



Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Jaisso Rodrigues Vautero

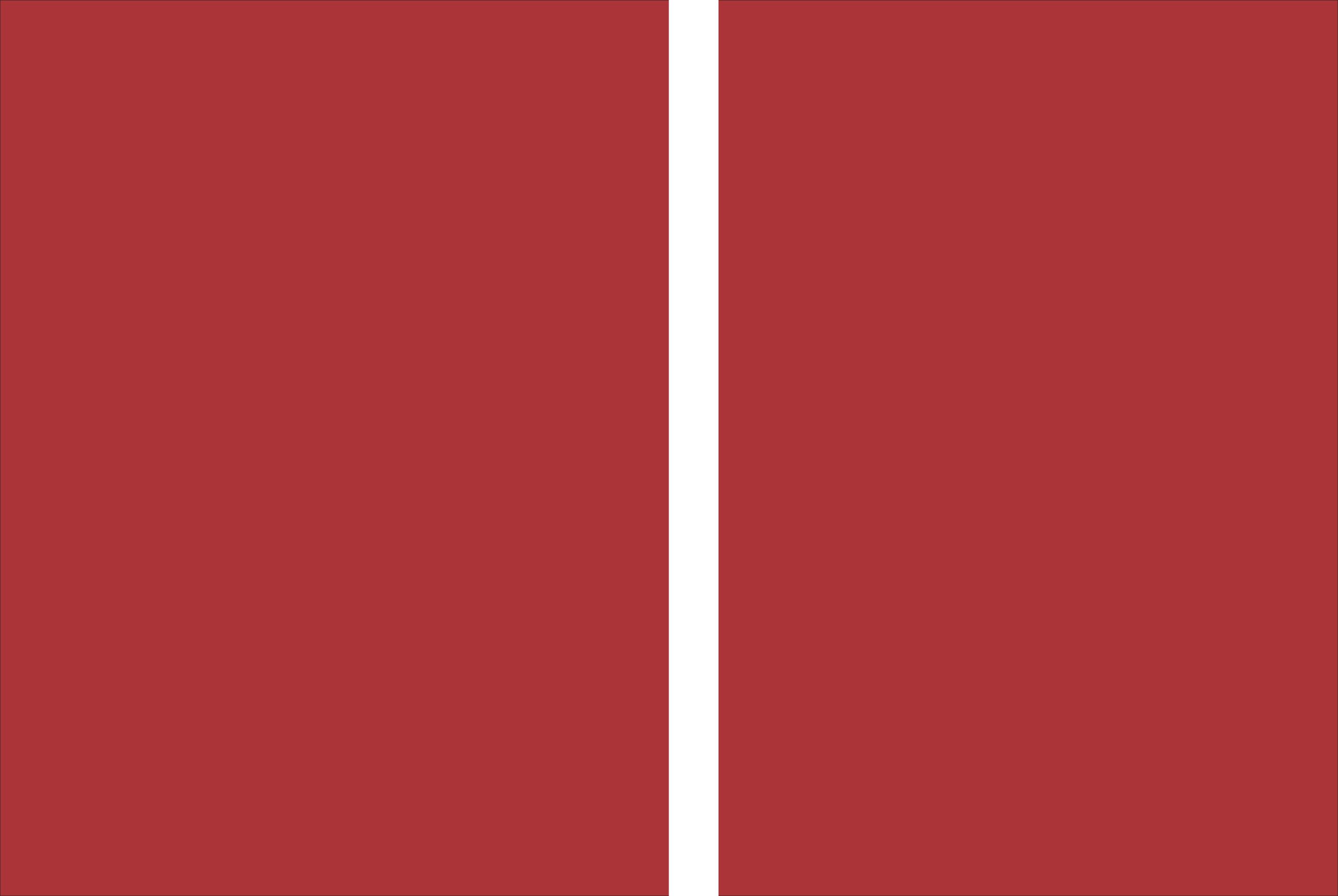
Influência da Família na Implementação das Decisões de Carreira

**Influência da Família na Implementação
das Decisões de Carreira**

Jaisso Rodrigues Vautero

UMinho | 2019

março de 2019





Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Jaisso Rodrigues Vautero

Influência da Família na Implementação das Decisões de Carreira

Tese de Doutoramento em Psicologia Aplicada

Trabalho efetuado sob a orientação da

**Doutora Ana Daniela dos Santos Cruzinha Soares
da Silva**

e da

**Doutora Maria do Céu Taveira de Castro Silva Brás
da Cunha**

março de 2019

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

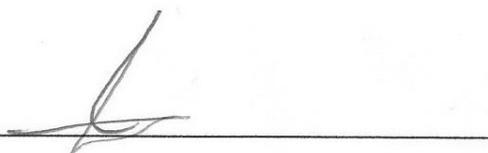
Declaro ter atuado com integridade na elaboração da presente tese. Confirmo que em todo o trabalho conducente à sua elaboração não recorri à prática de plágio ou a qualquer forma de falsificação de resultados.

Mais declaro que tomei conhecimento integral do Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

Universidade do Minho, 29 de março de 2019

Nome completo: Jaisso Rodrigues Vautero

Assinatura: _____

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'J' followed by 'R' and 'V', is written over a horizontal line.

À Cristiane e Benjamin,
que dão sentido à minha carreira.

Agradecimentos

Durante minha caminhada várias pessoas e instituições foram os meus apoios, expresso aqui meu mais sincero e cordial agradecimento.

Aos meus orientadores científicos. À Professora Maria do Céu Taveira, por ter me recebido em sua equipa e dela me tornar parte, por ter me ensinado a seriedade e o compromisso com o conhecimento científico, por sua orientação em todos os momentos, por me apontar o norte de meu trabalho. À Ana Daniela Silva, por estar presente e sempre a ajudar a encontrar soluções e oportunidades. A ambas agradeço a forma especial, hospitaleira e carinhosa com que receberam a mim e minha família, senti-me acolhido desde os primeiros contatos e penso que iniciei uma relação de trabalho e amizade que se estenderá por todas nossas vidas.

À Universidade Federal de Santa Maria, minha *alma mater* e local de trabalho, por oferecer a oportunidade de dedicar-me inteiramente ao conhecimento durante essa jornada e por nos oferecer um vasto e rico campo de estudos. Aos meus colegas de trabalho por ajudarem a substituir minhas funções de trabalho durante a ausência.

À Universidade do Minho e à Escola de Psicologia, por apoiar o cotidiano de minhas atividades. Este estudo foi realizado em parte no Centro de Investigação em Psicologia (UID/PSI/01662/2013), Universidade do Minho, o qual é financeiramente suportado pela Fundação para a Ciência e Tecnologia e pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, através de fundos nacionais, e co-financiado pelo FEDER, através do COMPETE2020, no âmbito do acordo Portugal 2020 (POCI-01- 0145-FEDER-007653).

Se possível for, ao imenso Portugal, por tão bem receber a mim e minha família, pelos momentos inesquecíveis,

Aos vários docentes e investigadores(as) que apoiaram o meu crescimento profissional. A todos(as) os(as) docentes da Escola de Psicologia que acompanharam este percurso. Em especial, aos Professores João Lopes e Pedro Rosário por tão paciente e cuidadosamente terem acompanhado minha trajetória.

À Associação Portuguesa para o Desenvolvimento da Carreira e todos seus dirigentes, associação que conheci no âmbito dessa trajetória, e com orgulho escolhi fazer parte.

À equipa de investigação, que hoje chamo de minha equipa, obrigado a todas(os) por cada momento, cada reflexão e aprendizado, e por serem parte da minha rede social de suporte.

Aos meus amigos no Brasil e aos amigos de Portugal, que sempre se fizeram presentes,

independente do lado do oceano que estávamos.

À minha grande família pelo apoio. Aos meus pais, por todo amor e tempo de vida que me concederam no passado, e ainda concedem, para que fosse possível chegar aqui, ao meu irmão por oferecer sempre novas e coloridas maneiras de ver a vida, a minha irmã por toda amizade e cumplicidade. Aos meus sogros, Sirlei e Luiz Carlos e seus cônjuges, Leo e Ailda, por tanto terem colaborado com minha família e também fazerem parte dessa trajetória.

À minha pequena família, por serem meu porto seguro, sem o qual não teria conseguido trilhar o que trilhei, por terem doado parte de seu tempo e pacientemente me esperarem para algum momento em família após minhas longas horas frente ao portátil. Cristiane e Benjamin, desculpe e obrigado.

A Influência da Família na Implementação das Decisões de Carreira

Resumo

O presente estudo pretende contribuir para a compreensão da influência da família no processo de implementação das decisões de carreira. Nesse sentido, o estudo foi organizado em dois estudos teóricos e dois estudos empíricos. No primeiro estudo teórico, começou-se por rever e analisar criticamente as contribuições teóricas e empíricas para procurar demonstrar como a família pode influenciar a etapa de implementação das decisões de carreira e propor um esquema conceptual de compreensão desse processo. Começa-se por localizar a implementação, no processo decisional, e rever algumas dos principais fatores envolvidos. De seguida, analisam-se os fatores contextuais do processo de implementação das decisões. A implementação da decisão representa a execução de uma escolha e o ingresso num novo contexto de carreira. Com base nesta ideia, discute-se especificamente a influência da família, e as diversas maneiras pelas quais pode atuar. Conclui-se que a família pode influenciar a implementação de decisões de carreira através de fatores proximais e distais. Por último, aborda-se a avaliação da qualidade da implementação, destacando uma proposta que a considera em termos de sucesso e satisfação. O próximo estudo teórico revisou trabalhos semelhantes sobre o tema. A seleção de estudos utilizou estratégias derivadas de revisões sistemáticas e a análise baseou-se em revisões narrativas, procurando-se dessa forma, fornecer um conhecimento amplo sobre o fenómeno com fiabilidade nos estudos incluídos. Os resultados confirmam a divisão proposta por estudos anteriores entre fatores processuais e estruturais da influência familiar. Os primeiros foram mais estudados em relação ao processo decisional, sua qualidade e estabilidade, e os segundos, foram mais estudados em relação à influência sobre o conteúdo das decisões. A atuação de alguns fatores teve mais destaque, como o apoio, apego, educação parental e estatuto socioeconómico.

Inspirado no modelo conceptual que organizou a influência familiar em instâncias e nas descobertas dos principais elementos da influência familiar identificado no estudo de revisão, o primeiro estudo empírico realizou uma análise das relações que se estabelecem entre os fatores familiares. O objetivo foi cumprido através de um modelo hipotético constituída de duas partes articuladas, influência familiar distal e proximal. O elemento distal traduz o contexto, mais ligado à cultura onde a família está imersa e seus componentes sociodemográficos. O elemento proximal é representado por valores e crenças familiares, expectativas, apoio familiar a nível de informações e apoio financeiro. O estudo envolveu 248 estudantes de uma universidade do sul do Brasil, 184 (74,2%) eram mulheres, as idades variaram de 18 a 41 anos ($M=23.47$, $DP= 4.42$). A principal técnica de análise de dados utilizada foi os

Modelos de Equações Estruturais. Os resultados sustentaram a hipótese subjacente de que a influência familiar se organiza desde aspectos mais distais em direção a aspectos muito próximos ao processo de tomada de decisão de carreira. Entre os fatores distais considerados destaca-se a influência da educação. Os quatro fatores proximais, apesar de comporem cada um deles uma dimensão independente, parecem guardarem alguma relação entre si. Apenas os fatores vinculados ao apoio informacional e financeiro se associam ao componente distal. O modelo apresentado integra um processo muito mais amplo no que diz respeito à influência da família na implementação das decisões de carreira. Por essa razão, o próximo estudo empírico, apresentado no Capítulo IV avaliou especificamente o processo de implementação através da avaliação do desempenho e da satisfação no âmbito em que se implementam as decisões de carreira. O objetivo foi atingido através de dois modelos hipotéticos baseados na Teoria Social Cognitiva de Carreira. O primeiro integra os fatores familiares a uma adaptação do modelo de bem-estar dessa teoria, o segundo interessa-se por explorar o efeito da família sobre as experiências de satisfação e desempenho. O estudo envolveu 323 estudantes de uma universidade do sul do Brasil, 225 (69.7%) eram mulheres, as idades variaram de 18 a 42 anos ($M = 23,86$, $DP = 4,77$). A principal técnica de análise de dados utilizada foi os Modelos de Equações Estruturais. Os resultados sustentaram o pressuposto geral de que a influência familiar tem efeito sobre o processo de implementação das decisões de carreira. Entre os fatores familiares identificou-se que o apoio familiar contribui no processo de implementação, sobretudo nas experiências de satisfação no domínio. Alguns fatores familiares como as expectativas podem dar uma contribuição negativa ao processo. Os elementos mais distais, como valores e crenças, podem ter uma atuação ambígua, mas seu efeito pode ser atenuado por fatores mais próximos ao processo de implementação, como o apoio.

O estudo como um todo pode concluir que a influência familiar na implementação das decisões de carreiras de universitários pode ser organizada em instâncias, partindo de uma influência próxima à implementação que se alarga para contextos mais distais. Com base nessa organização e nas ideias da Teoria Social Cognitiva e Carreira foi possível propor três modelos conceituais. Identificou-se que o estudo possui implicações para a prática de aconselhamento diretamente com estudantes universitários, ou mesmo candidatos à universidade e seus pais. Possui também implicações do ponto de vista institucional, em assuntos como abandono e permanência na universidade. Existem também limitações, como as questões geográficas, socioculturais e de gênero, a partir do que se indica que os modelos sejam observados em ambientes diversos com o intuito de refinar e aprofundar os resultados.

Palavras-chave: implementação das decisões de carreira; família; universitários

Family influence on career choice implementation

Abstract

The present study aims to contribute to the body of knowledge about family influence in the career choice implementation process. The study was organized in two theoretical studies and two empirical studies. In the first theoretical study, we started by reviewing and critically analyzing the theoretical and empirical contributions to try to demonstrate how the family can influence the career choice implementation process and propose a conceptual schema to understand this process. It starts by locating implementation in the career decision-making process and reviewing some of the main theoretical contributions on the subject. Next, contextual factors involved in the career decision-making process are analyzed. The implementation represents the execution of a choice and the entry into a new career context. Based on such idea, are discussed the influence of the family, and several ways family can act. It is concluded that the family can influence the implementation of career decisions through proximal and distal factors. Finally, the evaluation of the quality of implementation is discussed, highlighting a proposal that considers it in terms of success and satisfaction. The next theoretical study was reviewed similar studies on the topic. The selection of studies used strategies derived from systematic reviews and the analysis was based on narrative reviews, aiming to provide a comprehensive knowledge about the phenomenon with reliability in the included studies. The results confirm the division proposed by previous works between procedural and structural factors of familial influence. The former is mostly presented in relation to the decision process, their quality and stability, and the latter is mostly presented in relation to the influence on the content of decisions. The actuation of some factors was more prominent, such as support, attachment, parental education and socioeconomic status.

