

# Adaptação Brasileira da Escala de Autoeficácia na Tomada de Decisão de Carreira

Marilda Aparecida Dantas<sup>1</sup>

Roberta Gurgel Azzi<sup>2</sup>

Universidade Estadual de Campinas, Campinas-SP, Brasil

## Resumo

O objetivo deste trabalho foi adaptar e identificar evidências de validade da Escala de Autoeficácia na Tomada de Decisão de Carreira para o contexto brasileiro. Foram participantes 198 estudantes do ensino médio de escolas públicas do estado de São Paulo. Além do processo de análise semântica, os resultados da análise fatorial exploratória indicaram a organização dos itens em três fatores: 1. Desenvolvimento de carreira e inserção no trabalho, 2. Escolha da formação acadêmica e profissional e 3. Reavaliação de planejamento de carreira. A escala pode auxiliar no planejamento de intervenções pautadas na teoria social cognitiva de carreira. Recomenda-se a realização de pesquisas que ampliem as investigações para os demais construtos da teoria como objetivos e expectativas de resultados, considerando aspectos socioculturais da população envolvida.

*Palavras-chave:* autoeficácia, escolha de carreira, ensino médio

## Abstract: Brazilian adaptation of the Career Decision Making Self-Efficacy Scale

This study aimed to adapt and identify validity evidences for the Career Decision Making Self-Efficacy Scale in the Brazilian context. The study included 198 high school students from two public schools in the São Paulo State. In addition to the semantic analysis process, the results through exploratory factor analysis indicated the organization of items into three factors named 1. Career development and workplace inclusion, 2. Academic and professional choice and 3. Reevaluation of career planning. The scale can be useful in planning interventions based on social cognitive career theory. It is recommended to conduct further researches to extend the investigation to other constructs of the theory as goals and expectations of results, considering the socialcultural aspects of the population involved.

*Keywords:* self-efficacy, career choice, high school

## Resumen: Adaptación brasileña de la Escala de Autoeficacia de la Toma de Decisiones de Carrera

Este estudio tuvo como objetivo adaptar e identificar las evidencias de validez la Escala de Autoeficacia para la Toma de Decisiones de Carrera en el contexto brasileño. El estudio incluyó a 198 estudiantes de secundaria de dos escuelas públicas en el estado de São Paulo. Además del proceso de análisis semántico, los resultados a través del análisis factorial exploratorio indicaron la organización de los objetos en tres factores que fueron nombrados 1. Desarrollo de Carrera e Inclusión en el Lugar de Trabajo, 2. Elección de la Formación Académica y Profesional y 3. Reevaluación del Plan de Carrera. La escala puede ayudar en el planeamiento de las intervenciones sobre la base de TSCC. Se recomienda llevar a cabo más estudios para ampliar la investigación a otros constructos de la teoría como los objetivos y las expectativas de resultados, teniendo en cuenta los aspectos socioculturales de la población involucrada.

*Palabras clave:* auto-eficacia, elección de la carrera, de la escuela secundaria

<sup>1</sup> Endereço para correspondência: Rua Agostinho Rossi, 139, Parque Bela Vista, 13920-000, Pedreira-SP. E-mail: marildapsi@uol.com.br

<sup>2</sup> A autora agradece ao apoio Fapesp processo 2010/17954-9.

A literatura tem apontado que intervenções para o desenvolvimento de carreira contemplem por parte dos estudantes reflexões críticas sobre a escolha profissional (Abade, 2005; Lassance & Sparta, 2003), a busca de informações (Moura, Sampaio, Menezes & Rodrigues, 2003), perspectivas para a mudança de contexto (Costa, 2007), dentre outros. Considerando que a utilização de instrumentos de avaliação é parte da realização das intervenções destaca-se a necessidade de desenvolvimento desta área. O objetivo do presente trabalho foi de adaptar e identificar evidências de validade da Escala de Autoeficácia na Tomada de Decisão de Carreira para o contexto brasileiro.

Segundo Teixeira, Lassance e Melo-Silva (2012) é reconhecido, no cenário nacional, o crescimento no número de instrumentos de avaliação psicológica em orientação profissional e de carreira, porém, ressaltam os autores, ainda há a necessidade de que estejam acompanhados de modelos teóricos, utilizados nas intervenções em que tais instrumentos estejam sendo aplicados. Como abordagem teórica, destaca-se na presente investigação a Teoria Social Cognitiva de Carreira – TSCC, proposta por Lent, Brown e Hackett (1994), com foco sobre as crenças de autoeficácia (Bandura, 1986). Esta proposta teórica está voltada a pesquisar, analisar, discutir e intervir, enfatizando os papéis dos pensamentos autorreferentes na motivação e no comportamento humano, envolvidos nos processos de desenvolvimento de interesses e escolhas ocupacionais e acadêmicas (Lent et al., 1994).

As crenças de autoeficácia são compreendidas como “crenças sobre as capacidades para organizar e executar o curso de uma determinada ação para produzir realizações” (Bandura, 1997, p.3). Segundo seu proponente, Albert Bandura, as crenças de autoeficácia são o coração da agência humana e afetam as escolhas, a cognição, a motivação e os estados afetivos. Se a pessoa pouco acredita que pode produzir efeitos desejáveis sobre suas ações, ela tende a ter pouco incentivo para agir ou para perseverar diante das dificuldades (Bandura, 1997).

A percepção da crença de autoeficácia fortalecida contribui para parte do engajamento das pessoas nas realizações, e a partir disso, é esperado que haja persistência delas frente a obstáculos e a busca de metas que impacte na diluição de fracassos ocasionais. Na perspectiva da carreira, contribui para a compreensão de comportamentos de aproximação e evitação na escolha e desenvolvimento de carreira (Betz & Hackett, 2006), nas influências do viés de gêneros (Betz, 2004), quanto aos aspectos envolvidos na indecisão de carreira (Morgan & Ness, 2003) e fatores culturais que possam interferir no processo (Oettingen, 1999).

Em intervenções que abordem o fortalecimento das percepções das crenças de autoeficácia, pretende-se

favorecer a redução das barreiras percebidas e potencializar os fatores de apoio, de maneira que as pessoas direcionem suas ações para o desenvolvimento quanto ao aumento das opções, sucesso e possibilidades de avanço na carreira (Betz, 2004; Barros, 2010). As barreiras estão relacionadas ao modo como o indivíduo percebe suas condições sociais, educacionais e econômicas, o que semelhantemente pode ocorrer aos fatores de apoio. Deste modo, espera-se estimular uma postura do indivíduo que seja ativa e não reativa quanto ao futuro profissional/acadêmico (Lent e Brown, 2006; Teixeira, 2007).

