está na sua presente empresa?** \_ \_ \_ \_ \_

h. **Função Actual:**

Quadro Superior	
Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas	
Técnicos e profissionais de nível intermédio	
Pessoal Administrativo e Similares	
Pessoal dos Serviços e Vendedores	
Agricultores e Trabalhadores Qualificados da Agricultura	
Operários, artífices e Trabalhadores Similares	
Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhadores de Montagem	
Trabalhadores Não Qualificados	

i. **Sector de Actividade a que a empresa pertence:**

Agricultura, produção animal, caça e silvicultura	
Pesca	
Industria	
Construção	
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis, motociclos e de bens de uso pessoal e doméstico	
Alojamento e restauração (restaurantes e similares)	
Transportes, armazenagem e comunicações	
Actividades financeiras	
Prestação de serviços	
Administração pública, defesa e segurança social obrigatória	
Outra. Defina: _____	

Influência da auto-eficácia, modelos de referência, socialização de género, apoio, e barreiras sociais nas aspirações de carreira

- j. Há quantos anos está na actual função (mesmo que não seja na actual empresa)? \_\_\_\_\_
- k. Número de promoções na empresa: \_\_\_\_\_
- l. Número de vezes que mudou de empresa: \_\_\_\_\_
- m. Desse número, quantas mudanças resultaram numa progressão de carreira? \_\_\_\_\_
- n. Já alguma vez esteve desempregado? \_\_\_\_\_ Quantas vezes? \_\_\_\_\_
- o. Duração máxima do período de desemprego: \_\_\_\_\_
- p. Considera que pertence a um grupo social minoritário que possa ser alvo de discriminação?

Sim	
Não	
Não sabe/Não responde	

- q. Com base em que aspectos é que o grupo a que pertence é discriminado?

Cor ou raça	Grupo étnico	Língua	Outra? Qual_	
Nacionalidade	Idade	Sexualidade		
Religião	Sexo	Deficiência	Não sabe/Não Responde	

#### 7.1 CARACTERÍSTICAS DO AGREGADO FAMILIAR

- a. Estado civil: \_\_\_\_\_

Se respondeu Casado, Divorciado ou Outro ( que se adequê), responda às perguntas seguintes, caso contrário passe para a pergunta k, do presente grupo (7.1).

- b. Nacionalidade do cônjuge (actual ou divorciado se for o caso) \_\_\_\_\_ Idade do cônjuge: \_\_\_\_\_
- c. Residência no estrangeiro do cônjuge: Sim \_\_\_\_\_ Não \_\_\_\_\_
- d. Se sim. Indique o país(es): \_\_\_\_\_; Duração: \_\_\_\_\_
- e. Habilitações cônjuge:

Nenhum	
1º ciclo do básico (4ª classe)	
2º ciclo do básico (5º e 6º anos / preparatório)	
3º ciclo do básico (9º ano / 5º ano dos liceus)	
Secundário (12º ano / 7º ano dos liceus ou equivalente/Propedêutico / serviço cívico)	
Superior politécnico	
Superior universitário (licenciatura)	
Pós-graduação (pelo menos 1 ano)	
Mestrado	

Influência da auto-eficácia, modelos de referência, socialização de género, apoio, e barreiras sociais nas aspirações de carreira

	Doutoramento	
	Não sabe/Não responde	

f. **Tipo de Instituição de ensino frequentado:**

Público		Nº de anos	
Privado		Nº de anos	

g. **Regime de Estudo:**

Diurno		Nº de anos	
Pós Laboral		Nº de anos	

h. **Profissão do Cônjuge:**

Quadro Superior	
Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas	
Técnicos e profissionais de nível intermédio	
Pessoal Administrativo e Similares	
Pessoal dos Serviços e Vendedores	
Agricultores e Trabalhadores Qualificados da Agricultura	
Operários, artífices e Trabalhadores Similares	
Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhadores de Montagem	
Trabalhadores Não Qualificados	

i. **O seu cônjuge alguma vez esteve desempregado(a)?** \_\_\_\_ Quantas vezes? \_\_\_\_

j. **Duração máxima do período de desemprego:** \_\_\_\_

k. **Tem filhos?** \_\_\_\_ Quantos? \_\_\_\_ Idades: \_\_\_\_ Se respondeu não, à pergunta anterior passe para o grupo 7.2

l. **Habilitações filhos:**

	F1	F2	F3
Nenhum			
1º ciclo do básico (4ª classe)			
2º ciclo do básico (5º e 6º anos / preparatório)			
3º ciclo do básico (9º ano / 5º ano dos liceus)			
Secundário (12º ano / 7º ano dos liceus ou equivalente/Propedêutico / serviço cívico)			
Superior politécnico			
Superior universitário (licenciatura)			
Pós-graduação (pelo menos 1 ano)			
Mestrado			
Doutoramento			
Não sabe/Não responde			