Inspired by the conceptual model previously described that organizes the family influence in instances and in the main elements of family influence identified in the review study, the first empirical study carried out an analysis of the relations that are established between familiar factors. The objective was fulfilled through a hypothetical model consisting of two articulated parts, distal and proximal family influence. The distal element translates the context, more linked to the culture where the family is immersed and its sociodemographic components. The proximal element is represented by family values and beliefs, expectations, informational and financial support. The study involved 248 students from a university located in the south of Brazil, 184 (65.8%) were women, ages ranging from 18 to 42 years ($M = 23.47$, $SD = 4.42$). The data analysis method used were Structural Equation Models. The results underpinned the subjacent hypothesis that family influence is organized from more distal aspects toward

aspects very close to the career decision making process. Among the included distal factors, the influence of education is highlighted. The four proximal factors, although they each represent an independent dimension, seem to have some relation to each other. Only the factors related to informational and financial support were associated with the distal component. The presented model integrates a much broader process regarding the influence of the family in the implementation of the career decisions. For this reason, the next empirical study evaluated the implementation process through the evaluation of performance and satisfaction in the domain where career decisions are implemented. The aim was fulfilled through testing two hypothetical models based on the Social Cognitive Career Theory. The first integrates familial factors to an adaptation of the wellbeing model of this theory, the second is interested in exploring the effect of the family on the experience of satisfaction and performance. The study involved 323 students from a university in the south of Brazil, 225 (69.7%) were women, ages ranged from 18 to 42 years ($M = 23.86$, $SD = 4.77$). The main data analysis method was Structural Equation Models. The results supported the general hypothesis that family influence has an effect on the process of implementing career decisions. Among the family factors, it was identified that the family support contributes in the implementation process, especially in the experience of satisfaction in the domain. Some familiar factors such as expectations can make a negative contribution to the process. The more distal elements, such as values and beliefs, may have an ambiguous actuation but their negatives effects can be attenuated by familiar factors closer to the process, such as support.

The study as a whole can conclude that family influence on career choices implementations processes can be organized in instances, starting from proximal influences, close to the implementation and extends to more distal contexts. Based on this organization and the ideas of the Social Cognitive Career Theory, it was possible to propose three conceptual models. This thesis has implications for the practice of counseling with college students, or even university candidates, and their parents. It also has implications from the institutional point of view, in subjects such as dropout and permanence. There are also limitations, such as geographic, sociocultural and gender issues, therefore, it is indicated apply the model in different environments in order to extend and refine its results.

Keywords: career choice implementation; family; college students

Índice

INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO 1. A Implementação das Decisões de Carreira: o Papel da Família	13
1. Introdução	17
2. Primeiras incursões teóricas em torno da implementação das decisões de carreira	18
3. Perspetivas atuais sobre o processo de implementação das decisões.....	23
3.1. Modelos normativos.....	24
3.2. Modelos descritivos	25
3.3. Modelos prescritivos	25
4. Fatores contextuais no processo de implementação das decisões.....	26
5. Influência da família na implementação das decisões.....	29
6. Avaliação da implementação	31
7. Esquema conceptual da influência da família no processo de implementação.....	33
8. Conclusão	35
9. Referências.....	37
CAPÍTULO 2. A Influência da Família na Tomada de Decisões de Carreira: Uma Revisão.....	45
1. Introdução	49
2. Metodologia	50
2.1. Palavras-chave.....	50
2.2. Critérios de Inclusão	50
2.3. Procedimentos de busca de artigos.....	51
3. Resultados.....	52
3.1. Análises preliminares.....	52
3.2. Fatores Processuais.....	66
3.2.1. Fator familiar de processo: Apoio	66
3.3.2. Fator familiar de processo: Apego	69
3.2.3. Fator familiar de processo: Expectativas.....	72
3.2.4. Fator familiar de Interação	73
3.2.5. Fator familiar de processo: Figuras parentais	77
3.2.6. Fator familiar de processo: Valores	77
3.2.7. Fator familiar de processo: Envolvimento parental nas decisões de carreira	78

3.2.8. Fator familiar de processo: Percepção da influência parental.....	78
3.3. Fatores estruturais.....	80
3.3.1. Fator estrutural: Emprego parental.....	80
3.3.2. Fator estrutural: Educação parental.....	82
3.3.3. Fator estrutural: Estatuto socioeconómico.....	83
3.3.4. Fator estrutural: Congruência.....	84
3.3.5. Fator estrutural: Dimensão e estrutura do agregado familiar.....	84
4. Discussão e conclusões.....	85
4.1. Estudos futuros.....	88
4.2. Limitações.....	88
5. Referências.....	89
CAPÍTULO 3. Fatores Familiares Envolvidos na Implementação das Decisões de Carreira: Relações Intraespecíficas.....	101
Resumo.....	103
1. Introdução.....	105
1.1. A perspectiva ecológica do desenvolvimento humano aplicada à tomada de decisão de carreiras.....	105
1.1.1. Modelos ecológicos.....	106
1.1.2. Modelos ecológicos e as teorias de carreira.....	107
1.2. Fatores e instâncias da influência familiar.....	108
1.2.1. Influência Familiar Distal (IFD).....	109
1.2.2. Influência familiar proximal.....	111
1.3. Fatores da influência familiar na carreira: Modelo de relações intraespecíficas.....	112
2. Metodologia.....	115
2.1. Participantes.....	115
2.2. Instrumentos e Variáveis do estudo.....	115
2.2.1. Avaliação dos Fatores distais.....	115
2.2.2. Avaliação dos Fatores proximais.....	116
2.3. Procedimentos.....	117
2.4. Modelos e análise estatística.....	118
2.4.1. Aplicação da técnica de Modelos de Equações Estruturais ao presente estudo.....	118
2.4.2. Plano de análise dos fatores da influência distal.....	119

2.4.3. Plano de análise dos fatores de influência proximal	120
2.4.4. Avaliação dos modelos.....	120
3. Resultados.....	121
3.1. Modelo de medida da influência distal.....	121
3.2. Modelo de medida da influência proximal.....	123
3.3. Modelo estrutural.....	125
4. Discussão.....	127
4.1. A Influência Familiar Distal.....	127
4.1.1. As habilitações literárias parentais e a geração da família na universidade.....	128
4.1.2. O estatuto socioeconómico familiar.....	129
4.1.3. O contexto de habitação do agregado familiar	130
4.2. A Influência Familiar Proximal	130
4.2.1. Relações entre fatores proximais e distais	130
4.2.2. A relação entre as variáveis proximais	131
5. Conclusões.....	133
5.1. Limitações e estudos futuros.....	133
6. Referências.....	134
CAPÍTULO 4. Abordagem Sociocognitiva do Papel da Família na Implementação das Decisões de Carreira: Satisfação e Desempenho	147
Resumo.....	149
1. Introdução	151
1.1. A Teoria Social Cognitiva de Carreira.....	152
1.1.1. Modelo de desenvolvimento de interesses.....	152
1.1.2. Modelo de escolhas	153
1.1.3. Modelo de desempenho.....	153
1.1.4. Modelo de satisfação ou bem-estar	154
1.2. A influência da família como um fator contextual da TSCC.....	155
1.2.1. Autoeficácia.....	155
1.2.3. Satisfação académica e satisfação global com a vida	156
1.2.4. Bem-estar e saúde.....	157
1.3. Abordagem sociocognitiva do papel da família na implementação das decisões de carreira: descrição e modelos.....	157

1.3.1. Modelo 1	158
1.3.2. Modelo 2	160
1.3.3. Considerações gerais a ambos os modelos	161
2. Metodologia	162
2.1. Participantes	162
2.2. Instrumentos e Variáveis do estudo	162
2.3. Procedimentos	165
2.4. Modelos e análise estatística	166
2.4.1. Plano de análise dos modelos 1e 2 da Abordagem Socioconitiva do papel da família na implementação das decisões e carreira	166
2.4.2. Dados omissos e avaliação da normalidade	167
2.4.3. A questão do tamanho amostral	167
3. Resultados	168
3.1. Modelos de medida	168
3.2. Modelos estruturais	172
3.2.1. Modelo 1 da abordagem sociocognitiva do papel da família na implementação das decisões de carreira	172
3.2.2. Modelo 2 da abordagem sociocognitiva do papel da família na implementação das decisões de carreira	179
4. Discussão	183
4.1. Discussão do modelo 1	185
4.1.1. A influência das expectativas familiares	187
4.1.2. Os vários tipos de apoio familiar	187
4.1.3. O papel dos traços de personalidade e da disposição afetiva	188
4.2. Discussão do Modelo 2	189
4.2.1. A conceção do Modelo 2 e as ideias de Harren	189
4.2.2. Principais relações do modelo 2	189
5. Conclusões	190
5.1. Limitações e sugestões de estudos futuros	193
6. Referências	194
CONCLUSÃO GERAL	207

1. Introdução	209
2. As decisões educacionais e acadêmicas vistas como decisões de carreira	210
3. A influência distal e proximal	211
5. Os modelos conceituais	213
6. A questão da identidade.....	216
7. Pertinência das conclusões e implicações para a prática	218
7.1. O ponto de vista de quem implementa suas decisões.....	218
7.2. O ponto de vista das famílias	219
7.3. O ponto de vista institucional	220
8. Limitações	221
8.1. O limite geográfico	221
8.2. Género	221
8.3. Causabilidade.....	222
8.4. Os fatores não incluídos.....	223
8.5. A complexidade dos modelos.....	224
9. Referências.....	224

Índice de Tabelas

Tabela 1.1. Processo de tomada de decisão de carreira: Sumário do modelo de Harren (1979)	22
Tabela 2.1. Estrutura de apresentação dos estudos.....	52
Tabela 2.2. Estudos com o fator familiar Apoio (suporte) como fator principal.....	55
Tabela 2.3. Estudos com o fator familiar Apego (vinculação aos pais) como fator principal.....	57
Tabela 2.4. Estudos com o fator familiar Expectativas como fator principal.....	58
Tabela 2.5. Estudos com os fatores familiares de interação como fatores principais.....	59
Tabela 2.6. Estudos com o fator familiar Figuras parentais como fator principal.....	59
Tabela 2.7. Estudos com o fator familiar Envolvimento parental nas decisões de carreira como fator principal.....	60
Tabela 2.8. Estudos com o fator familiar Percepção da influência parental nas decisões de carreira como fator principal.....	61
Tabela 2.9. Estudos com o fator familiar Emprego parental como fator principal.....	62
Tabela 2.10. Estudos com o fator familiar Educação parental como fator principal.....	63
Tabela 2.11. Estudos com o fator Estatuto socioeconómico familiar como fator principal.....	64
Tabela 2.12. Estudos com o fator Congruência familiar como fator principal.....	65
Tabela 2.13. Estudos com o fator Estatuto socioeconómico familiar como fator principal.....	65
Tabela 3.1. Medidas descritivas das variáveis distais referentes à condição socioeconómica familiar e estrutura do agregado familiar.....	121
Tabela 3.2. Sumário dos índices de ajuste para a influência familiar distal no processo de implementação das decisões de carreira (n=248)	122
Tabela 3.3. Sumário dos índices de ajuste para análise fatorial confirmatória para a EIF (n=248)....	124
Tabela 3.4. Coeficientes de Alfa a de Cronbach da amostra brasileira em comparação com Fouad et al. (2010) e Fouad et al. (2016)	125
Tabela 3.5. Coeficientes do modelo de equação estrutural para Relações Intraespecíficas da Influência Familiar na Implementação das decisões de carreira.....	126
Tabela 4.1. Medidas descritivas das variáveis relativas à influência familiar e fatores sociocognitivos.....	169
Tabela 4.2. Índices de consistência interna (Alpha Cronbach) das parcelas das escalas sociocognitivas	171

Tabela 4.3. Sumário dos índices de ajuste para análise fatorial confirmatória para as escalas de Rap, AEA, POA, Sac, AfP e SGV (n=323)	171
Tabela 4.4. Índices de consistência interna (Alpha Cronbach) das parcelas das escalas relativas à família.....	172
Tabela 4.5. Coeficientes de Alfa de Cronbach da amostra brasileira em comparação com Lent et al. (2005) e Lent et al. (2009)	172
Tabela 4.6. Médias, desvios padrões entre os fatores familiares e os fatores sociocognitivos.....	173
Tabela 4.7. Sumário dos índices de ajuste para análise estrutural do Modelo 1 da Abordagem sociocognitiva do papel da família na implementação das decisões de carreira (n=323).....	174
Tabela 4.8. Coeficientes do Modelo 1.....	176
Tabela 4.9. Sumário dos índices de ajuste do Modelo 1.....	181
Tabela 4.10. Coeficientes do Modelo	182

Índice de Figuras

Figura 1.1. Esquema geral da influência familiar na implementação das decisões de carreira.....	34
Figura 3.1. Modelo conceptual das relações intraespecíficas dos fatores familiares envolvidos no processo de implementação das decisões de carreira.....	113
Figura 3.2. Modelo de medida da influência parental distal com valores dos pesos fatoriais padronizados.....	123
Figura 3.3. Modelos estrutural das relações intraespecíficas dos fatores envolvidos na implementação das decisões de carreira, com valores dos pesos fatoriais das variáveis incluídas.....	125
Figura 4.1. Esquema conceptual da influência familiar na implementação das decisões de carreira.....	151
Figura 4.2. Modelo Sociocognitivo de Satisfação no Domínio e Satisfação com a vida (modelo de bem-estar da TSCC). (Lent et al., 2014).....	154
Figura 4.3. Modelo 1 da Abordagem sociocognitiva do papel da família na implementação das decisões de carreira utilizando o modelo de bem-estar da TSCC abreviado.....	159
Figura 4.4. Modelo 2 da Abordagem sociocognitiva do papel da família na implementação das decisões de carreira utilizando o modelo de bem-estar da TSCC abreviado.....	161
Figura 4.5. Modelos 1 da Abordagem Sociocognitiva do Papel da Família na implementação das decisões de carreira, com valores dos pesos fatoriais das variáveis incluídas.....	177
Figura 4.6. Modelos estrutural 2 da Abordagem Sociocognitiva do Papel da Família na implementação das decisões de carreira, com valores dos pesos fatoriais das variáveis incluídas.....	183
Figura 5.1. Modelo conceptual das relações intraespecíficas dos fatores familiares envolvidos no processo de implementação das decisões de carreira.....	212
Figura 5.2. Esquema geral da influência familiar na implementação das decisões de carreira.....	213
Figura 5.3. Representação dos modelos da Abordagem sociocognitiva da influência da família na implementação das decisões de carreira.....	215
Figura 5.4. Esquema geral da influência familiar na implementação das decisões de carreira tendo a identidade vocacional como resultado do processo.....	218

INTRODUÇÃO

As carreiras são uma combinação de papéis desempenhadas por uma pessoa durante o curso de sua vida (Super, 1980, 1990). A integração de um novo papel ou a mudança de um papel de vida existente implica tomadas de decisão, um processo que pode repetir-se ao longo do ciclo de vida (Tiedeman, 1961; Tiedeman & Miller-Tiedeman, 1984; Tiedeman & O'Hara, 1963). Assim, por exemplo, a mudança de escola para uma que melhor prepare para os exames nacionais, a escolha do curso universitário, a procura de um emprego, a escolha por um determinado curso de formação ou a troca de emprego, são exemplos comuns de momentos que envolvem uma ou mais decisões.