Ao focalizar a autoeficácia no contexto de carreira é inevitável a realização de processos avaliativos, em que sejam verificados o que as pessoas pensam a respeito do que poderiam fazer em relação à carreira e sobre impedimentos para segui-la (Betz, 2000; Betz, 2004). Os processos avaliativos devem considerar os domínios das crenças de autoeficácia que no campo da carreira se dividem em conteúdos, estes estão relacionados diretamente as atividades ocupacionais e ocupações, e em processos que estão ligados as atividades necessárias para a escolha e ou a transição de escola/trabalho (Bandura, 2006, Betz, 2000; Polydoro, Vieira, Azzi & Dantas, 2012). Para a presente investigação será considerado o domínio de *processo*, sendo identificado pelas crenças de autoeficácia na tomada de decisão de carreira, que se referem aos julgamentos das pessoas em suas capacidades para organizar e realizar tarefas necessárias à decisão de carreira apoiadas em autoavaliação, planejamento, seleção de metas, resolver problemas e análise e busca de informações inerentes a escolha de carreira (Betz, 2000).

Para a avaliação deste domínio, um dos instrumentos frequentemente utilizados em pesquisas com diversas culturas é a *Career Decision Making Self-Efficacy Scale* (CDMSE – Short Form; Betz, Klein & Taylor, 1996) de origem norte americana. Esta escala foi formulada por Taylor e Betz (1983), a partir da articulação de duas propostas teóricas, uma delas a Teoria de Autoeficácia (Bandura, 1997) e a Teoria da Maturidade de Carreira (Crites, 1961), esta última visa o desenvolvimento de competências que agreguem conhecimentos e habilidades para a escolha de carreira. Os itens iniciais da escala, em sua forma longa (50 itens), foram construídos abarcando a percepção da confiança dos indivíduos para cinco competências necessárias para a escolha de carreira (Crites, 1961) e organizadas pelas subescalas de: autoavaliação, busca de informações ocupacionais, seleção de metas, planejamento e resolução de problemas, que foram confirmadas pela análise fatorial tanto pelo formato da escala longa (Taylor e Betz, 1983) quanto pela forma curta – 25 itens (Presti et al., 2013).

A organização dos itens da escala por fatores tem sido foco de várias pesquisas (Tabela 1). Segundo Ambiel e Noronha (2012) nem todos os estudos que utilizaram a escala (com predomínio na forma curta) confirmaram a organização dos itens pelos 5 fatores, e sim com diversas variações, entre 1 a 4 fatores, e parece que não há consenso quanto a esta organização dos itens, quando verificada a utilização da escala em diferentes nacionalidades, embora a consistência interna apresente índices satisfatórios (Nilsson, Schmidt, & Meek, 2002). Na França, Gaudron (2011) conduziu seu trabalho com estudantes universitários utilizando a CDMSE-SF. Ao empregar a análise fatorial no instrumento, a melhor forma encontrada na organização dos itens nesta amostra foi a retirada de alguns deles em que sobraram 18 e se constituíram em 4 fatores, explicando 50,1% da variância. O fator 1 foi denominado de seleção de metas e abarcou 5 itens, o fator 2 – resolução de problemas com 3 itens, o fator 3 – obtenção de informação com 5 itens e por fim, o fator 4 – planejamento com 5 itens. Para cada fator, foi verificada a consistência interna que obteve coeficientes de *alfa* entre 0,69 e 0,83, valores considerados adequados (Nunes & Primi, 2010). Embora tenham sido identificados

4 fatores, o quinto fator denominado de autoavaliação não foi identificado, não refletindo o modelo teórico de Crites de 5 fatores proposto inicialmente.

O estudo de Chaney, Hammond, Betz e Multon (2007), com estudantes de origem africana, identificou um modelo de estrutura melhor ajustado com 4 fatores descritos a seguir. A interpretação indicou que no primeiro fator foram enfatizadas tarefas para a seleção de curso de estudo (exemplo de item “Selecione um curso dos quais você está considerando”), o segundo fator foi denominado de tarefas importantes para escolher uma carreira (exemplo de item “Determinar o que seria seu trabalho ideal”), o terceiro fator inclui tarefas necessárias para a conclusão de um treinamento (exemplo de item “Gerenciar com sucesso o processo de uma entrevista de emprego”) e, por fim, o quarto fator foi composto por tarefas a serem realizadas após as atividades dos fatores anteriores serem efetivadas e dizem respeito a revisões e mudanças das escolhas (exemplo de item: “Mudar de ocupação, se você não está satisfeito”). Os autores apontaram que os itens da escala de autoeficácia podem ser interpretados de modo diferente em função da diversidade cultural.

Tabela 1  
*Síntese dos Fatores Identificados em Pesquisas*

Escala de Autoeficácia na Tomada de Decisão de Carreira		
Literatura	Nº Fatores	Fatores Identificados
Taylor e Betz (1983); Presti et al. (2013)	cinco fatores	autoavaliação, busca de informações ocupacionais, seleção de metas, planejamento e resolução de problemas
Chaney et al. (2007)	quatro fatores	tarefas para a seleção de curso de estudo, tarefas importantes para escolher uma carreira, tarefas necessárias para a conclusão de um treinamento, e tarefas para completar os fatores anteriores
Gaudron (2011)	quatro fatores	seleção de metas, resolução de problemas, obtenção de informação e planejamento
Austin (2010)	três fatores	identificação de uma carreira, inserção em uma carreira, e Sucedendo uma carreira - tarefas para a continuidade na carreira escolhida.
Watson, Brand, Stead e Ellis (2001); Silva, Albuquerque e Paixão (2009); Jin e Watkins (2012)	unifatorial	autoeficácia na tomada de decisão de carreira

Outra condição encontrada para a organização fatorial da escala foi o estudo de Austin (2010) realizado com estudantes do ensino médio dos EUA de origem africana. Foram identificados 3 fatores do construto de autoeficácia

na tomada de decisão de carreira, sendo em: 1. A identificação de uma carreira, 2. A inserção em uma carreira, e 3. Sucedendo uma carreira – fator que incluiu tarefas para a continuidade na carreira escolhida. Diversos estudos tem

encontrado que a crença de autoeficácia na tomada de decisão de carreira, avaliada pela CDMSE-SF<sup>3</sup>, apresenta uma melhor compreensão de modo unifatorial, ou seja, que a escala avalia o construto por meio de um único fator generalizado. Uma representação deste resultado pode ser encontrada em Watson et al. (2001) com estudantes universitários do Sul da África, Silva et al. (2009) com os estudantes do ensino médio portugueses e Jin e Watkins (2012) com estudantes universitários chineses.