Influência da auto-eficácia, modelos de referência, socialização de género, apoio, e barreiras sociais nas aspirações de carreira

m. **Tipo de Instituição de ensino frequentado**

	F1	F2	F3		F1	F2	F3
Público				Nº de anos			
Privado				Nº de anos			

n. **Regime:**

	F1	F2	F3		F1	F2	F3
Diurno				Nº de anos			
Pós Laboral				Nº de anos			

o. **Rendimento actual médio do agregado familiar (aproximadamente) – preenchimento facultativo:**

Média Mensal							
< 490		2.450		4.900	7.840		7.840
490		2.940		5.390	8.820		8.820
980		3.430		5.880	9.800		9.800
1.470		3.920		6.370	10.780		10.780
1.960		4.410		6.860	11.760		11.760

**7.2 CARACTERÍSTICAS DA FAMÍLIA DE ORIGEM:**

- a. **Nacionalidade do Pai:** \_\_\_\_\_ **Nacionalidade da Mãe:** \_\_\_\_\_
- b. **Residência no estrangeiro de algum dos progenitores:** \_\_\_\_\_ Se sim, indique o país: \_\_\_\_\_
- c. **Idade do Pai:** < 40 anos: \_\_\_ 40 a 50 anos: \_\_\_; 50 a 60 anos: \_\_\_ + de 60 anos: \_\_\_
- d. **Idade da Mãe:** < 40 anos: \_\_\_ 40 a 50 anos: \_\_\_; 50 a 60 anos: \_\_\_ + de 60 anos: \_\_\_
- e. **Habilitações do Pai e Mãe:**

	Pai	Mãe
Nenhum		
1º ciclo do básico (4ª classe)		
2º ciclo do básico (5º e 6º anos / preparatório)		
3º ciclo do básico (9º ano / 5º ano dos liceus)		
Secundário (12º ano / 7º ano dos liceus ou equivalente/Propedêutico / serviço cívico)		
Superior politécnico		
Superior universitário (licenciatura)		
Pós-graduação (pelo menos 1 ano)		
Mestrado		
Doutoramento		
Não sabe/Não responde		

Influência da auto-eficácia, modelos de referência, socialização de género, apoio, e barreiras sociais nas aspirações de carreira

f. **Tipo de Instituição de ensino frequentado:**

	Pai	Mãe		Pai	Mãe
Público			Nº de anos		
Privado			Nº de anos		

g. **Profissão do Pai e Mãe:**

	Pai	Mãe
Quadro Superior		
Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas		
Técnicos e profissionais de nível intermédio		
Pessoal Administrativo e Similares		
Pessoal dos Serviços e Vendedores		
Agricultores e Trabalhadores Qualificados da Agricultura		
Operários, artífices e Trabalhadores Similares		
Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhadores de Montagem		
Trabalhadores Não Qualificados		

**Muito Obrigado pela sua colaboração!**

**Tabela 1** – Análise Factorial exploratória da escala de aspirações de carreira

Item	Factor	
	1	2
Quando a minha carreira estiver estabelecida, gostaria de gerir outros indivíduos	<b>,860</b>	,101
Espero vir a ser um(a) líder na minha área profissional	<b>,816</b>	,152
Quando a minha carreira estiver estabelecida, gostaria de formar outros indivíduos	<b>,731</b>	,109
Chegar a um estatuto de liderança na minha carreira, não é assim tão importante para mim	<b>-,649</b>	-,278
Uma vez terminada a formação base para o exercício de uma profissão, não vejo necessidade de prosseguir os meus estudos.	,005	<b>-,764</b>
Espero progredir em todas as organizações onde trabalhe	,216	<b>,702</b>
Julgo que gostaria de seguir uma formação superior numa área profissional do meu interesse	,123	<b>,677</b>
Pretendo tornar-me um(a) especialista na minha área profissional	,376	<b>,651</b>

Nota: N = 128. Índice de Keiser-Meyer-Olkin = .795. O factor (1) **aspirações de liderança** explica 32% da variância total, e o factor (2) **aspirações de formação contínua ao longo da carreira** explica 25% da variável total. Os pesos factoriais foram obtidos por rotação *Varimax*.