O processo de tomada de decisão de carreira tem sido descrito em duas etapas, uma que a pessoa antecipa as decisões a tomar, a etapa do planejamento, e outra, em que as executa, a etapa da implementação (Carvalho & Taveira, 2012). A implementação de uma decisão de carreira nada mais é do que colocar em prática os planos vocacionais de uma pessoa. Nesta etapa, sobressai a influência do componente contextual, já que a passagem à ação de um plano de decisão envolve em geral lidar com um conjunto diversificado de interações ambientais ou contextuais (Harren, 1979). Entre os elementos que formam esses contextos, a família tem um lugar de destaque (Gottfredson, 1996).

Na literatura vocacional, existem muitas evidências de que a família influencia a carreira das pessoas (cf. Fouad, Kim, Ghosh, Chang, & Figueiredo, 2016). Com efeito, nas decisões de carreira, a família atua como um fator contextual (Lent, Brown, & Hackett, 1994) ou situacional (Super, 1980). Modelos de carreira bem estabelecidos, como por exemplo, o modelo desenvolvimentista de Super (1980, 1990) ou a tipologia de personalidade vocacional de Holland (1975, 1992), sustentam teoricamente esta afirmação.

A investigação neste domínio sugere que, de uma forma geral, as bases de uma carreira são lançadas dentro do ambiente familiar através do contato com ocupações, oportunidades educacionais, aptidões, interesses e aquisições educacionais (Holland, 1975). As famílias proporcionam apoio financeiro e emocional, mas também transmitem valores, objetivos e expectativas aos seus elementos, como os filhos, o que pode ser determinante no processo da construção da carreira dos mesmos (Bardagi, Lassance, & Teixeira, 2012). À medida que a trajetória de uma pessoa é construída, outros vetores exercem influência, como sejam, os pares significativos, a religião, a etnicidade, e determinantes mais remotos, como a estrutura social e condições do mercado de trabalho (Fouad & Kantamneni, 2008). Logo, a influência familiar poderá processar-se de diversas maneiras no decurso de uma carreira (Olle & Fouad, 2015), em diferentes pontos de tomadas de decisão, como é o caso da entrada numa universidade. Neste âmbito, fatores como a transmissão parental de conhecimento sobre o trabalho, o envolvimento com os filhos, as aspirações e expectativas dos pais relativamente ao seu futuro académico

e profissional e o estatuto socioeconómico familiar são foco de maior atenção na literatura em causa (Bryant, Zvonkovic, & Reynolds, 2006).

Numa revisão importante sobre esta problemática, Whiston e Keller (2004) analisaram mais de 70 estudos sobre os processos de influência familiar, no desenvolvimento de carreira dos filhos, e concluíram que aquela está presente em todas as fases de vida, ainda que com efeitos e relevos diferentes em cada fase. As autoras do estudo descreveram ainda que a influência familiar pode provir de dois tipos de fatores: fatores processuais familiares (e.g., expectativas dos pais) e fatores relativos à estrutura familiar (e.g., habilitações literárias dos pais).

Do ponto de vista processual, a atenção dos investigadores incidiu no apoio, estilo familiar, comunicação e expectativas. Quanto aos fatores estruturais, a atenção dos investigadores incidiu, nos primeiros estudos, nos anos 70, no papel da família (Whiston & Keller, 2004), em termos de rendimento económico, condição de emprego e educação dos pais, emprego materno, estrutura e configuração do agregado familiar.

Mais especificamente, em relação aos fatores processuais, o apoio familiar relaciona-se de forma positiva com as expectativas de resultado profissional (e.g., Isik, 2013; Kenny & Bledsoe, 2005), as crenças de autoeficácia para a decisão (e.g., Ventura & Noronha, 2014), a autoeficácia de carreira (e.g., Turner & Lapan, 2002), as expectativas de resultado no processo de decisão de carreira (e.g., Olle & Fouad, 2015) e a esperança em relação ao futuro profissional (e.g., Neblett & Cortina, 2006). Por sua vez, a perceção de barreiras surge associada de forma negativa ao apoio familiar (Kenny & Bledsoe, 2005). Alguns fatores relativos ao funcionamento do agregado familiar foram estudados, como o estilo parental (e.g., Ventura & Noronha, 2014) e a comunicação familiar. Esta surge associada positivamente à indecisividade e positivamente ao autoconceito académico (e.g., Cascio, Guzzo, Pace, & Pace, 2013). Estudos sobre as expectativas dos pais em relação à carreira dos filhos sugerem que este fator é muitas vezes um facilitador do desenvolvimento vocacional (e.g., Hou & Leung, 2011). Alguns autores associam as expectativas familiares ao estatuto socioeconómico (Dias & Sá, 2014, 2016), com um estatuto maior a representar expectativas mais elevadas. Pesquisas sobre a modelagem de papéis de vida não encontraram relação significativa direta entre influência familiar e fatores como a autoeficácia (Ferry, Fouad, & Smith, 2000; Flores, Navarro, Smith, & Ploszaj, 2006). Contudo, estudos sobre a transmissão de papéis encontraram um efeito significativo sobre as decisões de carreira, ainda que com mediação de outros processos, como a socialização de papéis (Flores, Navarro, Smith, & Ploszaj, 2006; Novakovic & Fouad, 2012; Wu, Schimmele, & Hou, 2010).

O outro tipo de influência, relativa aos fatores estruturais, remete aos primeiros estudos em torno do papel da família, ainda nos anos 1970 (Whiston & Keller, 2004). Esta linha estuda fatores como o rendimento, a condição de emprego e a educação dos pais, o emprego materno, a estrutura e a configuração do agregado familiar que, tomados em conjunto, formam o estatuto socioeconómico familiar (Jannuzzi, 2003). Nesse sentido, um dos resultados mais robustos sobre as influências parentais no desenvolvimento de carreira das crianças, diz respeito à transmissão intergeracional do estatuto socioeconómico (Bryant, Zvonkovic, & Reynolds, 2006) e a influência da educação parental sobre as realizações educacionais dos filhos (Feinstein, Duckworth, & Sabates, 2008) e, conseqüentemente, sobre as suas realizações profissionais. A relação entre o nível socioeconómico da família e o desenvolvimento educacional dos filhos foi bastante explorada (Feinstein, Duckworth, & Sabates, 2008), indicando uma estabilidade desta linha investigativa em estudos transculturais (Prates, 2007). A influência destes fatores familiares pode não ser diretamente observável, contudo, é inegável que está presente, através de outras variáveis, como a autoeficácia (Novakovic & Fouad, 2012).

Blustein (2004) ao comentar o artigo clássico de Whiston e Keller (2004) sobre a problemática da influência familiar nas decisões de carreira, declara que se torna claro que as pessoas não tomam as suas decisões de carreira num vácuo relacional. O autor também critica o facto de muitos trabalhos sobre decisões de carreira funcionarem com a crença subjacente de que as pessoas podem tomar decisões que refletem seus próprios sonhos, paixões e talentos em relação ao mundo do trabalho, livre de problemas, familiares, costumes culturais, racismo, classismo e sexismo. Pelo contrário, a evidência mostra que a família transmite um legado invisível, que pode ser vivido de várias formas, seja através de uma tradição profissional da família ou por valores ou expectativas que procuram assegurar relacionamentos sociais e de prestígio (Almeida & Magalhães, 2011).

Seguindo esta linha de investigação, diversos estudos produzidos em Portugal e no Brasil abordaram também este tema, apresentando resultados que vão ao encontro e complementam trabalhos anteriores (e.g. Almeida & Magalhães, 2011; Almeida & Melo-Silva, 2011; Almeida & Pinho, 2008; Carvalho & Taveira, 2012; Dias & Sá, 2014; Gabel & Soares, 2006; Nepomuceno & Witter, 2010; Sobral, Gonçalves, & Coimbra, 2009).

Ainda assim, apesar das evidências recolhidas sobre a influência familiar nos processos de decisão de carreira (Turner & Bowen, 1999), o tema encontra-se ainda pouco explorado (Li & Li, 2013), em especial no que respeita à etapa da implementação ou execução das decisões (Carvalho & Taveira, 2012). Como tal, a presente tese pretende contribuir para colmatar esta lacuna e aprofundar a

compreensão da influência da família no processo de implementação das decisões de carreira no grupo de estudantes universitários.

Assim, na presente tese, tendo em conta o conhecimento sobre a problemática, parte-se do pressuposto de que a família é um dos mais importantes fatores contextuais a exercer influência sobre as primeiras decisões vocacionais, senão o mais importante (Gottfredson, 1996). Toma-se como principais bases teóricas, a perspectiva da Teoria Social Cognitiva da Carreira (TSCC, Lent, Brown, & Hackett, 1994), ancorada na abordagem Social Cognitiva de Bandura (Bandura, 2003; Barbaranelli, Caprara & Pastorellik, 2001). De acordo com a TSCC, as escolhas de carreira são uma função dos interesses que orientam as pessoas para atividades que suportem esses mesmos interesses. Uma série de fatores medeiam os interesses e decisões de carreira, como a autoeficácia, as expectativas de resultado, além de uma grande variedade de influências contextuais (Patton & McMahon, 2014). Essas influências contextuais podem ser visualizadas, ecologicamente (Bronfenbrenner, 1979; Bronfenbrenner & Ceci, 1994), como anéis concêntricos que circundam uma pessoa, com a família a localizar-se no primeiro anel, e a atuar, conjuntamente com outros elementos, como um filtro, de influências mais distantes, oriundas do contexto social mais amplo (Lent, Brown, & Hackett, 2000). A família é encarada como um elemento contextual que pode organizar-se da mesma forma que outros contextos, motivo pelo qual, no presente estudo, se hipotetizou que a influência familiar se situa muito próxima do processo de implementação, mas que vai progressivamente se ligando a elementos socioculturais distantes da pessoa.

Partindo da proposta de trabalhos sobre o tema (e.g., Carvalho, 2012; Germeijs & Verschueren, 2009; Harren, 1979; Tiedeman, 1961; Tiedeman & Miller-Tiedeman, 1984; Tiedeman & O'Hara, 1963), a presente tese avalia a implementação de uma decisão de carreira, especificamente, em termos da satisfação e desempenho relativos a essa decisão. A TSCC ofereceu uma base sólida para ancorar o trabalho, em especial, o modelo mais recente de bem-estar na carreira (Lent, 2013; Lent et al., 2005), que permite observar como fatores contextuais, como a família, atuam em fases de ajustamento à carreira, como é o caso da fase de implementação de uma decisão de carreira e de adaptação à escolha.

Para atender ao exposto, esta tese apresenta-se organizada em seis partes, integrando esta introdução, quatro capítulos, e uma conclusão. O primeiro capítulo tem como objetivo, identificar e descrever teoricamente o processo de implementação de uma decisão de carreira e formas de avaliá-lo, e analisar, também teoricamente, como a influência da família atua sobre o processo. Num segundo capítulo, procura-se rever os estudos empíricos dos últimos quinze anos sobre os fatores de influência familiar no processo de tomada de decisão de carreira. Com base nesse conhecimento, o terceiro

capítulo apresenta um estudo empírico, no qual se define e testa um modelo estrutural de relações conceituais entre fatores principais, proximais e distais, da influência familiar na carreira, em universitários brasileiros. O quarto capítulo apresenta um segundo estudo empírico, de abordagem sociocognitiva da influência da família no processo de implementação. Por fim, apresenta-se uma conclusão geral da tese na qual se identifica de maneira integrada os principais contributos do estudo como um todo.

Referências

- Almeida, M. E., & Pinho, L. V. (2008). Adolescência, família e escolhas: implicações na orientação profissional. *Psicologia Clínica, 20*(2), 173–184. doi: 10.1590/S0103-56652008000200013
- Almeida, F. H., & Melo-Silva, L.L. (2011). Influência dos pais no processo de escolha profissional dos filhos: uma revisão da literatura. *Psico-USF, 16*(1), 75-85, doi: 10.1590/S1413-82712011000100009
- Almeida, M. E. G. G., & Magalhães, A. S. (2011). Escolha profissional na contemporaneidade e projeto familiar. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 12*(5), 205-214. Retirado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902011000200008
- Bandura, A. (2003). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman and Company.
- Bandura, A., Barbaranelli, K. C., Caprara, G. V., & Pastorellik, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development, 72*, 187–206. Retirado de <http://www.jstor.org/stable/1132479>
- Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., & Teixeira, M. A. P. (2012). O contexto familiar e desenvolvimento vocacional de jovens. In M.N. Baptista & M.L.M. Teodoro (Eds.), *Psicologia de família: Teoria, avaliação e intervenções* (pp. 135-144). Porto Alegre: Artmed, 2012.
- Blustein, D. L. (2004). Further Explorations of the Family of Origin/Career Development Linkage. *The Counseling Psychologist, 32*(4), 603-61. doi: 10.1177/0011000004265962
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development*. MA: Harvard University.
- Bronfenbrenner, U., & Ceci, S. J. (1994). Nature-nurture reconceptualized in developmental perspective: A bioecological model. *Psychological Review, 101*, 568–586. doi: 10.1037/0033-295X.101.4.568

- Bryant, B. K., Zvonkovic, A.M., & Reynolds, P. (2006). Parenting in relation to child and adolescent vocational development. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 149–175. doi:10.1016/j.jvb.2006.02.004
- Carvalho, M. S. (2012). *A implementação de decisões vocacionais no Ensino Secundário: Contributos para a construção de um modelo de intervenção*. (Tese de doutoramento). Universidade do Minho: Portugal. Retirado de <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/23536>
- Carvalho, M., & Taveira, M. C. (2012). A implementação de decisões vocacionais: Revisão da literatura. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(1), 27-35. Retirado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902012000100005&lng=pt&tlng=pt.
- Cascio, V., Guzzo, G., Pace, F., & Pace, U. (2013). Anxiety and Self-Esteem as Mediators of the Relation between Family Communication and Indecisiveness in Adolescence. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 13(2), 135-149. doi: 10.1007/s10775-013-9243-1
- Dias, D., & Sá, M. J. (2014). O estatuto sociocultural familiar como vetor da decisão vocacional: promessas e (des)ilusões da entrada na educação superior. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 51-64. Retirado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902014000100007&lng=pt&tlng=.
- Dias, D., & Sá, M. J. (2016). Academic Promises and Family (Dis)Enchantments: Clues for Guidance and Counselling in Higher Education. *British Journal of Guidance & Counselling*, 44(1), 42-56. doi: 10.1080/03069885.2015.1007442
- Feinstein, L, Duckworth, K., & Sabates, R. (2008). *Education and the Family*. Oxon: Routledge.
- Ferry, T. R., Fouad, N. A., & Smith, P. L. (2000). The role of family context in a social cognitive model for career related choice and behavior: A math and science perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 348-364. doi: 10.1006/jvbe.1999.1743
- Flores, L. Y., Navarro, R. L., Smith, J. L., & Ploszaj, A. M. (2006). Testing a Model of Nontraditional Career Choice Goals With Mexican American Adolescent Men. *Journal of career assessment*, 14(2), 214–234. doi:10.1177/1069072705283763
- Fouad, N. A., & Kantamneni, N. (2008). Contextual factors in vocational psychology: Intersections of individual, group and societal dimensions. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology*. (4a ed.). New York: Wiley.