As contribuições dos dados psicométricos, considerados na avaliação das qualidades do instrumento, são identificadas quando o construto é correlacionado negativamente a indecisão de carreira (Creed, Patton & Prideaux, 2007; Stărică, 2012), verificado como preditor de identidade vocacional (Gushue, Scanlan, Pantzer & Clarke, 2006) e utilizado como foco de intervenções com estudantes na condição de fortalecimento das crenças (Martín & Tejedor, 2004).

As crenças de autoeficácia na tomada de decisão de carreira são reconhecidamente relevantes ao desenvolvimento de carreira na perspectiva da TSCC, principalmente ao considerar seus aspectos motivacionais e cognitivos para a ampliação e identificação de interesses, a escolha de carreira e o desempenho (Lent et al., 1994). Em levantamento realizado sobre pesquisas brasileiras na perspectiva da TSCC notou-se que ainda são escassas e merecem desenvolvimento (Prisco, Martins & Nunes, 2013), visto sua importância. Tendo em vista as discussões da temática apresentada e a partir da revisão da literatura e o objetivo proposto, o presente trabalho teve como hipótese: a Escala de autoeficácia na tomada de decisão de carreira apresenta evidências de validade favoráveis pela análise fatorial exploratória. Diante do exposto, apresentam-se a seguir a metodologia, os resultados, a discussão e as considerações finais do estudo realizado.

## Método

### Participantes

Foram participantes desta investigação 198 estudantes da 2ª série do ensino médio de duas escolas públicas do estado de São Paulo, sendo uma localizada no interior ( $n = 152$ ) e a outra na região metropolitana ( $n = 46$ ). Desses estudantes, 58,08% ( $n = 115$ ) eram do gênero feminino e 41,92% (83) masculino. A idade variou entre 15 e 18 anos, com média de 15,63 ( $DP = 0,68$ ). Quase a totalidade dos estudantes, 99,49% ( $n = 196$ ) pretende concluir o ensino

médio e 94,33 % ( $n = 183$ ) deles pretendem ingressar no ensino superior. Sobre aspectos profissionais foi identificado que 49,48 % ( $n = 96$ ) exercem trabalho remunerado, sendo que desses, 32,47% ( $n = 30$ ) é exercido em período integral, 51,65% ( $n = 47$ ) em apenas 1 período do dia e 15,38% ( $n = 14$ ) em períodos alternados.

### Instrumentos

Para a coleta de dados foram utilizados 2 instrumentos, sendo um questionário de caracterização dos participantes e a Escala de Autoeficácia na Tomada de Decisão – CDSE-SF (Silva et al., 2009). O questionário de caracterização foi composto por 8 questões fechadas que versavam sobre aspectos pessoais, acadêmicos e profissionais. A CDSE-SF é uma versão portuguesa adaptada da escala *Career Decision Making Self-Efficacy Scale* (CDMSE – Short Form; Betz, Klein & Taylor, 1996). O construto avaliado refere-se à autoeficácia para tarefas requeridas na tomada de decisão de carreira. As tarefas são definidas em comportamentos para: autoavaliação, obtenção de informação profissional, escolha de objetivos, planejamento, e resolução de problemas. A escala apresenta 25 itens com alternativas de respostas tipo Likert variando de 1 (Nada confiante) a 5 (Totalmente confiante). A adaptação realizada no contexto português, com alunos do 9º ano de escolaridade, apontou evidências de validade identificadas por meio de correlações de Pearson entre as subescalas, na qual apresentaram magnitude da força de correlação entre moderada e forte (entre 0,45 a 0,72). O coeficiente de *alfa* de Cronbach para cada subescala variou entre 0,53 (resolução de problemas) a 0,70 (planejamento), identificada como pouco a moderadamente consistente, e para o conjunto total de itens foi de 0,90, valor considerado satisfatório. Na análise fatorial os dados indicaram que a CDSE-SF é uma medida generalizada da autoeficácia para tomada de decisão de carreira.

### Procedimento

O projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa e aprovado conforme parecer nº 160.016. Foi realizado contato com os responsáveis pela direção das escolas para a apresentação dos objetivos da pesquisa e a programação da coleta de dados. A coleta foi realizada em 8 turmas do 2º ano do ensino médio de duas escolas públicas paulistas. Os estudantes foram convidados a participar voluntariamente da pesquisa, sendo

<sup>3</sup> A sigla da escala pode variar em função da tradução do instrumento para diferentes países, porém a original dela mencionada é a mesma.

que a participação foi legitimada por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, em duas vias, assinado pelos pais ou responsáveis para os menores de 18 anos. A coleta de dados foi realizada coletivamente e em sala de aula pelas pesquisadoras. Não houve tempo limite para o preenchimento dos questionários, sendo que os estudantes responderam em um tempo médio de 50 minutos. Os dados obtidos por meio da aplicação dos instrumentos foram introduzidos num banco de dados para posterior análise utilizando o programa estatístico SAS (*Statistical Analysis System* – versão 9.2).

## Resultados

### Etapa 1

A primeira etapa deste estudo consistiu no processo de adaptação para uso no contexto brasileiro da Escala de Autoeficácia na Tomada de Decisão – CDSE-SF (Silva et al., 2009), cuja versão utilizada é originária de Portugal e envolveu as seguintes fases e resoluções:

1. Verificação do idioma e adaptação semântica inicial.
2. Análise de Juízes: foi composta por quatro especialistas na área do conhecimento em construção de escalas e na fundamentação teórica da Teoria Social Cognitiva, todos receberam via email a versão do instrumento para apontamentos com as instruções, os itens, as alternativas de respostas e comentários gerais. De modo geral, as observações dos juízes indicaram ajustes na escrita adequando o português de Portugal para o do Brasil, justificando que algumas delas seriam pouco conhecidas por estudantes do ensino médio (por exemplo: ramo, rendimentos, empregada no domínio). Um juiz sugeriu alterar a alternativa de resposta “muito pouco confiante” para “pouco confiante”.
3. Reflexão Falada: Após a realização das alterações da tradução e adaptação semântica, a escala foi aplicada em 5 estudantes da 1ª série do ensino médio público a fim de que respondessem e indicassem possíveis dificuldades no entendimento das instruções e dos itens. Após o preenchimento das respostas, os estudantes foram inquiridos sobre o que entenderam ao responder o instrumento. Esse procedimento foi importante para a verificação da real compreensão dos participantes.