**Tabela 2** – Análise Factorial exploratória da escala de auto-eficácia nas decisões de carreira (adaptada).

	Factor	
	1	2
Escolher o que valorizo mais numa profissão	<b>,825</b>	,218
Definir o estilo de vida que gostaria de ter	<b>,815</b>	,241
Escolher um emprego que se enquadre nos meus interesses	<b>,805</b>	,250
Escolher uma profissão que se enquadre no meu estilo de vida preferido	<b>,774</b>	,180
Estabelecer as medidas a tomar caso tenha problemas com a profissão que escolhi	,163	<b>,822</b>
Avaliar com precisão as minhas competências	,288	<b>,749</b>
Escolher uma profissão dentro de uma lista de possibilidades	,318	<b>,702</b>
Elaborar um plano com os meus objectivos para os próximos 5 anos	,061	<b>,678</b>
Mudar de emprego se não estiver satisfeito(a) com o que tenho	,283	<b>,500</b>

Nota: N = 128 para ambos os factores. Índice de Keiser-Meyer-Olkin = .864 O factor (1) **selecção de opções de carreira** explica 32% da variância total e, o factor (2) **tomada de decisões de carreira** explica 29%. Os pesos factoriais foram obtidos por rotação *Varimax*.

**Tabela 3** – Análise Factorial exploratória da escala influência de outros nas opções académicas e de carreiras

Modelo de referência com maior influência nas opções académicas e de carreiras	Factor		
	1	2	3
Formadora	,865	,228	,124
Pai	,849	-,044	,366
Professor	,805	,418	-,128
Professora	,738	,406	,059
Colega (feminina)	,185	,883	,077
Colega (masculino)	,212	,817	,136
Um Amigo intimo	,193	,711	,228
Namorado / a	,126	,549	,143
Cônjuge	,055	,238	,822
Filho(s) [m/f]	,029	,185	,805
Mãe	,166	,056	,699

Nota: N = 126 para os factores (1) **modelo de referência – educador** e (3) **modelo de referência – família (afectividade)** e N = 123 para (2) **modelo de referência - pares (intimidade)**. Índice de Keiser-Meyer-Olkin = .708 O factor Modelo de Referência – Educador explica 25% da variância e os factores 2 e 3, explicam 24% e 18% respectivamente. total e os pesos . Os pesos factoriais foram obtidos por rotação *Varimax*.

**Tabela 4** – Análise Factorial exploratória da escala influência de outros nas opções académicas e de carreiras (Cont.)

Tipo de influência exercido	Factor		
	1	2	3
Existe alguém que me apoia nas minhas escolhas académicas e/ou de carreira	<b>,904</b>	,117	-,037
Existe alguém que me ajuda a ponderar os prós e contras das minhas decisões académicas e/ou de carreira	<b>,887</b>	,124	-,128
Existe alguém que me ajuda a pensar sobre as minhas escolhas académicas e/ou de carreira	<b>,869</b>	,129	-,126
Existe alguém com quem posso contar quando necessito de tomar decisões académicas e/ou de carreira	<b>,867</b>	,003	-,142
Existe alguém que fica ao meu lado quando tomo importantes decisões académicas e/ou de carreira	<b>,804</b>	,212	-,083
No meu percurso académico e/ou de carreira, existe alguém que admiro	,100	<b>,846</b>	-,064
Sei de alguém que tem uma carreira que eu gostaria de seguir	-,005	<b>,820</b>	-,258
Existe alguém com quem me tento parecer nas minhas aspirações profissionais	,192	<b>,638</b>	-,389
Existe alguém que me guia na minha área profissional e/ou de carreira	,366	<b>,521</b>	-,190

Nota: N = 128 para os dois factores. Índice de Keiser-Meyer-Olkin = .846 O factor 1, **apoio nas opções académicas e/ou de carreira** explica 32% da variância. O segundo factor, **modelo de inspiração nas opções académicas e/ou de carreira** explica 20% .Os pesos factoriais foram obtidos por rotação *Varimax*.