- Fouad, N., Kim, S, Ghosh, A., Chang, W., & Figueiredo, C. (2016). Family Influence on Career Decision Making: Validation in India and the United States. *Journal of Career Assessment*, 24(1). 197-212. doi: 10.1177/1069072714565782
- Gabel, C. L. M., & Soares, D. H. O. (2006). Contribuições da terapia familiar sistêmica para a escolha profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(1), 57-64. Retirado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902006000100007
- Germeijs, V., & Verschueren, K. (2009). Adolescents' Career Decision-Making Process: Related to Quality of Attachment to Parents? *Journal of Research on Adolescence*, 19(3), 459–483. doi:10.1111/j.1532-7795.2009.00603.x
- Gottfredson, L. S. (1996) Gottfredson theory of circumscription and compromise. In D. Brown & L. Brooks (Eds.) *Career choice and development* (3a ed., pp. 179-232). San Francisco: Jossey-Bass.
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision-making for college student. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 119–133. doi: 10.1016/0001-8791(79)90065-4
- Hou, Z.J., & Leung, S. A. (2011). Vocational aspirations of Chinese high school students and their parents' expectations. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 349–360. doi: 10.1016/j.jvb.2011.05.008
- Holland, J. L. (1975). *Técnica de la elección vocacional: tipos de personalidad y modelos ambientales*. México: Editorial Trillas.
- Holland, J. L. (1992). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (2a ed.) Odessa, FL: Psychological Assessment
- Hou, Z. J, & Leung, S. A. (2011). Vocational aspirations of Chinese high school students and their parents' expectations. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 349–360. doi: 10.1016/j.jvb.2011.05.008
- Isik, E. (2013). Perceived Social Support and Locus of Control Vocational Outcome Expectations. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 13(3), 1426-1430. doi: 10.12738/estp.2013.3.1520
- Jannuzzi, P. M. (2003). Estratificação socioocupacional para estudos de mercado e pesquisa social no Brasil. *São Paulo em Perspectiva*, 17(3-4), 247-254. doi: 10.1590/S0102-88392003000300024

- Kenny, M. E., & Bledsoe, M. (2005). Contributions of the relational context to career adaptability among urban adolescents. *Journal of Vocational Behavior, 66*, 257–272. doi: 10.12738/estp.2013.3.1520
- Lent, R. W. (2013). Social cognitive career theory. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2a ed., pp. 115-146). New York: Wiley.
- Lent, R. W. Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Towards a unifying social cognitive theory of career and academic interests, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*(1), 79-122. doi: 10.1006/jvbe.1994.1027
- Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S.D. (2000). Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis. *Journal of Counseling Psychology, 47*(1), 36-49. doi: 10.1037//0022-0167.47.1.36
- Lent, R. W., Singley, D., Sheu, H., Gainor, K., Brenner, B. R., Treistman, D., & Ades, L. (2005). Social cognitive predictors of domain and life satisfaction: Exploring the theoretical precursors of subjective well-being. *Journal of Counseling Psychology, 52*, 429–442. doi: 10.1037/0022-0167.52.3.429
- Li, Y., & Li, W. (2013). The Current Situation of Learning and Life of Students Changing Majors in Universities under the Multi-Campus University Mode and Existing Problems – Taking Students Changing Majors in Sichuan Agricultural University as a Case Study. *Higher Education Studies, 3*(2), 96-101. doi: 10.5539/hes.v3n2p96
- Neblett, N. G., & Cortina, K. S. (2006). Adolescents' thoughts about parents' jobs and their importance for adolescents' future orientation. *Journal of Adolescence, 29*, 795–811. doi: 10.1016/j.adolescence.2005.11.006
- Nepomuceno, R. F., & Witter, G. P. (2010). Influência da família na decisão profissional: opinião de adolescentes. *Psicologia Escolar e Educacional, 14*(1), 15-22. doi: 10.1590/S1413-85572010000100002
- Novakovic, A., & Fouad, N. A. (2012). Background, Personal, and Environmental Influences on the Career Planning of Adolescent Girls. *Journal of Career Development, 40*(3) 223-244. doi: 10.1177/0894845312449380
- Olle, C. D., & Fouad, N. A. (2015) Parental Support, Critical Consciousness, and Agency in Career Decision Making for Urban Students. *Journal of Career Assessment, 23*(4), 533-544. doi: 10.1177/1069072714553074

- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice*. (3a ed.) Sense Publishers: Rotterdam.
- Pocinho, M. D, Correia, A., Carvalho, R. G., & Silva, C. (2010). Influência do gênero, da família e dos serviços de psicologia e orientação na tomada de decisão de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11(2), 201-212. Retirado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902010000200005&lng=pt&tlng=pt.
- Prates, A. A. P. (2007). Universidades VS terciarização do ensino superior: a lógica da expansão do acesso com manutenção da desigualdade: o caso brasileiro. *Sociologias*, 17, 102-123. doi: 10.1590/S1517-45222007000100005
- Sobral, J. M., Gonçalves, C. M., & Coimbra, J. L. (2009). A influência da situação profissional parental no desenvolvimento vocacional dos adolescentes. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(1), 11-22. Retirado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902009000100004
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298. doi: 10.1016/0001-8791(80)90056-1
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2a ed., pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Tiedeman, D. V. (1961). Decision and vocational development: A paradigm and its implications. *Personnel and Guidance Journal*, 40, 15-20. doi: 10.1002/j.2164-4918.1961.tb02078.x
- Tiedeman, D. V., & Miller-Tiedeman, A. (1984). Career decision-making: An individualistic perspective. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Eds.), *Career choice and development* (2a ed., pp. 308-337) Oxford: Jossey-Bass.
- Tiedeman, D. V., & O'Hara, R. (1963). *Career development: Choice and adjustment*. New York: College Entrance Examination Board.
- Turner, S., & Bowen, W. (1999). Choice of Major: The Changing (Unchanging) Gender Gap. *Industrial and Labor Relations Review*, 52(2), 289-313. doi:10.2307/2525167
- Turner, S., & Lapan, R. T. (2002). Career Self-Efficacy and Perceptions of Parent Support in Adolescent Career Development. *The Career Development Quarterly*, 51, 44-55. doi: 10.1002/j.2161-0045.2002.tb00591.x

- Ventura, C. D. & Noronha, A. P. P. (2014). Autoeficácia para escolha profissional, suporte familiar e estilos parentais em adolescentes. *Avaliação Psicológica*, *13*(3), 317-324. Retirado de from: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712014000300003&lng=pt.
- Whiston, S., & Keller, B. (2004). The influences of the family of origin on career development: A review and analysis. *The Counselling Psychologist*, *32*, 493-568. doi: 10.1177/0011000004265660
- Wu, Z., Schimmele, C. M., & Hou, F. (2010). Family Structure, Academic Characteristics, and Postsecondary Education. *Family Relations*, *64*(2), 205–220. doi: 10.1111/fare.12112

CAPÍTULO 1

A Implementação das Decisões de Carreira: o Papel da Família

Resumo

A família é um fator de influência contextual na carreira. No presente capítulo, revê-se a literatura sobre o tema, para procurar demonstrar como a família pode influenciar a etapa de implementação das decisões de carreira dos indivíduos, e propor um esquema conceptual de compreensão desse processo. Começa-se por localizar a implementação, no processo decisional, e rever algumas das principais contribuições teóricas sobre o tema. De seguida, analisam-se os fatores contextuais do processo de implementação das decisões. A implementação da decisão representa a execução de uma escolha e o ingresso num novo contexto de carreira, por parte de uma pessoa, resultante, entre outras, de influências contextuais novas com que ela se depara. Discute-se especificamente a influência da família, e as diversas maneiras pelas quais pode atuar. Conclui-se que a família pode influenciar a implementação de decisões de carreira através de fatores proximais e distais. Por último, aborda-se a avaliação da qualidade da implementação, destacando uma proposta que a considera em termos de sucesso e satisfação. A partir destes aspetos explana-se um esquema que guiará em capítulos posteriores a estruturação de modelos compreensivos ao entendimento do fenómeno.

Palavras-chave: decisões de carreira; contributos teóricos; influências contextuais

1. Introdução

As decisões de carreira estão entre as decisões mais importantes que uma pessoa faz ao longo de sua existência, por afetarem diversos domínios de vida (Gati & Tal, 2008). Decidir por um curso ou uma profissão é, na realidade, a escolha de modos possíveis de vida, pois, concretamente, uma pessoa é, em parte, aquilo que faz na sua vida (Rappaport, 1982). O tema é tão central à área de desenvolvimento vocacional e de carreira que se sugere que o objetivo da orientação e aconselhamento seja auxiliar os clientes a realizarem as melhores decisões de carreira possíveis (Gati & Tal, 2008; Phillips & Jome, 2005).

Tomando por base uma perspectiva desenvolvimentista da carreira, considera-se que, ao longo da vida, uma pessoa atravessa pontos de decisão (Super, 1980, 1990). Os modelos de tomada de decisão de carreira concentram-se nesses pontos de decisão mais específicos (e.g., Phillips & Jome, 2005). Tais modelos, com frequência, abordam a questão da tomada de decisão, como um processo, isto é, como a resolução gradual de problemas e não como uma tomada de decisão única e pontual (Zakay & Barak, 1984). Um dos primeiros modelos da tomada de decisão de carreira foi proposto por Tiedeman (Tiedeman, 1961; Tiedeman & Miller-Tiedeman, 1984; Tiedeman & O'Hara, 1963). O seu modelo oferece uma descrição compreensiva da tomada de decisão como um processo que se repete ao longo da vida, em ciclos de planeamento e implementação, sempre que surge a necessidade de escolha (Carvalho & Taveira, 2012). Nesta perspectiva, os resultados de decisões anteriores e as mudanças ocasionadas pelo desenvolvimento gradual da pessoa, estão entre os elementos necessários para decisões futuras (Gati & Tal, 2008). O planeamento representa um esforço de reflexão, de exploração, nem sempre intencional ou sistemática, de uma decisão. Na implementação, concretiza-se a escolha, estabiliza-se, e procura-se a adaptação e satisfação com a escolha (Carvalho & Taveira, 2012; Germeijs & Verschueren, 2007; Harren, 1979). Ainda que o período de implementação seja uma fase crítica do processo de decisão, são poucos os estudos dedicados especificamente a essa etapa (Carvalho & Taveira, 2012). A capacidade para implementar escolhas e experimentar adaptação e satisfação pessoal com as mesmas, são aspetos importantes dos processos de decisão bem-sucedidos (Lent, 2013). Para além da perspectiva pessoal, do ponto de vista da coletividade, escolhas de carreira bem ajustadas representam também uma preocupação a nível de políticas públicas em torno da eficiência dos investimentos, tanto das famílias como dos governos. Concretamente, do ponto de vista académico, parte do abandono de cursos universitários, troca de carreiras e fraco desempenho devem-se a dificuldades de implementação das decisões (Bardagi & Hutz, 2009).

Neste âmbito, um fator relevante é o contexto da pessoa que decide, até recentemente pouco

explorado em estudos sobre o processo decisional (Philips & Jome, 2005). Atualmente, tem-se percebido que a escolha de carreira ocorre sempre no contexto mais alargado de vida de uma pessoa. As variáveis contextuais podem influenciar as decisões de carreira, moldando preferências vocacionais ou afetando os elementos de que se dispõe para realizar decisões (Gati & Tal, 2008). A família é um dos mais importantes fatores contextuais a exercer influência sobre as primeiras decisões vocacionais, senão o mais importante (Gottfredson, 1981, 1996). A família aqui designa a família de origem, um grupo de pessoas que estão ligadas por um vínculo, nem sempre caracterizadas por laços consanguíneos (Almeida, 2011). Na generalidade, constitui o primeiro grupo social em que uma pessoa se insere e onde se desenvolve a personalidade (Winnicott, 1989), ainda que, ao longo da sua trajetória de vida, esse grupo de origem venha a ceder espaço à influência de outros pares significativos. Contudo, não deixará de se fazer presente no processo por muito tempo ao longo da vida de uma pessoa, mesmo entre várias gerações (Laspita, Breugst, Heblich, & Patzelt, 2012). Para compreender a atuação desse tipo de influência, é necessário valer-se de enquadramentos capazes de explicar as decisões com base no contexto das pessoas, mas que considerem também a sua capacidade de autodeterminação, que o contexto pode fortalecer, enfraquecer ou sobrepor-se. A este respeito, a abordagem sociocognitiva da carreira (Lent, Brown, & Hackett, 1994) situa o fator família numa complexa relação de fatores sociocognitivos e disposicionais, com larga credibilidade teórica e empírica (Sheu & Bordon, 2017).

Dessa forma, o presente capítulo tem por objetivo delinear a influência da família no processo de implementação das decisões de carreira do ponto vista teórico e lançar as bases de um esquema conceptual para o entendimento do processo. Inicia com a apresentação dos principais modelos em torno do processo de decisão de carreira, procurando-se identificar contributos de cada um deles para compreender a etapa de implementação. Além disso, nesta análise, procura-se conhecer também como se pode efetuar a avaliação dessa etapa do processo decisório. Segue-se uma apresentação da componente contextual no processo de implementação e a atuação da família no processo. A última parte do capítulo é destinada à apresentação de um modelo conceptual para o entendimento do processo de implementação, em que se baseou o projeto de investigação empírica apresentado nesta tese.