Alguns estudantes tiveram dificuldade em entender a instrução para responder a escala. As mudanças realizadas após este procedimento foram em relação a instrução ao respondente ao indicar o grau de confiança ao número correspondente de acordo com suas percepções. A fim de proporcionar uma amplitude nas alternativas de respostas das escalas, conforme as recomendações de Bandura (2006)

sobre o construto de autoeficácia, o que anteriormente apresentava uma escala Likert de 5 pontos, foi alterada para uma de 10 pontos, num *continuum* de 1 (Nada confiante) a 10 (Totalmente confiante), inclusive, conforme a primeira versão original (Taylor & Betz, 1983). No item 23 trocou-se o termo de “pós-graduação” por “graduação” e cursos de “especialização” por cursos “técnicos”. A mudança ocorreu pelo fato do público alvo da adaptação da escala ser estudantes do ensino médio e não universitários, como ocorre na versão original do instrumento.

### Etapa 2

Na segunda etapa os dados foram submetidos à análise descritiva para identificação dos resultados de média, desvio padrão, mínimo, máximo e mediana para cada item, bem como do escore total da escala considerando a coleta dos 198 participantes. Na Tabela 2 é possível visualizar que os itens que apresentaram as três médias mais elevadas foram o item 20 (“Escolher uma área ou carreira que seja adequada a meus interesses”) ( $M = 8,74$ ), o 19 (“Falar com uma pessoa que já está empregada na área em que estou interessado”) ( $M = 8,52$ ) e o 11 (“Escolher uma carreira que seja adequada ao meu estilo de vida preferido”) ( $M = 8,49$ ). Os itens com as médias mais baixas foram o 16 (“Tomar uma decisão de carreira e não me preocupar com o fato de ela estar certa ou errada”) ( $M = 6,54$ ), o 13 (“Mudar de atividade ou área de formação se não estiver satisfeito(a) com minha primeira escolha”) ( $M = 6,95$ ) e o 17 (“Mudar de atividade profissional se não estiver satisfeito(a) com a que escolhi inicialmente”) ( $M = 6,97$ ). Os valores de desvio padrão variaram entre 1,75 a 2,67. As médias dos itens identificadas indicam uma tendência de valores acima do ponto médio da escala.

A fim de verificar o poder discriminativo dos itens (Coimbra, 2000) foi realizada a análise descritiva de porcentagem para escolha de cada alternativa de resposta. Observou-se que nenhuma alternativa de resposta obteve mais de 50% de escolha dos sujeitos, indicando que não houve uma forte concentração em alternativas de escolhas, conforme se apresenta na Tabela 3. As alternativas de respostas 2 e 3 não foram escolhidas pelos participantes nos itens 1, 9, 11, 20, 21 e 24, embora tenham sido escolhidas para outros itens. Os itens 19 (“Falar com uma pessoa que já está empregada na área em que estou interessado(a)”) e 20 (“Escolher uma área ou carreira que seja adequada a meus interesses”) foram os que apresentaram maior porcentagem de escolha na alternativa de resposta de valor 10, o que correspondeu a 46,67% e 46,39% respectivamente.

Tabela 2

## Análise Descritiva Dos Itens Da Escala De Autoeficácia Na Decisão De Carreira

Item	N	M	DP	MÍN	MEDIANA	MÁX
1	195	8,22	1,81	1	9	10
2	193	7,93	2,03	1	8	10
3	192	7,51	2,09	1	8	10
4	194	7,15	2,18	1	8	10
5	193	7,97	1,77	1	8	10
6	193	7,13	2,29	1	8	10
7	193	8,31	1,88	1	9	10
8	192	8,18	2,13	1	9	10
9	195	8,16	1,98	1	9	10
10	195	7,22	2,27	1	8	10
11	194	8,49	2,01	1	9	10
12	195	8,30	1,95	1	9	10
13	190	6,95	2,64	1	7	10
14	191	7,80	1,91	1	8	10
15	190	7,77	2,05	1	8	10
16	191	6,54	2,67	1	7	10
17	194	6,97	2,58	1	7	10
18	193	7,75	2,22	1	8	10
19	195	8,52	1,92	1	9	10
20	194	8,74	1,75	1	9	10
21	194	7,96	1,81	1	8	10
22	192	8,42	1,75	1	9	10
23	194	8,42	1,87	1	9	10
24	194	8,25	1,89	1	9	10
25	194	7,77	1,94	1	8	10
Total	168	7,86	1,24	1	8	10

Observou-se que na análise de correlação de Pearson entre os 25 itens da escala, em aproximadamente 85% dos casos, houve correlações positivas e significativas, que os coeficientes variaram entre fracos ( $r = 0,28$ ) e fortes ( $r = 0,75$ ), e não ocorreram correlações negativas. Esse dado possibilitou a continuidade das análises em direção a fatorial exploratória.

Para identificar variáveis latentes que subsidiam o construto em análise (Urbina, 2007), os itens da escala de Autoeficácia na Tomada de Decisão de Carreira foram submetidos ao procedimento de análise fatorial exploratória, por meio do método de estimação de componentes principais (Rotação Ortogonal *Varimax*). Foram considerados para compor a amostra os participantes que responderam de modo completo todos os itens ( $n = 168$ ). A fim de identificar se os dados eram passíveis de fatoraçoão, foi verificado o índice de adequação da amostra, pela medida de MSA de Kaiser, em que apresentou o valor de 0,8942, indicando que a amostra tem consistência para ser utilizada

na análise fatorial exploratória. Outro critério utilizado foi o teste de esfericidade de *Bartlett* cujo resultado foi de  $\chi^2 = 2179,00$ ;  $gl = 300$ ;  $p < 0,001$ , indicando ser significativa às correlações da matriz de dados e permitindo a continuidade dos procedimentos.

Foram realizadas diversas análises para extração dos fatores até se obter os resultados mais adequados. Para fixar o número de fatores foi utilizado o teste do *scree plot* (Figura 1) que sugeriu a extração de 3 fatores, que explicaram 52,2% da variabilidade total, uma vez que a partir deste fator a curva se estabiliza, sem maiores aumentos do percentual acumulado de explicação da variância. Em seguida, foi aplicada a rotação dos fatores pelo método ortogonal *varimax* (Tabela 4) considerando os itens com carga superior a 0,30. Na tentativa de extração de 4 e 5 fatores, a organização dos itens não se mostrou satisfatória nem teoricamente e nem em termos de consistência interna ( $\alpha$  de *Cronbach*) dos fatores.