**Tabela 5** – Análise Factorial exploratória do inventário de barreiras de carreira

	Factor				
	1	2	3	4	5
Sentir-me culpado(a) por trabalhar enquanto os meus filhos são novos	<b>,760</b>	,131	,236	-,042	,178
O stress em casa (pelo(a) cônjuge ou filhos) afectar o meu desempenho no emprego	<b>,732</b>	,152	,108	,357	,003
Conflito entre os meus projectos familiares e os de carreira	<b>,729</b>	,334	,177	,252	-,019
Ter filhos num “mau momento” dos meus projectos de carreira	<b>,725</b>	-,008	,335	,003	,011
Dificuldade em manter o território ganho no meu trabalho após ter filhos	<b>,719</b>	,130	,379	,122	,190
Sentir o conflito entre o meu trabalho e a minha família ( cônjuge e/ou filhos)	<b>,714</b>	,306	,005	-,041	,083
Ter um horário de trabalho inflexível que interfira com as minhas responsabilidades familiares	<b>,694</b>	,313	,234	,290	-,160
Dificuldade em voltar a entrar no mercado de trabalho após me ter retirado para tomar conta dos meus filhos	<b>,684</b>	,238	,313	,070	,162
Sentir-me pressionado(a) para “fazer tudo” – em detrimento de ser um bom pai/mãe ou bom cônjuge, ou profissional	<b>,643</b>	,219	,216	,290	,129
Ter de me ausentar do trabalho quando os meus filhos estão doentes ou em férias escolares	<b>,545</b>	,041	-,138	-,205	,403
Ter um salário inferior aos dos meus/minhas colegas de outro grupo racial/étnico	,142	<b>,881</b>	,100	,061	,187
Sentir-me assediado(a) por causas raciais no emprego	,188	<b>,852</b>	,036	,049	,174
Sentir-me discriminado(a) racialmente nas promoções no meu trabalho/carreira	,097	<b>,845</b>	,042	,032	,010
Indivíduos de outros grupos raciais/étnicos receberem mais promoções do que aqueles do meu	,160	<b>,805</b>	,054	,030	,152
Sentir-me discriminado(a) racialmente aquando a contratação para um emprego	,150	<b>,770</b>	-,019	,122	,059
Ter um superior hierárquico que seja preconceituoso(a) relativamente a pessoas do meu sexo	,348	<b>,620</b>	,259	,047	,043
Indivíduos do sexo oposto sejam promovidos (as) mais frequentemente do que aqueles do meu	,225	<b>,607</b>	,308	,099	,147
As perspectivas futuras de empregabilidade na minha área não serem promissoras	,228	-,023	<b>,746</b>	,214	,095

Influência da auto-eficácia, modelos de referência, socialização de género, apoio, e barreiras sociais nas aspirações de carreira

Dificuldade em encontrar um emprego devido ao mercado ter pouca oferta	,177	,156	<b>,719</b>	-,039	-,010
Dificuldade em planear a minha carreira devido a alterações na economia	,291	,150	<b>,690</b>	,083	-,064
Não existir procura para a minha área de formação	,206	,095	<b>,677</b>	,163	,357
Incerteza sobre os meus objectivos de carreira	,082	-,045	,009	<b>,861</b>	-,023
Estar indeciso(a) quanto ao emprego/carreira que quero	,191	,122	,291	<b>,743</b>	,261
Mudar constantemente de ideias quanto aos meus projectos de carreira	,133	,332	,104	<b>,624</b>	,280
Os meus amigos não aprovem a minha opção profissional/carreira	,099	,193	,130	,226	<b>,803</b>
Receio que as pessoas me julguem pouco feminina/masculino devido ao meu trabalho/carreira ser pouco tradicional para o meu sexo	,132	,316	,093	,126	<b>,725</b>

Nota: N = 128 para os cinco factores. Índice de Keiser-Meyer-Olkin = .849 O factor 1, **conflito trabalho – família (bidireccional)** explica 21% da variância total. O segundo factor, **discriminação racial ou género** explica 19%. O terceiro factor, **insegurança na empregabilidade** explica 11% do total da variância e, os dois últimos factores, **indecisão nos objectivos de carreira** e **desaprovação de outros** explicam 9% e 7% respectivamente. Os pesos factoriais foram obtidos por rotação *Varimax*.