2. Primeiras incursões teóricas em torno da implementação das decisões de carreira

Tiedeman (1961; Tiedeman & Miller-Tiedeman, 1984; Tiedeman & O'Hara, 1963) propôs uma abordagem compreensiva e descritiva das decisões de carreira de cariz desenvolvimentista. Trata-se de uma alternativa aos modelos traço-fator da primeira metade do século XX, demasiadamente focados no sucesso educacional e profissional. No seu artigo inicial de 1961, Tiedeman divide a decisão em dois

momentos, a antecipação e a implementação ou ajustamento. O mesmo autor divide o período de antecipação nos subestádios de exploração, cristalização, escolha e especificação. No período de exploração, as diversas alternativas começam a ser analisadas. Essas alternativas são variadas, e por vezes pouco realistas. Esse conjunto de opções configura o conjunto de possibilidades de onde emergirão as escolhas mais coerentes que nesse momento encontram-se ainda dissociadas. As aspirações, interesses, capacidades, oportunidades, e mesmo aspetos não tão agradáveis de cada escolha, convivem lado a lado. Contudo, a pessoa prepara-se para se medir a si própria em relação a cada alternativa (Tiedman, 1961). No subestádio de cristalização, a avaliação que a pessoa faz de si mesma aparece sob a forma de uma organização das possibilidades de escolhas. Tiedeman descreve esse estágio como parte de uma metamorfose reversível que é representada numa seta com duas pontas, resultando numa série de cristalizações, descristalizações e recristalizações das escolhas. É algo como uma constante repadronização da ação (Erikson, 1976).

O subestádio da escolha é uma sequência lógica da estabilização do estágio de cristalização. Um campo particular do conjunto de possibilidades é eleito baseado na variação dos graus de certeza e motivação derivada da complexidade e do antagonismo das alternativas envolvidas na cristalização final (Tiedeman, 1961). O grau de racionalidade da escolha e as emoções associadas irão fortalecer ou enfraquecer a decisão.

A especificação é o estágio final da fase de planeamento das decisões de carreira, na perspectiva de Tiedeman (1961). Nessa fase, adquire-se uma relativa tranquilidade em relação à escolha, envolve o início da construção de uma imagem do futuro, numa área de estudos ou profissão, e os primórdios de uma identidade vocacional (*image of self*). A construção dessa imagem dissipa as dúvidas e colabora para que o processo siga adiante. A especificação cria um potencial para ação, direcionando o comportamento da pessoa naquela direção.

A decisão por uma área de estudos ou profissão é seguida pelo período de implementação. Os pensamentos sobre o futuro naquela escolha específica são agora confrontados com a realidade. É uma transição ou uma metamorfose que vai de um estado apenas reativo para um pólo ativo, na busca pela manutenção da decisão e restabelecimento do equilíbrio. Tiedeman divide esta fase em três subestádios.

O subestádio de indução ocorre logo que se inicia a vivência da escolha. Trata-se precisamente desse primeiro confronto das ideias sobre futuro nutridas ao longo das etapas anteriores com a sociedade. Pode notar-se que a perspectiva de Tiedeman (1961), nesse ponto, representa dois lados que devem acomodar-se no mesmo espaço, que pode ser traduzido como uma adequação das expectativas às reais possibilidades criadas pela escolha. Essa adequação é designada por Tiedeman de assimilação,

mas pode ser encarada também como ajustamento à carreira.

O próximo subestádio da implementação é a transição. Neste subestádio, os objetivos pessoais começam a integrar-se com os do grupo ou domínio onde se processa a implementação. Uma alteração importante ocorre na pessoa, que deixa de ser reativa e passa a ser propositiva, ou seja, mais ativa em se autodeterminar dentro do contexto escolhido. Tiedeman sugere que nesse momento ocorre algum tipo de mudança no indivíduo.

A manutenção seria a última sub-etapa do processo de implementação, fechando o processo decisório também. A assimilação cria uma organização única, e nessa etapa a pessoa esforça-se por manter a organização resultante. Espera-se que no final do processo, a pessoa obtenha alguma satisfação com a sua escolha, pelo menos temporariamente, e seja aceite no grupo no qual se inseriu.

Baseado nos trabalhos de Tiedeman e colegas, Harren (1979) propõe outro modelo do processo de tomada de decisão, representado na Tabela 1.1. A perspectiva deste autor procura dar mais relevo ao contexto em que a tomada de decisão ocorre, que como visto em Tiedman (1961), é crucial na fase de implementação. O modelo de Harren (1979) postula quatro estádios: consciência, planeamento, compromisso e implementação.

Durante o estádio de consciência, a pessoa esforça-se por incluir as perspectivas de futuro de maneira integrada na sua trajetória. Nesse momento, procura-se integrar o passado e futuro desejado no presente. O planeamento é caracterizado por um processo alternadamente de expansão e retração, de exploração e cristalização de possibilidades. Tem uma definição semelhante à dada por Tiedeman (1961) à fase de cristalização. A pessoa procura informações sobre as alternativas disponíveis e tenta imaginar como seria a sua atuação, caso algumas delas se concretizasse em escolha, o que Harren (1979) designa de autoconceito em relação à tarefa. A fase de compromisso é o momento em que a pessoa compartilha a sua decisão com os seus pares, avaliando o *feedback* recebido, que caso seja positivo, aumenta a confiança e o compromisso com a decisão. O facto da atuação dos pares apenas ser notada na fase de compromisso leva a crer que até esse momento as etapas ocorrem introspectivamente. A partir do comprometimento com a escolha, a pessoa incorpora-a e integra-a com os aspetos existentes no seu sistema de autoconceito. Com essa integração, o indivíduo move-se para um segundo momento dessa fase, a orientação futura, em que os planos são desenvolvidos visando a implementação da decisão. A passagem da fase de compromisso para a implementação necessita, portanto, que haja integração do compromisso com a decisão, no sistema de autoconceito, e redução de dissonâncias em relação a essa decisão. Também seria necessário a redução da ansiedade através da tomada de consciência dos recursos necessários à implementação, através do planeamento das

etapas necessárias à ação.

A implementação é descrita por Haren (1979) como o estágio em que a pessoa é inserida no novo contexto, reage a esse contexto e é assimilada pelo mesmo. Este autor propõe três desfechos para esta etapa: conformidade, autonomia e interdependência. Esses caminhos podem ser considerados como diferentes soluções encontradas pela pessoa para lidar com a fase de implementação.

A pessoa em conformidade experimenta a necessidade de aprovação e aceitação social, e subordina ou inibe as próprias necessidades, valores e objetivos em conformidade com o que é necessário para ser aceite. Em autonomia, as necessidades da pessoa são reafirmadas, às vezes de maneira exagerada. Em interdependência, a pessoa é regulada adaptativamente e numa interação recíproca e mútua com os seus pares, representando um equilíbrio dinâmico, ou equilíbrio entre o *self* e o contexto. Este equilíbrio dinâmico pode ser alterado como resultado de mudanças nas necessidades, valores e objetivos da pessoa ou do grupo. E ainda, por alterações do contexto externo, como por exemplo, o caso de pais que perdem o emprego e não podem mais sustentar a frequência da universidade pelo filho(a). Caso a implementação não traga resultados positivos (sucesso) nem satisfação, a escolha será revista.

Tabela 1.1
Processo de tomada de decisão de carreira: Sumário do modelo de Harren (1979)

Parâmetros	Constructos	Processos
Processo	Consciência Planeamento Compromisso Implementação	Avaliação da situação Exploração-cristalização Integração com sistema de autoconceito; reforço do plano de ação. Resultados de sucesso e satisfação; conformidade-autonomia-interdependência
Características		
Autoconceito	Identidade Autoestima	Grau de diferenciação e integração Aspeto avaliativo: nível de satisfação com o <i>self</i> e grau de autoconfiança
Estilo	Racional Intuitivo Dependente	Deliberação objetiva e autoavaliação Autoconsciência emocional e fantasia Negação de responsabilidade: projetada para outros, percepção de opções restritas
Tarefas		
	Autonomia Maturidade interpessoal Senso de utilidade	Necessidade limitada de apoio emocional; Instrumentalidade: interdependência cooperativa Tolerância, confiança interpessoal, intimidade Ajustamento à universidade, trajetória educacional e de carreira, planejamento de estilo de vida
Condições		
Condições da Tarefa	Avaliações interpessoais Imanência Estados psicológicos	<i>Feedback</i> positivo e negativo dos outros Quantidade de tempo disponível antes da implementada a decisão Nível de ansiedade; comportamentos de evitação e defesa sob ansiedade
Condições do contexto	Mutualidade Suporte Probabilidade	Outros significantes devem tomar as decisões em conjunto Suporte emocional e financeiro dos outros Decisões dos outros necessárias à implementação

Em relação à fase de implementação, notam-se muitas semelhanças do modelo de Harren (1979) com o modelo de Tiedeman, sobretudo no destaque dado à atuação contextual e à noção de que a implementação representa a entrada num novo grupo. Para além das etapas de processo,

representado pelas etapas descritas, o modelo de Harren propõe também alguns parâmetros (Tabela 1.1), como características, tarefas e condições. As características são o autoconceito e estilo. O autoconceito relaciona-se com a identidade, o que implica identificação e integração da decisão, mas também se relaciona com a autoestima, que envolve satisfação e autoconfiança. Quanto aos estilos de decisão, propõe uma divisão entre racional, intuitivo e dependente.

As tarefas, autonomia, maturidade interpessoal e sentido de utilidade guardam alguma semelhança com as tarefas desenvolvimentais de Erikson (1998), de identidade *versus* difusão de identidade e de intimidade *versus* isolamento. O seu objetivo é basicamente manter uma relação de interdependência com o contexto (autonomia), um sentido de tolerância e confiança interpessoal (maturidade interpessoal) e um sentido de consciência em relação a essa autonomia e maturidade, orientação futura e planejamento futuro de vida (sentido de utilidade).

O último parâmetro refere-se às condições da tarefa e às condições contextuais. As condições da tarefa têm implicações no *feedback* recebido na implementação da decisão, que não é outra coisa que a execução das tarefas académicas ou profissionais. Implicações nas consequências percebidas da ação, nas possibilidades de ação disponíveis e na imanência, uma avaliação do tempo de vida que a implementação assume. As condições contextuais são um fator referente à capacidade dos pares oferecerem o suporte necessário à implementação.

3. Perspetivas atuais sobre o processo de implementação das decisões

Os modelos de Tiedeman (1961) e de Harren (1979) são modelos clássicos e em alguma medida complementares. São importantes pelo destaque que dão à implementação das decisões de carreira, situando-a no quadro do desenvolvimento vocacional (Carvalho, 2012). Entretanto, tendo em vista a extensa pesquisa acumulada ao longo de mais de 50 anos, sobre o processo de decisão de carreira, é possível delinear linhas de estudo principais sobre o tema. Chartrand e Camp (1991) consideram a existência de três abordagens principais no campo da tomada de decisão de carreira. A primeira é a abordagem desenvolvimental, em que a tomada de decisões é descrita como uma série de estádios de desenvolvimento, onde se podem situar os trabalhos de Harren (1979) e Tiedeman (1961). A segunda abordagem inclui pesquisas sobre modelos de tomada de decisão baseados em teorias de decisão clássicas (e.g., Janis & Mann, 1979; Krumboltz & Baker, 1973). Os instrumentos comumente utilizados para avaliar o processo, incluem medidas da capacidade para aplicar habilidades na tomada de decisão e da qualidade das escolhas. A terceira abordagem diz respeito à identificação das diferenças individuais na tomada de decisão de carreira. Essa abordagem interessa-se por diferenciar a indecisão

da indecisividade nas pessoas e diferenciar estilos de decisão de carreira. Ainda de acordo com Chartrand e Camp (1991), trabalhos mais recentes passaram a aplicar a teoria da autoeficácia à tomada de decisão.

Phillips e Jome (2005), além de destacarem os estudos clássicos, dão ênfase a alguns trabalhos que atuariam como marcos teóricos relevantes, como o modelo de Utilidade Subjetiva Esperada (*Subjective Expected Utility* – SEU) construído a partir das teorias do processamento de informação (e.g., Pitz & Harren, 1980) e o modelo DECIDES (*Defining the problem, Establishing a plan of action, Clarifying values, Identifying alternatives, Discovering probable outcomes, Eliminating alternatives systematically, e Starting action*) de Krumboltz e Hamel (1977). A proposta de Gati (1986), baseada no trabalho de Tversky (1972), um aprimoramento do modelo SEU (Phillips & Jome, 2005), é outro dos contributos relevantes no domínio. Neste modelo, os indivíduos eliminam sequencialmente as alternativas ocupacionais para chegar à melhor escolha possível. Contudo, a divisão que talvez seja mais comumente aplicada em relação aos modelos de tomada de decisão de carreira é a diferenciação entre modelos normativos, descritivos e prescritivos (Mitchell & Krumboltz, 1984). Esta caracterização dos modelos principais de tomada de decisão de carreira é genericamente explicada em seguida.

3.1. Modelos normativos

Os modelos normativos procuram desenvolver técnicas de escolha, e baseiam-se na avaliação de cada alternativa possível, de acordo com a utilidade subjetiva e a probabilidade de que determinado caminho culmine numa escolha. Diferentes procedimentos são usados para estimar estas duas variáveis e agregar essas estimativas para identificar a alternativa com a maior utilidade esperada, como proposto, por exemplo, na Teoria da Utilidade Multiatributo (*Multiple Attribute Utility Theory* – MAUT, Edwards & Newman, 1982) e no modelo da Utilidade Subjetiva Esperada (Savage, 1954). Propõe-se que as vantagens de uma alternativa podem compensar as suas desvantagens. O seu princípio fundamental é “maximizar o valor esperado de uma dada opção, ou curso de acção alternativo” (Silva, 2010, p.9). Os modelos desta categoria baseiam-se no pressuposto de que os seres humanos, ao tomar suas decisões de carreira, atuam de forma perfeitamente racional, procurando a melhor alternativa. Pressupõem também que as pessoas possuem as informações necessárias para a decisão e são capazes de considerar todos os resultados possíveis da sua escolha (Gati & Tal, 2008). Os modelos normativos tiveram algum destaque em décadas anteriores, contudo, as evidências empíricas têm apontado limitações (Gati & Tal, 2008), sobretudo por não refletirem os modos como na realidade as pessoas tomam as suas decisões de carreira (Silva, 2010). Do ponto de vista da implementação, os modelos normativos não a abordam

por se concentrarem mais na seleção de alternativas.