Tabela 3

*Porcentagem de Escolha dos Itens para as Alternativas de Respostas da Escala de Autoeficácia na Decisão de Carreira*

Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Missing
1	0,51	-	1,03	2,56	7,18	4,62	10,77	22,05	20	31,28	3
2	0,52	1,55	1,55	1,55	9,33	7,77	14,51	15,54	17,62	30,05	5
3	1,56	0,52	1,56	4,69	9,38	11,98	14,58	18,75	15,63	21,35	6
4	2,58	1,55	2,58	4,12	12,37	9,79	15,46	19,07	20,62	11,86	4
5	0,52	0,52	1,04	0,52	8,29	8,29	13,47	23,83	20,73	22,8	5
6	3,11	1,04	3,63	5,18	10,88	10,88	10,88	25,39	12,44	16,58	5
7	1,04	0,52	1,55	1,04	5,18	6,74	7,25	21,24	21,76	33,68	5
8	2,08	1,04	0,52	2,08	6,77	7,29	9,90	13,02	20,31	36,98	6
9	2,05	-	2,56	0,51	3,59	7,69	11,79	18,46	23,08	30,26	3
10	3,08	2,05	2,05	5,13	8,21	10,26	18,46	17,44	16,92	16,41	3
11	2,06	-	1,03	2,06	5,15	3,61	8,76	12,37	21,13	43,81	4
12	1,54	1,54	1,03	1,03	2,56	4,10	14,36	20	17,95	35,9	3
13	7,37	1,58	2,11	4,21	11,58	12,11	13,16	13,16	13,68	21,05	8
14	1,57	0,52	1,05	0,52	8,9	7,85	17,28	23,56	16,23	22,51	7
15	2,11	0,53	0,53	3,68	6,32	8,95	18,42	16,32	18,42	24,74	8
16	7,85	3,14	2,62	5,76	13,61	11,52	17,8	10,47	8,9	18,32	7
17	7,22	1,55	1,03	4,12	12,37	12,37	12,37	16,49	12,37	20,10	4
18	2,07	1,55	2,07	2,59	7,25	8,29	16,06	13,99	18,13	27,98	5
19	1,03	0,51	0,51	2,56	4,62	3,59	12,31	13,33	14,87	46,67	3
20	2,06	-	-	1,03	2,06	3,09	6,19	20,62	18,56	46,39	4
21	1,55	-	0,52	1,03	8,25	5,15	18,04	20,62	23,20	21,65	4
22	0,52	0,52	1,04	1,04	4,17	5,73	11,98	16,15	23,96	34,90	6
23	1,03	0,52	1,03	1,03	4,64	6,70	8,25	19,07	18,04	39,69	4
24	1,55	-	0,52	2,06	6,19	4,64	12,89	17,53	21,65	32,99	4
25	2,06	1,03	0,52	0,52	6,19	11,34	15,98	25,26	14,95	22,16	4

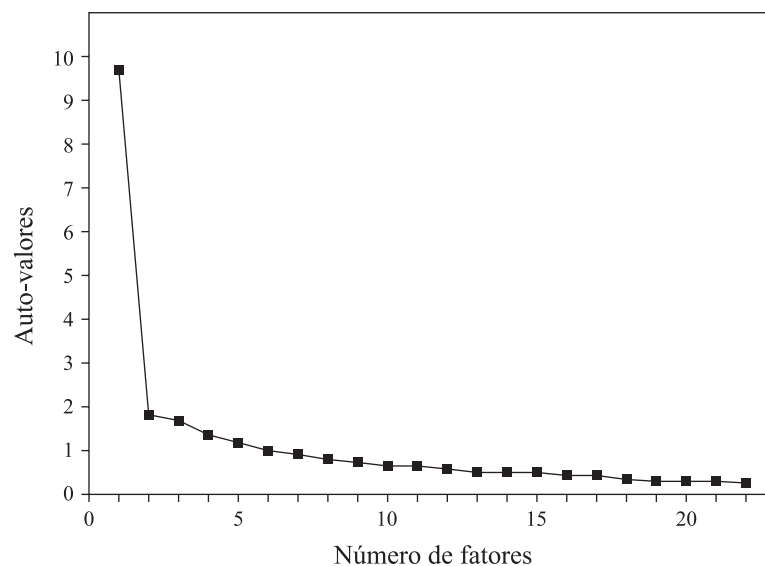


Figura 1. Teste do Scree Plot para Número de Fatores da Escala de Autoeficácia na Decisão de Carreira

A Tabela 4, a seguir, apresenta os 3 fatores resultantes, por ordem da carga fatorial do item no fator, sendo que nenhum item obteve carga fatorial menor que o índice estabelecido de 0,30, o que justificou a permanência de todos os itens e nenhum deles carregou em mais de um fator. Verificou-se que o fator 1 foi o que abarcou mais itens, sendo composto por 12 deles, e no qual explicou 38,56% da variância, o fator 2 envolveu 9 itens que explicou 7,01 %, e o fator 3 constituído por 4 itens explicou 6,58% da variância.

Os itens se organizaram de modo diferente em relação à proposta teórica, porém a análise fatorial exploratória permitiu uma compreensão da identidade conceitual de

cada fator. Os fatores foram nomeados de acordo a interpretação dos itens agrupados, observando as principais tarefas requeridas, como indicado na Tabela 4. Para verificar os índices de confiabilidade da escala foram verificados os coeficientes de consistência interna ( $\alpha$  de Cronbach) para os 3 fatores obtidos na análise fatorial exploratória. O fator 1 – Desenvolvimento de Carreira e inserção no trabalho apresentou  $\alpha$  de Cronbach de 0,89, para o fator 2 – Escolha da formação acadêmica e profissional foi obtido o  $\alpha$  de 0,85 e o fator 3 – Reavaliação de Planejamento de Carreira o  $\alpha$  foi de 0,77, e por fim, a escala total obteve o coeficiente de  $\alpha$  de 0,93, indicando alta consistência interna para todos os fatores e o escore total.