**Tabela 6** – Análise Factorial exploratória da escala de conflito trabalho - família

	Factor	
	1	2
O meu trabalho tira-me tempo que eu gostaria de passar com a minha família	<b>,843</b>	-,020
Após o trabalho, chego a casa demasiado(a) tarde para fazer algumas das coisas que gostaria	<b>,832</b>	,064
O meu trabalho faz com que seja difícil ser um(a) esposa/marido atencioso(a) ou o pai/mãe que gostaria de ser	<b>,781</b>	,274
No trabalho, tenho tanta coisa para fazer que os meus interesses pessoais são postos de lado	<b>,754</b>	,005
As exigências do meu trabalho fazem com que seja difícil estar descontraído(a) em casa	<b>,702</b>	,266
As minhas exigências familiares fazem com que seja difícil concentrar-me no trabalho	,123	<b>,859</b>
Os meus interesses pessoais tiram-me demasiado tempo do meu trabalho	,056	<b>,847</b>
A minha família retira-me tempo que eu gostaria de estar a trabalhar	,112	<b>,831</b>
Por vezes, os meus problemas pessoais fazem com que fique mal humorado(a) no trabalho	,176	<b>,590</b>

Nota: N = 128 nos dois factores. Índice de Keiser-Meyer-Olkin = .823 O factor 1, **conflito trabalho – família** explica 36% da variância total e, o segundo factor, **conflito família - trabalho** explica 27%. Os pesos factoriais foram obtidos por rotação *Varimax*.

**Tabela 7 - Correlações**

	M	DP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1 Aspirações de liderança	3.72	.87	(.793)																
2 Aspirações de formação contínua ao longo da carreira	4.30	.62	<b>,423**</b>	(.695)															
3 AE na selecção de opções de carreira	3.97	.66	<b>,294**</b>	<b>,344**</b>	(.852)														
4 AE na tomada de decisões de carreira	3.64	.64	<b>,376**</b>	<b>,307**</b>	<b>,536**</b>	(.772)													
5 Modelo de Referência - Educador	2.47	1.05	<b>,294**</b>	<b>,235**</b>	0,099	<b>,235**</b>	(.819)												
6 Modelo de Referência -Pares (Intimidade)	2.04	1	0,086	<b>,205*</b>	0,041	0,155	<b>,565**</b>	(.768)											
7 Modelo de Referência - Família (Afectividade)	2.64	1.21	0,087	0,015	0,127	0,113	<b>,412**</b>	<b>,433**</b>	(.611)										
8 Apoio nas opções académicas e/ou de carreira	4.04	.88	0,096	<b>,194*</b>	<b>,226*</b>	<b>,182*</b>	0,156	0,145	<b>,246**</b>	(.930)									
9 Modelo de inspiração nas opções académicas e/ou de carreira	3.23	.96	<b>,215*</b>	<b>,236**</b>	0,076	0,142	<b>,276**</b>	<b>,359**</b>	0,149	<b>,361**</b>	(.782)								
10 Ausência de apoio e/ou modelo de inspiração nas opções académicas e/ou de carreira	3.63	1	0,084	0,126	-	-	<b>,205*</b>	<b>,246**</b>	<b>,292**</b>	<b>,327**</b>	<b>,582**</b>	(.711)							
11 Barreira conflito trabalho – família (bidireccional)	3.04	1.25	0,018	0,041	<b>,215*</b>	0,079	-	-	-	-	-	-	0,029	0,018	0,047	0,119	0,067	-0,113	(.926)
12 Barreira discriminação racial ou género	2.20	1.22	-0,068	0,027	0,134	0,021	0,072	0,060	0,080	0,050	0,027	-0,032	<b>,519**</b>						(.905)
13 Barreira indecisão nos objectivos de carreira	2.87	1.29	-0,074	0,051	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>,259**</b>	<b>,384**</b>	<b>,250**</b>				(.735)
14 Barreira insegurança na empregabilidade	3.33	1.26	<b>,231**</b>	0,012	0,075	0,151	0,010	0,048	0,053	0,132	0,017	-0,057	<b>,575**</b>	<b>,333**</b>	<b>,369**</b>				(.789)
15 Barreira desaprovação de outros	1.78	1.03	0,072	0,045	0,084	0,059	0,028	0,074	0,045	0,004	<b>,291**</b>	0,027	<b>,340**</b>	<b>,446**</b>	<b>,363**</b>	<b>,256**</b>			(.715)
16 Conflito Trabalho Família	2.91	.96	0,118	0,112	0,062	0,005	0,008	0,008	0,003	0,001	0,010	-0,156	<b>,544**</b>	<b>,380**</b>	<b>,293**</b>	<b>,343**</b>	<b>,216*</b>		(.875)
17 Conflito Família Trabalho	1.99	.77	-0,016	0,135	0,121	0,147	0,009	0,114	0,119	0,161	0,167	-0,071	<b>,300**</b>	<b>,233**</b>	<b>,285**</b>	<b>,194*</b>	<b>,437**</b>	<b>,324**</b>	(.800)