3.2. Modelos descritivos

Os modelos descritivos investigam a maneira como as pessoas realmente tomam decisões em situações da vida real, suprimindo a lacuna dos modelos normativos (Gati & Tal, 2008). Inseridos nesta abordagem, estão o modelo de Hills (1964), baseado nas teorias do processamento de informação, e o modelo de Vroom (1964), baseado nos aspetos motivacionais da decisão. E a perspetiva de Peterson, Sampson e Reardon (1991), cuja descrição do ciclo de decisão de cinco fases (comunicação, análise, síntese, avaliação, execução) possui elementos referentes à implementação das decisões de carreira. A fase de comunicação inclui a identificação da necessidade de uma decisão, e a conscientização sobre os pensamentos e sentimentos em torno de uma decisão, bem como sobre os resultados esperados. Na análise procura-se desenvolver uma espécie de enquadramento pessoal para o problema da decisão. A fase de Síntese é bastante semelhante à fase de Cristalização de Tiedeman e à fase de Planeamento de Harren, caracterizada por processos de expansão (cristalização) e retração (descristalização), uma constante repadronização da ação. A fase de Avaliação é caracterizada por uma avaliação das alternativas à luz do sistema de valores pessoais. Semelhante à proposta de Harren, nessa fase as possibilidades passam a incluir os pares significativos, no sentido de interpretar que alternativa seria a melhor considerando a avaliação desses pares e da sociedade em si. Na fase de Execução é formulado um plano ou uma estratégia para implementar a escolha. O plano é desenvolvido com etapas intermediárias, marcos e sub-objetivos para alcançar um objetivo de carreira, como obter um diploma, obter o primeiro emprego ou ser aprovado num concurso de emprego (Peterson et al., 1991; Peterson, Sampson, Reardon, & Lenz, 2002).

Um facto interessante é que, na perspetiva de Peterson e colegas (1991), ao implementar a decisão, há um retorno à fase de comunicação, para avaliar se a decisão cumpriu o seu objetivo, baseado naqueles primeiros pensamentos, sentimentos e desejos. Se cumprido, a pessoa deve resolver as questões e problemas sucessivos que surgem durante a implementação. Caso contrário, reinicia-se um novo ciclo. Esta última fase implica refletir e analisar o próprio processo de resolução de problemas, em relação à decisão de carreira ou vida em geral.

3.3. Modelos prescritivos

Os modelos prescritivos foram construídos com base nos modelos anteriores, e incorporam as características com melhores resultados, ao mesmo tempo que procuram superar as suas limitações

(Silva, 2010). Concretamente, os modelos descritivos procuram definir processos sistemáticos para auxiliar as pessoas a tomarem as melhores decisões de carreira possíveis. Talvez o modelo mais conhecido entre os modelos prescritivos seja o modelo de Pré-triagem, Exploração em profundidade e Escolha (mais conhecido pelo acrónimo de *Prescreening, In-depth exploration* e *Choice: PIC*). Baseado na premissa que uma das principais tarefas no processo de decisão de carreira é lidar com um grande conjunto de informações (Gati & Tal, 2008), Gati e colaboradores desenvolveram o modelo baseados numa sequência de passos simples, com o objetivo de ajudar os indivíduos a identificarem a melhor alternativa disponível. De acordo com o modelo, o processo inicia-se por uma Pré-triagem (*Prescreening*) do potencial conjunto de alternativas de carreira, com base nas preferências da pessoa, a fim de separar um conjunto pequeno de opções iniciais, de mais fácil manipulação, e que possam ser promissoras. Segue-se uma Exploração em profundidade (*In-depth exploration*) das alternativas promissoras, resultando numa lista de algumas alternativas adequadas. A Escolha (*Choice*) é a seleção da alternativa mais adequada, com base numa análise detalhada entre as possibilidades (Gati, 1986; Gati & Asher, 2001). A pessoa pode começar o processo de qualquer uma das etapas do modelo, de acordo com seu progresso no processo de tomada de decisão (Gati & Tal, 2008). O modelo de Gati e colegas, apesar de sua larga disseminação, não foi elaborado para considerar o momento da implementação.

Algumas críticas foram feitas aos modelos Prescritivos, considerando-os apenas releituras dos modelos clássicos, acusando-os de serem muito racionais, ainda que sejam modelos extremamente eficientes para o aconselhamento por ajudarem a lidar melhor com a imensa quantidade de informação existente sobre as carreiras disponíveis (Silva, 2010). Com efeito, grande parte dos modelos de decisão prescritivos foram desenvolvidos para descrever como melhor alcançar uma decisão, e não para avaliar os resultados dessa decisão (Gati & Asher, 2001). Dessa forma, são raros os modelos que abordam a fase de implementação (Carvalho, 2012). Contudo, os modelos mais clássicos, como o modelo de Tiedeman (Tiedeman, 1961; Tiedeman & Miller-Tiedeman, 1984; Tiedeman & O'Hara, 1963) e o modelo de Harren (1979), referem esse momento do processo.

Em síntese, podemos concluir que os modelos normativos chamaram a atenção pela robustez teórica, os descritivos pela sua validade empírica, e os modelos prescritivos se sobressaem pelo seu valor pragmático, isto é, sendo um racional importante quando queremos facilitar a tomada de decisão dos indivíduos (Gati & Tal, 2008).

4. Fatores contextuais no processo de implementação das decisões

Philips e Jome (2005) chamam a atenção de que até o final do século XX, a teoria e os resultados

empíricos sobre a tomada de decisão consideravam a pessoa que decide como uma figura solitária, descontextualizada. Blustein (2001) chamou de “revolução relacional” (p. 181) o crescente interesse e reconhecimento do papel que as relações interpessoais desempenham em vários aspectos do desenvolvimento humano e contextos sociais. Nota também o crescente interesse pelo papel positivo da família no desenvolvimento da carreira. Phillips, Christopher-Sisk e Gravino (2001) citam o processo de tomada de decisão como um processo comunitário, com destaque para o papel dos pais, seguido de outros pares significativos, como a restante família e professores. O contexto também pode atuar como uma barreira, no sentido de dificultar o acesso da pessoa ao seu pleno desenvolvimento, operando como um obstáculo à execução de planos de carreira. Por outro lado, os apoios contextuais atuam no sentido de contornar esses obstáculos (Kenny, Blustein, Chaves, Grossman, & Gallagher, 2003).

Gati e Tal (2008) consideram que as variáveis contextuais podem influenciar as decisões de carreira dos indivíduos, moldando as suas preferências vocacionais ou afetando a informação ocupacional disponível para elas. Dentro desse quadro, as abordagens de aprendizagem social para a tomada de decisões de carreira enfatizam a importância das variáveis sociais na definição das preferências ocupacionais. Abordagens como a de Krumboltz (Mitchell & Krumboltz, 1984), evidenciaram que os indivíduos aprendem percebendo as consequências positivas ou negativas geradas pelas suas ações e, portanto, a sua autopercepção e preferências dependem das experiências, informações e comentários fornecidos pelo contexto (Gati & Tal, 2008).

Estudos sobre as influências contextuais nas decisões de carreira consideram como fatores altamente influentes os pares significativos, em especial familiares, amigos e professores, fatores relativos ao contexto social amplo e eventos não planejados (e.g., Bright, Pryor, & Harpham, 2005; Kniveton, 2004; Rodrigues, Jindal-Snape, & Snape, 2011). Tomados em conjunto, os trabalhos sobre as decisões de carreira que enfatizam os elementos contextuais como parte essencial da decisão, captam de maneira mais completa o processo (Philips & Jome, 2005).

Na etapa de implementação sobressai a influência do componente contextual, uma vez que implementar uma escolha de carreira envolve um conjunto de interações ambientais (Harren, 1979). Essas novas interações geram um contexto influente que é contrastado com o contexto a que pessoa estava submetida anteriormente. Do interjogo de ambos, surge o processo de assimilação referido por Tiedeman (1961).

A partir do exposto, pode-se identificar que o contexto atua de duas maneiras na implementação das decisões de carreira: através do (i) contexto no qual a pessoa se desenvolveu e muitas vezes ainda está inserida, representado pelos seus recursos materiais e sociais, apoios, mas também barreiras; (ii)

através do contexto no qual a pessoa implementa a sua decisão, formado por novas interações e novas influências.

Mais especificamente, o contexto no qual a pessoa se desenvolveu pode ser representado em dois níveis, o nível micro e o nível macro (Bronfenbrenner, 1979; Bronfenbrenner & Ceci, 1994). O nível micro inclui a família e a comunidade, que oferecem uma vasta gama de oportunidades ambientais (Holland, 1992), cruciais à construção dos planos que estão em implementação. O nível macro é representado por elementos como os papéis culturais e fatores sociais amplos, que muitas vezes podem refletir-se sobre os fatores micro, como é o caso do estatuto socioeconómico da família. O contexto no qual a pessoa se desenvolveu atuará como fonte de apoio (Kenny et al., 2003; Lent, Hackett, & Brown, 2000). Parte dele também pode fornecer obstáculos ao processo de implementação, por exemplo, escolas de baixa qualidade podem gerar dificuldades no avanço em determinadas disciplinas dentro do curso universitário escolhido. O sucesso ou insucesso nessas disciplinas pode ser crucial à implementação da decisão. Contudo, alguns fatores contextuais, como a família, também podem atuar de forma protetora de elementos contextuais negativos, tais como favorecer ou fomentar o acesso a estratégias para minimizar a baixa qualidade educacional (Alliman-Brissett & Turner, 2010). Para além da importância que esse contexto teve ao longo do desenvolvimento da pessoa, durante o processo decisional, a influência atua de maneira a fornecer suporte nas diferentes etapas desse processo. O suporte, ou apoio, nas etapas iniciais do processo decisional, atua sobre a formação de interesses, através das experiências de aprendizagem (Lent, 2013). Na etapa de implementação das decisões de carreira, o papel do contexto original da pessoa atua então fornecendo apoio social e recursos materiais à implementação, mas também pode ser origem de obstáculos ao processo (Lent et al., 2000).

Tiedeman (1961) refere uma assimilação pelo contexto onde a decisão se implementa. A partir desta ideia, pode-se intuir que a decisão de carreira só se pode concretizar num contexto onde a pessoa logra o ajustamento, próximo às ideias do Modelo de Ajustamento ao Trabalho de Dawis (2005). Todavia, o modelo de Dawis (2005) foca o ajustamento ao trabalho, a implementação interessa-se pelo ajustamento à decisão. Por outras palavras, o ajustamento na implementação é função das necessidades, valores e objetivos (Harren, 1979) relativos à decisão, e representa o fecho e estabilização de um processo. É também de extrema importância o local onde se torna realidade uma decisão imaginada, planeada, compartilhada entre os pares, ainda que se verifique escassa literatura sobre a atuação dos contextos onde se implementam as decisões de carreira.

O objetivo de apresentar essa divisão foi demonstrar que no momento da implementação podem ser diferenciados dois contextos, aquele de que a pessoa faz parte até aquele momento, e um novo

contexto, no qual ela executa a sua decisão. Mas logo que a pessoa seja assimilada, para usar uma expressão de Harren (1979), ou assimile o novo contexto, ambos passam a fazer parte da pessoa, e não se observa diferenciação, mas interação. Em parte, no seio de uma abordagem desenvolvimentista, o processo de implementação pode ser comparado com a Epistemologia Genética de Piaget (1971). A aproximação é meramente ilustrativa, mas nesse exemplo a interação de contextos durante a implementação das decisões, pode ser concebida como um processo dialético de assimilação, acomodação e equilíbrio, num desenvolvimento mútuo e progressivo. Sucedem-se fases de equilíbrio, desequilíbrio, reequilíbrio que visam incorporar os novos conteúdos às estruturas pré-existentes. Outro conceito fundamental é o da adaptação, que ocorre quando o organismo se modifica de alguma maneira de modo a incorporar dinamicamente a nova informação (Abreu et al., 2010). Logo, a assimilação, acomodação e equilíbrio da decisão de carreira, pode ser concebida como o próprio processo de implementação, através do qual, uma possibilidade de futuro antes apenas planeada, começa a fazer parte da vida de uma pessoa. O contexto anterior, representado sobretudo pelo seu contexto micro, a família, a comunidade, os professores, e os amigos, interagem para configurar as perspectivas de carreira de uma pessoa e, no momento da implementação da decisão, são em parte as suas forças (apoios) e fraquezas (barreiras). A decisão é o novo objeto de conhecimento a ser incorporado.

5. Influência da família na implementação das decisões

Duas ideias são relevantes ao entendimento da família no processo de implementação as decisões de carreira. A primeira remete ao entendimento da influência familiar dentro de abordagens como a abordagem ecológica do desenvolvimento humano de Bronfenbrenner (Bronfenbrenner, 1979; Bronfenbrenner & Ceci, 1994), cujas propostas ajudaram a entender como é que as forças sociais afetam o desenvolvimento. Baseado nessas ideias, o modelo desenvolvimentista-contextualista de carreira (Vondracek, Ford, & Porfeli, 2014; Vondracek, Lerner, & Schulenberg, 1986) enfatiza o papel interativo das múltiplas influências a que uma pessoa está submetida, e com as quais interage, variando desde o contexto *micro* ao *macro*.

As abordagens ecológicas costumam representar o contexto da pessoa em vários círculos concêntricos, partindo de um macrosistema, mais distal, ligado à sociedade e à cultura, até um núcleo que representa o indivíduo. A família situa-se no sistema mais próximo ao indivíduo. Numa representação semelhante, Lent, Hackett e Brown (2000), ao investigarem barreiras de carreira, propõem um modelo em que a família atua como uma espécie de filtro em relação a essas influências mais distais. Aplicando esse conceito à implementação das decisões de carreira, destaca-se que a família atua nessa etapa,

entre outros, através de uma posição de intermediário entre a pessoa e a sociedade em que ela se insere, reside, e onde criam as suas relações educacionais e de trabalho e tomam decisões. Isso inclui valores morais, tradições e costumes que ajudam a criar instituições, incluindo os sistemas de ensino e de trabalho (Fouad & Kantamneni, 2008).

A segunda ideia refere-se às perspectivas de Harren (1979) de Tiedeman (1961) os quais consideraram que a implementação de uma decisão de carreira implica no ingresso num novo contexto relacional. Estão em jogo dois contextos relativamente à implementação, aquele em que a pessoa se desenvolveu e em que se localiza no momento da escolha, e o contexto no qual a pessoa implementa a sua decisão. A influência familiar situa-se no primeiro tipo de contexto. A divisão é puramente didática, contudo, exemplifica de que maneira a influência familiar pode atuar. Nesse sentido, Carvalho (Carvalho, 2012) num estudo sobre a influência dos pais no estágio de implementação das decisões de carreira, realizado com estudantes de 10º ano identificou dois domínios: a ação no âmbito da relação pais-filhos e a ação no âmbito da relação com o meio. Esse estudo fornece algumas pistas em relação à influência parental, mas a principal descoberta parece estar nos domínios da atuação dos pais. O domínio que diz respeito à relação pais-filhos atua no sentido de oferecer apoio, o que já havia sido notado por Harren (1979). O domínio relativo a ação parental diretamente no contexto é talvez relativo às influências contextuais proximais que atuam diretamente sobre os processos de implementação das decisões de carreira (Lent et al., 1994; Lent, 2013).

Os dois domínios de ação da influência parental do modelo proposto por Carvalho (2012; Carvalho & Taveira, 2012) são contemporâneos à implementação. Mas existem outros fatores subjacentes que atuam ao longo do desenvolvimento de uma pessoa. Apenas para citar alguns exemplos, a educação dos pais e o conjunto de informações de que dispõem sobre a carreira do filho não são limitados ao momento da implementação, mas podem ser cruciais para o apoio que receberão no momento da decisão.