Tabela 4  
Composição dos Fatores Resultantes após a Rotação Ortogonal Varimax

Fatores	Cargas	Itens
Fator 1 Desenvolvimento de Carreira e inserção no trabalho	0,79	11 - Escolher uma carreira que seja adequada ao meu estilo de vida preferido.
	0,78	20 - Escolher uma área ou carreira que seja adequada a meus interesses.
	0,75	09 - Determinar qual seria o meu emprego ideal.
	0,68	22 - Definir o estilo de vida que gostaria de adotar.
	0,61	12 - Preparar um bom Curriculum Vitae.
	0,61	21 - Identificar empregadores, firmas, instituições relevantes p/ minhas possibilidades de carreira.
	0,55	15 - Descobrir o salário médio inicial de pessoas que desempenham determinada atividade profissional.
	0,54	24 - Gerenciar com sucesso o processo de entrevista de emprego.
	0,53	08 - Trabalhar persistentemente na minha área/objetivo de carreira, mesmo sentir alguma frustração.
	0,50	19 - Falar com uma pessoa que já está empregada na área em que estou interessado(a).
	0,43	18 - Perceber o que estou disposto(a) ou não a sacrificar para alcançar meus objetivos de carreira.
	0,31	16 - Tomar uma decisão de carreira e não me preocupar com o fato de ela estar certa ou errada.
Fator 2 Escolha da Formação Acadêmica e Profissional	0,72	03 - Efetuar um planejamento dos meus objetivos acadêmicos/profissionais para os próximos cinco anos.
	0,70	02 - Selecionar uma área de formação em que estou potencialmente interessado(a).
	0,67	04 - Determinar os passos a dar se estiver com qualquer tipo de problema na área de formação que escolhi.
	0,65	05 - Avaliar com precisão minhas habilidades.
	0,64	01 - Usar a internet para encontrar informação sobre atividades profissionais que me interessam.
	0,53	06 - Selecionar uma atividade profissional de uma lista de ocupações que estou analisando.
	0,51	23 - Encontrar informação sobre cursos de graduação ou escolas que ofereçam cursos técnicos.
	0,51	10 - Perceber as tendências de emprego de uma atividade profissional para os próximos dez anos.
0,46	07 - Determinar os passos a dar para realizar com sucesso as atividades da área que escolhi.	
Fator 3 Reavaliação de Planejamento de Carreira	0,87	13 - Mudar de atividade ou área de formação se não estiver satisfeito(a) com minha primeira escolha.
	0,86	17 - Mudar de atividade profissional se não estiver satisfeito(a) com a que escolhi inicialmente.
	0,48	14 - Decidir o que valorizo mais em uma atividade profissional.
	0,47	25 - Identificar áreas ou alternativas de carreira se não conseguir entrar na minha primeira opção.



## Discussão

Observou-se que os dados das propriedades psicométricas do instrumento parecem favoráveis e desafiadores. Favoráveis ao verificar a distribuição das porcentagens das alternativas de respostas em que não há alta concentração em uma única alternativa. Conquanto que, na maior parte dos itens a concentração de respostas tenha ocorrido para a alternativa 10, mesmo assim não supera 50% das respostas. E desafiadores ao constatar a organização dos itens pela análise fatorial como discutido a seguir.

Apesar da Figura 1 também sugerir uma estrutura unifatorial do instrumento, foi identificada uma estrutura fatorial que sugere a possibilidade de 3 fatores, em que se assumiu para cada fator a denominação a partir da predominância das tarefas indicadas pelos itens. Semelhantemente ao que foi considerado no estudo de Austin (2010), em que se assumiu uma estrutura com 3 fatores, embora com denominações diferentes tanto da teoria proposta de Crites (1961) quanto da apresentada aqui.

Assim, para o fator 1 – Desenvolvimento de Carreira e inserção no trabalho, os itens requeriam para realização das tarefas a busca de informações, selecionar metas e planejamento para o trabalho e, sobretudo afazeres relacionados ao ingresso no mundo do trabalho, tais como a participação em processos seletivos para o emprego. No fator 2 – Escolha da Formação Acadêmica e Profissional, as tarefas predominantes dos itens requeriam a busca de informações, autoavaliação, seleção de metas, planejamento para escolha de cursos de formação acadêmica, bem como experiências profissionais. E, por fim, o fator 3 – Reavaliação de Planejamento de Carreira, a organização dos itens consistiu em tarefas de resolução de problemas e planejamento quando não satisfeito ou a necessidade de alterações no curso das escolhas realizadas inicialmente (Figura 1).

Vale ressaltar que os fatores foram denominados de modo diferente dos precursores do instrumento, ou seja, diferentes quanto a proposta teórica das 5 competências (autoavaliação, busca de informações ocupacionais, seleção de metas, planejamento e resolução de problemas). O que não se descarta é que as tais competências requeridas para a realização das tarefas estejam embutidas de modo aleatório em cada fator. A nomeação dos fatores de modo distinto da proposta teórica inicial também foi identificada em outros trabalhos (Chaney et al., 2007; Austin, 2010). Possivelmente a organização dos itens não tenha sido pelo eixo das 5 competências e sim pelas grandes temáticas de carreira e inserção no trabalho, formação acadêmica e profissional, e revisão de carreira. E que podem ser consideradas como uma identidade conceitual da amostra analisada.

O que se nota entre os diferentes estudos realizados com a CDMSE-SF, que utilizaram a análise fatorial como estratégia de investigação, é que há uma série de diferenças metodológicas e que ao aferir esta condição, as comparações nem sempre podem ser lineares. Dentre as diferenças marcantes pode-se citar o processo de análise que variou entre a análise fatorial exploratória (Chaney et al., 2007; Austin, 2010) e a análise fatorial confirmatória (Gaudron, 2011; Presti et al., 2013), e essencialmente quanto as diferenças culturais dos diversos países (Chaney et al, 2007).

Neste caso especificamente as práticas culturais podem modificar a prevalência, forma e avaliação das fontes de informação sobre as crenças de autoeficácia (Oettingen, 1999). Pressupõe-se que tais condições de variáveis nos estudos possam impactar a forma de organização dos itens. Além disso, ao refletir sobre as questões que permeiam a oferta de trabalho e acesso aos cursos de formação, cuja temática perpassa nos itens do instrumento, assume-se que podem divergir nas diferentes culturas e impactar no modo de responder dos participantes. No que se refere à amostra aqui investigada supõe-se que a inserção no mundo do trabalho possa ser uma tarefa que os estudantes julgam como prioridade, seguidas da formação acadêmica e experiências profissionais, visto que quase metade deles já exerce algum trabalho remunerado.

Na análise de consistência interna da escala, os coeficientes de *alfa*, tanto de cada fator quanto da escala total, apresentaram valores acima de 0,70, e que são considerados satisfatórios (Nunes & Primi, 2010). Neste quesito especificamente as pesquisas realizadas com a escala não tem apresentado divergências, o que foi demonstrado em um trabalho de meta análise, em que a CDMSE tem evidenciado escores adequados de precisão mesmo em diferentes culturas, e na maior parte delas verificadas por meio do alfa de *Cronbach* (Nilsson et al., 2002).