\* p < 0.05; \*\* p < 0.01

**Tabela 8 - Regressões**

		Aspirações de liderança	Aspirações de formação contínua ao longo da carreira	Auto – eficácia na selecção de opções de carreira	Auto – eficácia na tomada de decisões de carreira	Conflito Trabalho – Família	Conflito Família - Trabalho
Auto – eficácia na selecção de opções de carreira	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>M1</b> .079*	<b>M2</b> .111*	N/A	N/A	N/A	N/A
	<b>β</b>	.294	.344				
Auto – eficácia na tomada de decisões de carreira	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>M3</b> .135*	<b>M4</b> .087*	N/A	N/A	N/A	N/A
	<b>β</b>	.376	.307				
Modelo de Referência - Educador	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>M5</b> .079*	<b>M6</b> .047*	<b>M7</b> n.s.	<b>M8</b> .048*	N/A	N/A
	<b>β</b>	.294	.235		.235		
Modelo de Referência – Pares	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>M9</b> n.s.	<b>M10</b> .034*	<b>M11</b> n.s.	<b>M12</b> .016**	N/A	N/A
	<b>β</b>		.205		.155		
Modelo de Referência – Família	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>M13</b> n.s.	<b>M14</b> n.s.	<b>M15</b> n.s.	<b>M16</b> n.s.	N/A	N/A
	<b>β</b>						
Apoio nas decisões académicas e/ou de carreira	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>M17</b> n.s.	<b>M18</b> .030*	<b>M19</b> .043*	<b>M20</b> .026*	<b>M21</b> n.s.	<b>M22</b> .018**
	<b>β</b>		.194	.226	.182		-.161
Modelo Inspirador nas decisões académicas e/ou de carreira	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>M23</b> .039*	<b>M24</b> n.s.	<b>M25</b> n.s.	<b>M26</b> n.s.	<b>M27</b> n.s.	<b>M28</b> .020**
	<b>β</b>	.215					.167

...

Influência da auto-eficácia, modelos de referência, socialização de género, apoio, e barreiras sociais nas aspirações de carreira

...

		Aspirações de liderança	Aspirações de formação contínua ao longo da carreira	Auto – eficácia na selecção de opções de carreira	Auto – eficácia na tomada de decisões de carreira	Conflito Trabalho – Família	Conflito Família - Trabalho
<b>Barreira conflito trabalho família (bidireccional)</b>	<b>R<sup>2</sup></b> <b>β</b>	<b>M29</b> n.s.	<b>M30</b> n.s.	N/A	N/A	N/A	N/A
<b>Barreira discriminação racial e/ou género</b>	<b>R<sup>2</sup></b> <b>β</b>	<b>M31</b> n.s.	<b>M32</b> n.s.	N/A	N/A	N/A	N/A
<b>Barreira indecisão nos objectivos de carreira</b>	<b>R<sup>2</sup></b> <b>β</b>	<b>M33</b> n.s.	<b>M34</b> n.s.	N/A	N/A	N/A	N/A
<b>Barreira insegurança na empregabilidade</b>	<b>R<sup>2</sup></b> <b>β</b>	<b>M35</b> .046* -.231	<b>M36</b> n.s.	N/A	N/A	N/A	N/A
<b>Barreira desaprovação de outros</b>	<b>R<sup>2</sup></b> <b>β</b>	<b>M37</b> n.s.	<b>M38</b> n.s.	N/A	N/A	<b>M39</b> n.s.	<b>M40</b> .184** .437
<b>Conflito Trabalho Família</b>	<b>R<sup>2</sup></b> <b>β</b>	<b>M41</b> n.s.	<b>M42</b> n.s.	N/A	N/A	N/A	N/A
<b>Conflito Família Trabalho</b>	<b>R<sup>2</sup></b> <b>β</b>	<b>M43</b> n.s.	<b>M44</b> n.s.	N/A	N/A	N/A	N/A
<b>Profissão do cônjuge</b>	<b>R<sup>2</sup></b> <b>β</b>	<b>M45</b> n.s.	<b>M46</b> n.s.	<b>M47</b> n.s.	<b>M48</b> n.s.	N/A	N/A

...