Tomando por base essas ideias, propõem-se duas instâncias da influência familiar, uma que se processa durante o curso do processo de implementação, e outra ao longo do desenvolvimento vocacional como um todo, que se atualiza no momento da implementação. A instância que atua durante o curso da implementação poderá ser chamada de Influência Familiar Proximal (IFP) ao processo de implementação, e aquela relativa ao desenvolvimento vocacional poder ser designada de Influência Familiar Distal (IFD) ao processo de implementação. As duas irão atuar em conjunto no sentido de criar o apoio e prover os recursos necessários à implementação, assim como também poderão colocar barreiras.

A divisão baseia-se no modelo de escolhas da Teoria Social Cognitiva da Carreira (TSCC, Lent et al., 1994; Lent, 2013) que mostra que a família pode atuar através de fatores proximais ao comportamento de decisão (e.g. apoio parental à decisão), ou por fatores distais (e.g., contexto disponível para o desenvolvimento de determinadas habilidades e modelos de papéis disponíveis). Feinstein, Duckworth e Sabates (2008) propõem uma estrutura semelhante, mas de três níveis, ainda quem em relação à influência familiar sobre a educação dos filhos: fatores distais (e.g., estrutura da família, tamanho da família, rendimentos e pobreza e emprego materno), características internas da família (e.g., cognição parental, saúde mental e bem-estar e recursos materiais) e fatores proximais (e.g., estilo parental, comportamento educacional, uso da linguagem e atividades fora de casa). Os trabalhos de Schulenberg e Voundraeck (1984) e Whiston e Keller (2004) propuseram a divisão da influência familiar na carreira em fatores estruturais (e.g., educação, estatuto socioeconómico) e de processo (e.g., apoio, apego, estilos parentais). Alguma aproximação pode ser feita entre essas divisões, com as instâncias de elementos distais a corresponderem mais a fatores identificados como os estruturais, e as proximais a assemelharem-se mais aos fatores de processo.

6. Avaliação da implementação

A influência familiar na implementação das decisões é difícil de ser diretamente observável, aliás, como também a influência familiar em muitos outros domínios da carreira (Novakovic & Fouad, 2012; Skorikov & Vondraeck, 2011). Interessa, porém, criar mecanismos que auxiliam a sua avaliação. Tal como acontece com a caracterização de um processo de tomada de decisão de carreira, podem ser usados diferentes aspetos para avaliar a qualidade da implementação. Alguns indicadores foram sugeridos, incluindo a atualização da decisão, a satisfação com a mesma, o ajustamento à opção, e o desempenho e a estabilidade (e.g. Brisbin & Savickas, 1994; Gati & Asher, 2001; Harren, 1979; Janis & Mann, 1977).

Uma pista importante para a avaliação da implementação foi deixada por Harren (1979), ao considerar que caso a implementação não traga resultados positivos (sucesso), e níveis de satisfação baixos, a decisão será revista. Resultados positivos (sucesso) envolvem o grau em que os outros significativos no contexto da implementação (ou seja, professores, colegas de classe, chefes, colegas de trabalho ou amigos) aceitam, respeitam e valorizam o indivíduo e reconhecem as suas contribuições. Também estão envolvidos resultados tangíveis, como desempenho. A satisfação refere-se ao grau de satisfação percebida e auto-atualização que a pessoa experimenta no contexto de implementação. A satisfação é experimentada em relação às satisfações antecipadas previstas nas etapas de Planeamento

e Compromisso, bem como em relação às mudanças dos fatores de satisfação no decorrer do desenvolvimento da carreira e da mudança de contexto que a implementação implica. Esses resultados de sucesso e satisfação determinam a qualidade do progresso na implementação (Harren, 1979).

Germeijs e Verschueren (2007), num estudo na implementação das decisões de carreira em adolescentes belgas, avaliou três aspetos da implementação: a escolha em si, o comprometimento com a escolha e o ajustamento académico. Hirschi (2013) avaliou a implementação das escolhas relativas ao empreendedorismo. Para o seu estudo, baseou-se nas ideias de Marcia (1966, 1967, 1973) em relação aos estatutos identitários. Por esse motivo, as suas medidas tinham como objetivo determinar o nível de exploração e comprometimento dos participantes. Identificou nesse estudo que os estatutos identitário atuam sobre o processo de implementação das decisões de carreira indicando uma atuação na identidade vocacional no processo, ainda que não parece ser um resultado do processo de implementação.

Lent e colegas (2000) avaliaram a implementação pela via dos suportes e barreiras percebidos. As barreiras mais frequentemente mencionadas foram relativas a fatores contextuais (e.g., preocupações financeiras, influências sociais/familiares negativas, conflitos de papéis). Vários participantes citaram principalmente fatores pessoais, como dificuldades de ajustamento e limitações nas habilidades necessárias à implementação. Um estudo anterior de Swanson e Tokar (1991), também sobre barreiras na implementação, avaliou quatro domínios, a escolha do curso universitário, a conclusão do grau académico, a escolha do primeiro emprego e o avançar na carreira. Os autores identificaram que os tipos de barreiras variaram nos quatro domínios. Na escolha do curso universitário as principais barreiras foram relativas à falta de informações, preocupações financeiras atuais e futuras, dúvidas sobre estar apto ou não para implementar aquelas escolhas e a influência dos pares. Os obstáculos à conclusão do grau académico foram relativos às tarefas académicas, questões financeiras e dificuldades no comprometimento necessário. Os dois estudos (Lent et al., 2000; Swanson & Tokar, 1991) citam o valor dos fatores contextuais no processo de implementação de escolha.

Alguns estudos sobre intervenções de carreira (e.g., Kirschner, Hoffman, & Hill, 1994; Masdonati, Massoudi, & Rossier, 2009), interessaram-se pela implementação devido à constatação de que os resultados de uma atividade de orientação profissional só podem ser determinados ao longo do tempo. Trabalhos como esses trouxeram alguns contributos sobre a avaliação da qualidade do processo de implementação, por exemplo, Masdonati e colegas (2009) associaram o processo de implementação à satisfação geral com a vida, mas também à satisfação com a intervenção realizada.

Perdrix e colegas (2011) realizaram um estudo qualitativo-quantitativo sobre a efetividade ao

longo do tempo de uma intervenção de carreira. Utilizaram medidas de satisfação com a vida e de dificuldade para tomada de decisões de carreira a fim de avaliar a implementação. As análises qualitativas foram guiadas por identificar o caminho seguido pelas pessoas após a intervenção. Os seus resultados mostraram que a implementação de uma escolha de carreira está alinhada com aspetos decisivos e motivacionais. Para além disso, fatores contextuais e dificuldades pessoais, por vezes incluindo questões familiares, podem torna-lá longa e complexa. Nessa pesquisa, nem todas as pessoas ficaram completamente satisfeitas com suas opções. Mesmo que a implementação do projeto de carreira se tenha efetuado, alguns expressaram sentimentos negativos ou mistos quanto à sua decisão, o que remete à satisfação que essa possibilita.

Aparentemente, alguns fatores são comuns aos estudos relativamente à avaliação da implementação, como é o caso da satisfação. Contudo, com base na propostas de Harren e Tiedeman, , pode-se propor que a implementação das decisões de carreira seja avaliada em termos de satisfação com a decisão e o desempenho obtido.

Igualmente importante para a avaliação da implementação das decisões, é a determinação do término do processo, os trabalhos sobre intervenções de carreira trouxeram algumas pistas. Perdrix e colegas (2011) sugerem que o processo pode se estender por até um ano, mas Kirschner e colaboradores (1994) citam processos de até cinco anos. Talvez não seja possível precisar cronologicamente a duração da implementação, mas podem ser construídos alguns parâmetros a respeito de seu fim. As idéias de Harren em relação ao término da implementação, o que coincide com o final do processo decisional, traduzem-se por experiências de satisfação e sucesso à medida que a pessoa se move para uma maior autonomia. Concretamente, pode ser apenas o significado de um breve período de tranquilidade, antes que novas necessidades de decisão se apresentem. O estudante universitário que implementa com sucesso sua escolha pode deparar-se rapidamente com situações em que terá de escolher novos caminhos para sua carreira, como área de especialização ou mesmo em que grupo de pesquisa ingressar. Do ponto de vista do mercado de trabalho, cada vez mais as pessoas tendem a trocar rapidamente de emprego, dando origem a novos processos decisoriais (Duarte, 2013).

7. Esquema conceptual da influência da família no processo de implementação

A revisão da literatura realizada anteriormente, sobretudo com base nas ideias de Harren (1979) e Tiedman (1961; Tiedeman & Miller-Tiedeman, 1984; Tiedeman & O'Hara, 1963) bem como os trabalhos que pressupõem a organização da influência contextual em diferentes níveis ou instâncias da influência (Bronfenbrenner, 1979; Bronfenbrenner & Ceci, 1994; Lent et al., 2000; Voundraeck, Ford, &

Porfeli, 2014; Vondraceck, Lerner, & Schulenberg, 1986), permitem traçar algumas linhas gerais sobre uma proposta de esquema conceitual, que podem ser resumidas em dois pontos de destaque. O primeiro ponto foca-se na influência da família em si. Em relação a este aspeto, realça-se na literatura a importância dos contextos: aquele no qual a pessoa está imersa e aquele que a pessoa passa a fazer parte a partir da implementação. A família compõe o contexto no qual a pessoa está imersa. Essa pequena parte do contexto da pessoa a que foi chamada de influência familiar está dividida por sua vez em duas instâncias diferentes. Uma que atua no momento da implementação, chamada de proximal (IFP), e outra, que atua ao longo da vida da pessoa, chamada de distal (IFD), mas que se atualiza no momento da implementação através da influência proximal. O segundo ponto de destaque da literatura assenta sobre a avaliação da qualidade da implementação, a qual foi tomada como um produto do sucesso e a satisfação com essa decisão. Claramente existem outras formas de avaliar a implementação, como ficou claro em estudos anteriores (e.g., Germeijs e Verschueren, 2007). Mas entende-se que os dois elementos, sucesso e satisfação, estão em maior sintonia com as ideias de Harren (1979) e Tiedeman (1961) empregados como guias na compreensão da fase de implementação da decisão.

Integrando os dois pontos, pode-se hipotetizar que a família atua como um complexo gerado pelos seus diferentes fatores (proximais e distais) sobre o processo de implementação das decisões, que pode ser observado pelo sucesso e pela satisfação com a decisão. O modelo resultante está representado na Figura 1.1. O sucesso ou desempenho que a pessoa tem no contexto que sua decisão cria é relativo a avaliação que faz do progresso de seus objetivos, desempenho e comprometimento. A satisfação pode ser com a escolha em si (Germeijs & Verschueren, 2007), ou estendida ao bem-estar, desde que se possa assumir a relação entre a satisfação nos domínio educacional e profissional com a satisfação com a vida em geral (Lent, 2008; Lent & Brown, 2006; Sheu & Lent, 2009).

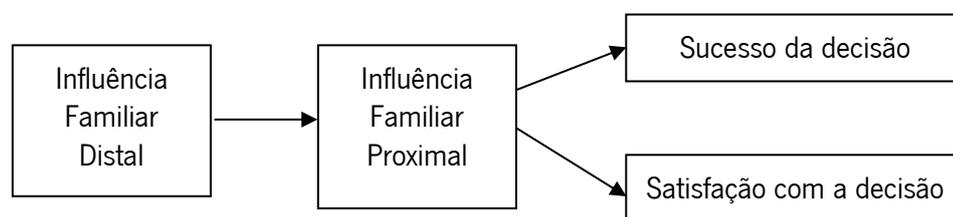


Figura 1.1. Esquema geral da influência familiar na implementação das decisões de carreira

Como já observado, a atuação da família na implementação apresentada na Figura 1 não pode ser avaliada diretamente (Novakovic & Fouad, 2012; Skorikov & Vondraeck, 2011), são necessários

modelos que sirvam de guia ao estudo. Com base no que foi discutido até esse ponto é possível propor que as abordagens sociocognitivas, notadamente a TSCC (Lent, 2013, Lent et al., 1994) ofereçam um suporte teórico adequado ao estudo da implementação das decisões de carreira. Seus modelos integram os fatores citados e enfatizam a interação entre fatores pessoais e contextuais na compreensão de comportamentos vocacionais complexos, como decisões de carreira e promoção de ajustamento (Patton & McMahon, 2014; Sheu & Bordon, 2017). Mas também são uma base sólida para investigar a relação de fatores contextuais com o desempenho (sucesso) e a satisfação que a pessoa obtém em sua decisão.

A suposição chave para uma aproximação entre a influência familiar e os modelos da TSCC está em adotar que a influência familiar é um fator contextual (*background contextual affordance variable*) (Ferry, Fouad & Smith, 2000; Lent, 2013). Na TSCC, o fator contextual (composto pelos apoios e fonte de recursos ambientais) foi associado direta e indiretamente à diversos fatores sociocognitivos incluídos no modelo de Lent e colegas, como autoeficácia (Lent et al. 2005, Lent, Taveira, Sheu & Singley, 2009), progresso de objetivos (Lent, et al., 2014) e bem-estar (Singley, Lent & Sheu, 2010). Inspirados nesta proposta conceptual os capítulos posteriores, sobretudo os empíricos (III e IV) trarão modelos que testam a proposta de que a família atua na implementação das decisões de carreira, assumindo nesses casos uma estrutura de influência organizada em níveis (Capítulo III) que atua em conjunto a elementos sociocognitivos (Capítulo IV).

8. Conclusão

Ao longo do presente capítulo foi demonstrado como a família pode atuar na implementação das decisões de carreira e lançar as bases para um modelo compreensivo desse processo. A implementação é parte integrante do processo de tomada de decisão de carreira, e conjuntamente com a fase de planeamento demonstra de que maneira as pessoas resolvem os pontos de decisão que se sucedem ao longo de toda a vida (Super, 1980, 1990). Um conjunto considerável de trabalhos sobre o processo de tomada de decisão de carreira oferece excelente base para o entendimento das decisões (e.g., Gati & Tal, 2008; Peterson, et al., 1991). Entretanto, a generalidade do conhecimento desenvolvido descreve como as pessoas chegam a uma decisão, e não os resultados dessa decisão (Gati, & Asher, 2001), motivo pelo qual poucos estudos se centram na fase de implementação (Carvalho, 2012). Modelos clássicos de Tiedeman (1961) e Harren (1979) foram centrais na apresentação no esquema conceptual apresentado em virtude do destaque que atribuem à fase de implementação

O elemento contexto parece ser o diferencial dos modelos de tomada de decisão de carreira que tratam também da fase de implementação. Tomados em conjunto, os trabalhos sobre as decisões de

carreira concordam que os elementos contextuais são parte essencial da decisão, mas aqueles que incorporam o fator contexto em seus modelos são uma descrição mais completa do processo (Philips & Jome, 2005).