Ao observar a análise descritiva dos resultados é possível identificar que as médias dos itens ultrapassam o ponto médio da escala, nos quais a média entre os itens variou de 6,54 a 8,52, ou seja, parece que os estudantes percebem-se relativamente capazes de realizar com sucesso tarefas relacionadas à tomada de decisão de carreira. E se comparados com estudantes universitários americanos, nos quais a média entre os itens variou entre 5,18 a 7,85 (Taylor & Betz, 1983) esse dado parece se fortalecer. Embora uma comparação entre os resultados desses dois grupos de estudantes (brasileiros e americanos) deva considerar que no estudo americano eram participantes estudantes universitários e não de ensino médio. As distintas realidades sociais e educacionais, a necessidade ou não de uma inserção “precoce” no mercado do trabalho, e a longa

distância temporal entre um estudo e outro marcam as diferenças entre as investigações não sendo possível uma generalização do dado. Quanto à tendência de valores acima do ponto médio da escala, ainda valeria uma maior exploração dos dados com entrevistas de seguimento com os participantes do estudo brasileiro de modo a levantar justificativas.

Da perspectiva de experiências dos estudantes brasileiros é preciso mencionar que os dados de caracterização deles podem de algum modo justificar tal resultado, pois 49,48% deles já exerciam trabalho remunerado, assim, demonstrando uma experiência prévia de inserção no mundo do trabalho. Além disso, há a expectativa de término do ensino médio para 99,49% e ingresso no ensino superior para 94,33% dos estudantes, tais resultados podem indicar que parte dos objetivos já tenha sido definida por eles, quanto ao seu desenvolvimento acadêmico e ou de carreira. Porém, deve-se lembrar de que tais dados representam a amostra investigada cujo tamanho e a origem geográfica são específicos.

Embora haja indícios de que os estudantes brasileiros percebam-se autoeficazes na tomada de decisão de carreira, ainda não é possível constatar o que acontece de fato, isso ao lembrar que as crenças não substituem as competências, mas podem afetar a motivação deles para o engajamento nas atividades (Bandura, 1997; Polydoro et al., 2012), realçando seu mérito. Ao retomar as pesquisas em que as crenças de autoeficácia na tomada de decisão de carreira foram investigadas, os resultados indicaram correlações negativas a indecisão de carreira (Creed et al., 2007; Stărică, 2012) e preditoras de identidade vocacional (Gushue et al., 2006), remetendo-se a elencar as relações cognitivas importantes para o processo de desenvolvimento de carreira.

### Considerações Finais

Tendo alcançado o objetivo do presente trabalho quanto à adaptação do instrumento e as considerações na análise fatorial exploratória dele, vale replicar os

apontamentos de Silva et al. (2009) em se questiona sobre qual a posição que se deve assumir no que se refere a interpretação dos resultados da escala. Sob qual ótica pretende-se verificar os resultados? Pelos fatores ou pelo escore total? Ao analisar os resultados num processo de intervenção, os dados encontrados poderão auxiliar o profissional e/ou o estudante, sobre os passos seguintes a serem pensados, principalmente quando a intervenção for pautada pela TSCC, como necessidade apontada por Teixeira et al. (2012).

Quanto à organização dos itens por meio dos fatores, ainda faltam subsídios para que seja de algum modo generalizado a diferentes populações. As limitações desta investigação estão relacionadas a amostra, sendo que apenas estudantes da 2ª série do ensino médio é que responderam a escala. Sugere-se que a mostra seja ampliada, que possa representar diferentes localidades brasileiras e inclusive com estudantes universitários ou já formados, conforme a proposta original da escala.

Os três fatores identificados na presente investigação, fator 1 - Desenvolvimento de Carreira e inserção no trabalho, fator 2 - Escolha da Formação Acadêmica e Profissional e fator 3 - Reavaliação de Planejamento de Carreira podem contribuir para o planejamento de intervenções. Visto os resultados positivos de trabalhos que se propuseram a realizar intervenções, para o desenvolvimento de carreira em estudantes, quanto ao fortalecimento da percepção das crenças de autoeficácia para a tomada de decisão de carreira, (Martín & Tejedor, 2004; Wang, Zhang & Shao, 2010), torna-se relevante à apresentação de um instrumento que auxilie na verificação e planejamento de intervenções.

Do ponto de vista da TSCC, o presente trabalho abordou apenas um dos elementos a serem investigados, neste caso, as crenças de autoeficácia. O que se recomenda para pesquisas futuras é que não se limite a este construto da teoria, e que se amplie para os demais construtos como objetivos e expectativas de resultados, considerando aspectos sociais da população envolvida, deste modo a contribuir para compreensão da realidade local.

### Referências

- Abade, F.L. (2005). Orientação Profissional no Brasil: Uma revisão histórica. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 6, 15-24.
- Austin, C. (2010). *An Investigation of African American High School students' career decision self-efficacy*. Paper presented at the meeting of the American Society for Engineering Education, Louisville, KY.
- Ambiel, R. A.M. & Noronha, A.P.P. (2012). Autoeficácia para a escolha profissional: Teoria, pesquisas e avaliação. *Psicologia em Pesquisa*, 6, 171-178. doi:10.5327/Z1982-12472012000200010
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs: New Jersey.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.

- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. In Pajares, F. & Urdan, T. (Eds.), *Self-efficacy beliefs of adolescents* (pp. 307-337). USA: IAP Information Age Publishing.
- Bandura, A. (2008). O sistema do self no determinismo recíproco. In A. Bandura, R. G. Azzi, S. Polydoro (Eds.), *Teoria social cognitiva: conceitos básicos* (p. 176-187). Porto Alegre: Artmed.
- Barros, A. F. de. (2010). Desafios da Psicologia Vocacional: Modelos e intervenções na era da incerteza. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11, 165-175.
- Betz, N. E. (2000). Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of Career Assessment*, 8, 205-222. doi: 10.1177/106907270000800301
- Betz, N. E. (2004). Contributions of self-efficacy theory to career counseling: a personal perspective. *Career Development Quarterly*, 52, 340-353. doi: 10.1002/j.2161-0045.2004.tb00950
- Betz, N. E. & Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of Career Assessment*, 14, 3-11. doi: 10.1177/106907279600400103
- Betz, N. E., Klein, K. L. & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 47-57. doi: 10.1177/106907279600400103
- Chaney, D., Hammond, M.S., Betz, N.E. & Multon, K.D. (2007) The reliability and factor structure of the Career Decision Self-efficacy Scale-SF with African Americans. *Journal of Career Assessment*, 15, 194-205. doi: 10.1177/1069072706298020
- Creed, P.A., Patton, W. & Prideaux, L. (2007). Predicting change over time in career planning and career exploration for high school students. *Journal of Adolescence*, 30, 377-392. doi:10.1016/j.adolescence.2006.04.003
- Crites, J.O. (1961). A model for the measurement of vocational maturity. *Journal of Counseling Psychology*, 8, 255-259.
- Coimbra, S. M. G. (2000). *Estudo diferencial da autoeficácia em alunos do 9º ano de escolaridade*. (Dissertação de Mestrado. Universidade do Porto. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação).
- Costa, J. M. (2007). Orientação profissional: um outro olhar. *Psicologia USP*, 18(4), 79-87.
- Gaudron, J. P. (2011). A psychometric evaluation of the Career Decision Self-Efficacy Scale – Short Form among French university students. *Journal of Career Assessment*, 19, 420-430. doi: 10.1177/10690727111409713
- Gushue, G. V., Scanlan, K. R. L., Pantzer, K. M. & Clarke, C. P. (2006). The relationship of career decision-making self-efficacy, vocational identity, and career exploration behavior in African American high school students. *Journal of Career Development*, 33, 19-28. doi: 10.1177/0894845305283004
- Jin, L., Ye, S. & Watkins, D. (2012). The dimensionality of the Career Decision Self-Efficacy Scale – Short Form among Chinese graduate students. *Journal of Career Assessment*, 20, 520-529. doi: 10.1177/1069072712450492
- Lassance, M. C. & Sparta, M. (2003). A orientação profissional e as transformações no mundo do trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4(1/2), 13-19.
- Lent, R.W.; Brown, S.D. (2006). On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: a measurement guide. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 12-35. doi: 10.1177/1069072705281364
- Lent, R. W., Brown, S.D. & Hackett, G. (1994). Toward a unifying Social Cognitive Theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behaviors*, 45, 79-122.
- Martín, M.A.C. & Tejedor, E.M. (2002). La escala de autoeficácia vocacional: desarrollo, análisis y aplicaciones del instrumento. *Revista de Psicodidáctica*, 14, 99-114.
- Morgan, T. & Ness, D. (2003). Career Decision-Making Difficulties of First-Year Students. *The Canadian Journal of Career Development*, 2, 33-39.
- Moura, C. B., Sampaio, A.C.P., Menezes, M.V. & Rodrigues, L.D. (2003). Uso de relatos escritos como instrumento de avaliação e intervenção em orientação profissional. *Estudos de Psicologia – Campinas*, 20, 83-98.
- Nilsson, J.E., Schmidt, C. & Meek, W.D. (2002). Reliability generalization: An examination of the Career Decision-Making Self-efficacy Scale. *Educational and Psychological Measurement*, 62, 647-658. doi: 10.1177/0013164402062004007
- Nunes, C.H.S.S. & Primi, R. (2010). Aspectos técnicos e conceituais da ficha de avaliação dos testes psicológicos. In CFP (org.) *Avaliação Psicológica: diretrizes na regulamentação da profissão*. Brasília: CFP.
- Oettingen, G. (1999). Perspectivas interculturales sobre autoeficácia. In: Bandura, A. (Ed.), *Autoeficácia: Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual*. (p. 131-153). Bilbao: Desclée.
- Polydoro, S. A. J., Vieira, D., Azzi, R. G. & Dantas, M. A. (2012). Avaliação da autoeficácia no domínio de carreira. In: Boruchovitch, E.; Santos, A. A. A.; Nascimento, E. (Org.) *Avaliação Psicológica nos contextos educativo e psicossocial* (p. 301-328). São Paulo: Casa do Psicólogo.

- Presti, A.L., Pace, F., Mondo, M., Nota, L.; Casarubia, P., Ferrari, L. & Betz, N.E. (2013). Na examination of the Structure of the Career Decision Self-efficacy Scale (Short Form) Among Italian High School Studentes. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 337-347. doi: 10.1177/1069072712471506
- Prisco, A.P.K., Martins, C.R. & Nunes, M.F.O. (2013). Estudos sobre autoeficácia aplicada ao desenvolvimento de carreira no Brasil: uma revisão. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(1), 111-118.
- Silva, J. T. , Paixão, M.P. & Albuquerque, A. M. (2009). Características psicométricas da versão portuguesa da Career Decision Self-efficacy Scale-Short Form (CDSE-SF). *Psychologica*, 51, 27-46.
- Stărică, E.C. (2012). Predictors for career indecision in adolescence. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 33, 168-172. doi:10.1016/j.sbspro.2012.01.105
- Taylor, K.M., & Betz, N.E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
- Teixeira, M. O. (2007). As crenças de eficácia acadêmica na formação dos interesses e das escolhas vocacionais. *Psychologica*, 44, 11-23.
- Teixeira, M.A.P., Lassance, M.C.P. & Melo-Silva, L.L. (2012). Síntese das discussões e propostas do Grupo de Trabalho: avaliação psicológica no domínio da orientação profissional e de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(1), 121-124.
- Urbina, S. (2007). *Fundamentos da testagem psicológica*. Porto Alegre: Artmed.
- Wang, J., Zhang, D. & Shao, J. (2010) Group training on the improvement of college students' career decision-making self-efficacy. *Health*, 2(6), 551-556. doi:10.4236/health.2010.26082
- Watson, M.B., Brand, H.J., Stead, G.B. & Ellis, R.R. (2001). Confirmatory factor analysis of the career decision-making self-efficacy scale among South African university students. *Journal of Industrial Psychology*, 27(1), 43-46.

Recebido 13/07/14  
1ª Revisão 15/09/15  
Aceite Final 17/10/15

Sobre as autoras

**Marilda Aparecida Dantas** é Psicóloga, Mestre em Avaliação Psicológica pela Universidade São Francisco, docente da FAJ/SP, Doutora em Educação pelo Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação da UNICAMP, membro do NEAPSI-UNICAMP.

**Roberta Gurgel Azzi** é Docente do Departamento de Psicologia Educacional da Faculdade de Educação da UNICAMP, Brasil. Coordenadora do Núcleo de Estudos Avançados em Psicologia Cognitiva e Comportamental (NEAPSI) da Faculdade de Educação da UNICAMP.