Influência da auto-eficácia, modelos de referência, socialização de gênero, apoio, e barreiras sociais nas aspirações de carreira

...

		Aspirações de liderança	Aspirações de formação contínua ao longo da carreira	Auto – eficácia na selecção de opções de carreira	Auto – eficácia na tomada de decisões de carreira	Conflito Trabalho – Família	Conflito Família - Trabalho
<b>Profissão do Pai</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>M49</b> .027*	<b>M50</b> n.s.	<b>M51</b> .034*	<b>M52</b> n.s.	N/A	N/A
	<b>β</b>	.216		.207			
<b>Profissão da Mãe</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>M53</b> n.s.	<b>M54</b> n.s.	<b>M55</b> n.s.	<b>M56</b> n.s.	N/A	N/A
	<b>β</b>	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.		
<b>Auto – eficácia na selecção de opções de carreira</b>	<b>β</b>	<b>M57</b> .130	<b>M58</b> .251*	N/A	N/A	N/A	N/A
	<b>β</b>	.307*	.173				
<b>Auto – eficácia na tomada de decisões de carreira</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	.140**	.126**				
<b>Mod. Ref.<sup>a</sup> - Educador</b>	<b>β</b>	<b>M59</b> .377*	<b>M60</b> .210	<b>M61</b> n.s.	<b>M62</b> .234*		
	<b>β</b>	-.132	.130	n.s.	.024	N/A	N/A
<b>Mod. Ref.<sup>a</sup> – Pares</b>	<b>β</b>	.008	-.096	n.s.	-.005		
	<b>R<sup>2</sup></b>	.082*	.051*	n.s.	.036*		
<b>Apoio nas decisões académicas e/ou de carreira</b>	<b>β</b>	<b>M62</b> .030	<b>M63</b> .030	<b>M64</b> .269*	<b>M65</b> .167**	<b>M66</b> .143	<b>M67</b> -.226*
	<b>β</b>	.244*	.213	.156	.151	.163*	.373*
<b>Modelo Inspirador nas decisões académicas e/ou de carreira</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	.027*	.048*	.089*	.026	.034**	.092*

...

Influência da auto-eficácia, modelos de referência, socialização de género, apoio, e barreiras sociais nas aspirações de carreira

		Aspirações de liderança	Aspirações de formação contínua ao longo da carreira	Auto – eficácia na selecção de opções de carreira	Auto – eficácia na tomada de decisões de carreira	Conflito Trabalho – Família	Conflito Família - Trabalho
<b>Barreira conflito trabalho família (bidireccional)</b>	$\beta$	<b>M68</b> .268*	<b>M69</b>	N/A	N/A	<b>M70</b> .434*	<b>M71</b> .168
<b>Barreira discriminação racial e/ou género</b>	$\beta$	-.144				.139	-.035
<b>Barreira indecisão nos objectivos de carreira</b>	$\beta$	-.068				.097	-.107
<b>Barreira insegurança na empregabilidade</b>	$\beta$	-.354*		N/A	N/A	.020	-.024
<b>Barreira desaprovação de outros</b>	$\beta$	.160				-.033	.363*
	$R^2$	.077*	n.s.			.289*	.195**
<b>Conflito Trabalho Família</b>	$\beta$	<b>M72</b>	<b>M73</b> .174**	N/A	N/A	N/A	N/A
<b>Conflito Família Trabalho</b>	$\beta$		-.191*				
	$R^2$	n.s.	.030**				
<b>Profissão Pai</b>	$\beta$	<b>M74</b> .299*	<b>M75</b>	<b>M76</b>	<b>M77</b>		
<b>Profissão Mãe</b>	$\beta$	-.094				N/A	N/A
	$R^2$	.050*	n.s.	n.s.	n.s.		

\* p < 0.05; \*\* p < 0.01