O contexto da pessoa também atua na implementação fornecendo apoio social e recursos materiais, assim como também pode apresentar obstáculos ao processo. A família pode ser tomada como um fator contextual, talvez diferente de outros elementos contextuais (e.g., comunidade e escola) tem uma influência mais determinante sobre o desenvolvimento da carreira (Gottfredson, 1981). No que diz respeito à influência na implementação das decisões de carreira, a influência familiar foi representada por dois níveis ou instâncias, influência distal e proximal. O primeiro agrega elementos da família relacionado aos fatores estruturais (Whiston & Keller, 2004), como estatuto socioeconômico e estrutura do agregado familiar. O segundo, proximal, remete a fatores de processo (Whiston & Keller, 2004), relacionais e próximos ao comportamento de decisão, como apoio. A organização sugerida fundamenta a criação de um modelo sobre a relação entre os fatores familiares, possibilitando a partir daí, identificar com mais clareza a colaboração de cada fator sobre o processo de implementação.

Os trabalhos de Tiedeman (1961) e Harren (1979) consideraram que a implementação de uma decisão é na verdade o ingresso num novo contexto relacional, mas sem deixar de lado os elementos contextuais que foram relevantes até aquele ponto, onde se localiza a família. Essas duas posições permitiram descrever conceptualmente a implementação como a interação do contexto no qual a pessoa se desenvolveu e o contexto no qual a pessoa implementa suas escolhas. A implementação bem-sucedida seria a incorporação pela pessoa desse novo contexto. A incorporação do novo contexto poderia ser traduzida pela maneira como a pessoa consegue manter sua autonomia ao mesmo tempo em que é parte integrante dele, mantendo uma atuação efetiva e estável. Concretamente, a implementação das decisões de carreira foi tomada em termos de sucesso e satisfação, tendo por base os modelos de Tiedeman e Harren. Essa estratégia de avaliação da qualidade da implementação foi confirmada por estudos empíricos mais atuais (e.g. Germeijs & Verschueren, 2007).

A partir desses indicadores de qualidade da implementação, sucesso e satisfação, e sua relação com a influência familiar, foi possível apresentar de maneira simplificada as bases de um esquema inicial para a compreensão do fenômeno. Esse esquema inicial deve ser desenvolvido tornando mais claras as relações entre os componentes da família e seu impacto no sucesso e na satisfação com a escolha. A relação, como já alertada por estudos anteriores (Farmer, 1985; Novakovic & Fouad, 2012; Skorikov & Vondraeck, 2011), não se dará de forma direta, mas mediada por uma série de fatores, como a autoeficácia, donde os modelos da TSCC se tornam essenciais. Para chegar a tal construção, primeiro

deve-se conhecer melhor a própria influência familiar sobre as decisões de carreira, o próximo capítulo será dedicado a explorar com detalhe os estudos realizados sobre o tema nos últimos anos. A partir desse conhecimento será possível apresentar uma descrição mais acurada sobre a maneira como se organiza a influência familiar.

9. Referências

- Abreu, L. C., Oliveira, M.A., Carvalho, T.D., Martins, S.R., Gallo, P.R., & Reis, A.O.A. (2010). A epistemologia genética de Piaget e o construtivismo. *Journal of Human Growth and Development*, 20(2), 361-366. Retirado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12822010000200018&lng=pt&tlng=pt.
- Akaike, H. (1987). Factor analysis and AIC. *Psychometrika*, 52, 317–332.
- Alliman-Brissett, A., & Turner, S. (2010). Racism, parent support, and math-based career interest, efficacy, and outcome expectations. *Journal of Black Psychology*, 36(2), 197-225. doi: 10.1177/0095798409351830
- Almeida, A. P. D. (2011). Quando o vínculo é doença: a influência da dinâmica familiar na modalidade de aprendizagem do sujeito. *Revista Psicopedagogia*, 28(86), 201-213. Retirado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-84862011000200011&lng=pt&tlng=pt.
- Bardagi, M. P., & Hutz, C. S. (2009). "Não havia outra saída": percepções de alunos evadidos sobre o abandono do curso superior. *Psico-USF*, 14(1), 95-105. doi: 10.1590/S1413-82712009000100010
- Blustein, D. (2001). The interface of work and relationships: Critical knowledge for 21st century psychology. *The Counseling Psychologist*, 29, 179-192. doi: 10.1177/0011000001292001
- Bright, J. E. H., Pryor, R. G. L., & Harpham, L. (2005). The role of chance events in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 561–576. doi 10.1016/j.jvb.2004.05.001
- Brisbin, L. A., & Savickas, M.L. (1994). Career indecision scales do not measure foreclosure. *Journal of Career Assessment*, 2, 352-363. doi: 10.1177/106907279400200403
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development*. MA: Harvard University.
- Bronfenbrenner, U., & Ceci, S. J. (1994). Nature-nurture reconceptualized in developmental perspective: A bioecological model. *Psychological Review*, 101, 568–586. doi: 10.1037/0033-295X.101.4.568

- Carvalho, M. S. (2012). *A implementação de decisões vocacionais no Ensino Secundário: Contributos para a construção de um modelo de intervenção*. (Tese de doutoramento). Universidade do Minho: Portugal. Retirado de <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/23536>
- Carvalho, M., & Taveira, M. C. (2012). A implementação de decisões vocacionais: Revisão da literatura. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(1), 27-35. Retirado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902012000100005&lng=pt&tlng=pt.
- Chartrand, J. M., & Camp, C. C. (1991). Advances in the measurement of career development constructs: A 20-year review. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 1-39. doi: 10.1016/0001-8791(91)90002-4
- Christiansen, C. H. (1999). Defining lives: Occupation as identity: An essay on competence, coherence, and the creation of meaning – The 1999 Eleanor Clarke Slagle lecture. *American Journal of Occupational Therapy*, 53(6), 547–558. doi: 10.5014/ajot.53.6.547
- Dawis, R. V. (2005). The Minnesota Theory of Work Adjustment. In S. D. Brown & R. L. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 3-23). San Francisco, CA: John Wiley & Sons.
- Duarte, M. E. (2013). A vida da orientação na vida do século XXI: constrangimentos e desafios. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(2), 155-164. Retirado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902013000200002&lng=pt&tlng=pt.
- Edwards, W., & Newman, J.R. (1982). *Multiattribute evaluation*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Erikson, E. H. (1976). *Identidade, juventude e crise*. Rio de Janeiro: Zahar Editores.
- Erikson, E. H. (1998). *The life cycle completed*. NewYork-London: WW Northon & Company.
- Farmer, H. S. (1985). Model of career and achievement motivation for women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 32(3), 363-390. doi:10.1037/0022-0167.32.3.363
- Feinstein, L, Duckworth, K., & Sabates, R. (2008). *Education and the Family*. Oxon: Routledge.
- Ferry, T. R., Fouad, N. A., & Smith, P. L. (2000). The role of family context in a social cognitive model for career related choice and behavior: A math and science perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 348-364. doi: 10.1006/jvbe.1999.1743
- Fouad, N. A., & Kantamneni, N. (2008). Contextual factors in vocational psychology: Intersections of individual, group and societal dimensions. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (4a ed., pp. 408-425). New York: John Wiley & Sons.
- Gati, I. (1986). Making career decisions—a sequential elimination approach. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 408-417. doi:10.1037/0022-0167.33.4.408

- Gati, I., & Asher, I. (2001). Prescreening, in-depth exploration, and choice: From decision theory to career counseling practice. *Career Development Quarterly*, *50*, 140-157. doi: 10.1002/j.2161-0045.2001.tb00979.x
- Gati, I., & Tal, S. (2008). Decision-making models and career guidance. In J. A. Athanassou & R. V. Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 157-185). Netherlands: Springer. doi: 10.1007/978-1-4020-6230-8
- Germeijs, J., & Verschueren, K. (2007). High school students' career decision-making process: Consequences for choice implementation in higher education. *Journal of Vocational Behavior*, *70*(2), 223-241. doi:10.1016/j.jvb.2006.10.004
- Gottfredson, L. S. (1981) Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, *28*(6), 545-579. doi: 0.1037/0022-0167.28.6.545
- 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
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision-making for college student. *Journal of Vocational Behavior*, *14*, 119-133. doi: 10.1016/0001-8791(79)90065-4
- Hills, J. R. (1964). Decision Theory and College Choice. *Personnel & Guidance Journal*, *43*(1), 17-22. Retirado de <http://search-ebSCOhost-com.ez1.periodicos.capes.gov.br/login.aspx?direct=true&db=sih&AN=14949093&lang=pt-br&site=ehost-live&authType=ip,cookie,uid>
- Hirschi, A. (2013). Career decision making, stability and actualization of career intentions: The case of entrepreneurial intentions. *Journal of Career Assessment*, *21*(4), 555-571, doi:10.1177/1069072712475287
- Hirschi, A., & Läge, D. (2007). Holland's secondary constructs of vocational interests and career choice readiness of secondary students: Measures for related but different constructs. *Journal of Individual Differences*, *28*, 205-218. doi:10.1027/1614-0001.28.4.205
- Holland, J. L. (1992). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (2a ed.) Odessa, FL: Psychological Assessment
- Janis, I. L., & Mann, L. (1979). Decision Making: A Psychological Analysis of Conflict, Choice, and Commitment. *American Political Science Association*, *73*(1), doi: 10.2307/1954755
- Kenny, M. E., Blustein, D. L., Chaves, A., Grossman, J. M., & Gallagher, L. A. (2003). The role of perceived barriers and relational support in the educational and vocational lives of urban high school students. *Journal of Counseling Psychology*, *50*, 142-155. doi: 10.1037/0022-0167.50.2.142

- Kirschner, T., Hoffman, M. A., & Hill, C. E. (1994). Case study of the process and outcome of career counseling. *Journal of Counseling Psychology, 41*, 216–226. doi:10.1037/0022-0167.41.2.216.
- Kniveton, B. H. (2004). The Influences and Motivations on Which Students Base Their Choice of Career. *Research in Education, 2*, 47-59. doi: 10.7227/RIE.72.4
- Krumboltz, J. D., & Baker, R. D. (1973). Behavioral counseling for vocational decisions. In H. Borrow (Ed.), *Career guidance for a new age* (pp. 235-284). Boston: Houghton Mifflin.
- Krumboltz, J. D., & Hamel, D. A. (1977). *Guide to career decision making skills*. New York: College Entrance Examination Board.
- Laspita, S., Breugst, N., Heblich, S., & Patzelt, H. (2012). *Intergenerational transmission of entrepreneurial intentions*. *Journal of Business Venturing, 27*(4), 414-435. doi: 10.1016/j.jbusvent.2011.11.006
- Lent, R. W. (2008). Understanding and promoting work satisfaction: An integrative view. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (4a ed., pp. 462–480). New York: Wiley.
- Lent, R. W. (2013). Social cognitive career theory. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2a ed., pp. 115-146). New York: Wiley.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior, 69*, 236–247.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Towards a unifying social cognitive theory of career and academic interests, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*(1), 79-122. doi: 10.1006/jvbe.1994.1027
- Lent, R.W., Hackett, G., & Brown, S.D. (2000). Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis. *Journal of Counseling Psychology, 47*(1), 36-49. doi: 10.1037//0022-0167.47.1.36
- Lent, R. W., Singley, D., Sheu, H., Gainor, K., Brenner, B. R., Treistman, D., & Ades, L. (2005). Social cognitive predictors of domain and life satisfaction: Exploring the theoretical precursors of subjective well-being. *Journal of Counseling Psychology, 52*, 429–442. doi: 10.1037/0022-0167.52.3.429
- Lent, R. W., Taveira, M., Pinto, J. C., Silva, A. D., Blanco, A., Faria, S., & Gonçalves, A. M. (2014). Social cognitive predictors of well-being in African college students. *Journal of Vocational Behavior, 84*, 266–272. doi:10.1016/j.jvb.2014.01.007
- Lent, R.W., Taveira, M.C., Sheu, H, & Singley, D. (2009). Social cognitive predictors of academic adjustment and life satisfaction in Portuguese college students: A longitudinal analysis. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 190–198. doi: 10.1016/j.jvb.2008.12.006

- Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology, 3*, 551-558. doi:10.1037/h0023281
- Marcia, J. E. (1967). Development and validation of ego identity Status. *Journal of Personality and Social Psychology, 3*(5), 551-558. doi: 10.1037/h0023281
- Marcia, J. E. (1993) The Status of the Statuses: Research Review in J.E. Marcia et al. (org) *Ego Identity: A Handbook for Psychosocial Research* (pp 21-40) Springer-Verlag: New York.
- Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2009). Effectiveness of career counseling and the impact of the working alliance. *Journal of Career Development, 36*, 183–203. doi:10.1177/0894845309340798.
- Meijers, F. (1998). The development of a career identity. *International Journal for the Advancement of Counselling, 20*, 191–207. doi:10.1023/A:1005399417256
- Mitchell, A. M., & Krumboltz, J. D. (1984). Research on human decision making: Implications for career decision making and counseling. In S. D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 238-282). New York: Wiley.
- Novakovic, A., & Fouad, N. A. (2012). Background, Personal, and Environmental Influences on the Career Planning of Adolescent Girls. *Journal of Career Development, 40*(3), 223-244. doi: 10.1177/0894845312449380
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice* (3a ed.). Sense Publishers: Rotterdam.
- Perdrix, S., Stauffer, S., Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2011) Effectiveness of career counseling: A one-year follow-up. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 565–578. doi:10.1016/j.jvb.2011.08.011
- Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., & Reardon, R. C. (1991). *Career development and services: A cognitive approach*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Peterson, G., Sampson, J., Reardon, R., & Lenz, J. (2002). A cognitive information processing approach. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (4a ed., pp. 312-372). San Francisco: Jossey-Bass.
- Phillips, S. D., Christopher-Sisk, E. K., & Gravino, K. L. (2001). Making career decisions in a relational context. *The Counseling Psychologist, 29*, 193-213. doi: 10.1177/0011000001292002
- Phillips, S. D., & Jome, L. M. (2005). Vocational choices: What do we know? What do we need to know? In M.L. Savickas & W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology: Theory, Research and Practice* (3a ed., pp. 127-153). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Piaget, J. (1971). *Genetic Epistemology*. New York: Noton & Company.

- Pitz, G. F., & Harren, V. (1980). An analysis of career decision making from the point of view of information processing and decision theory. *Journal of Vocational Behavior, 16*(3), 320-346. doi: 10.1016/0001-8791(80)90059-7
- Rappaport, C. R. (1982). *Psicologia do desenvolvimento: a idade escolar e a adolescência* (Vol. 4). São Paulo: EPV.
- Rodrigues, S., Jindal-Snape, D., & Snape, J. B. (2011). Factors That Influence Student Pursuit of Science Careers; the Role of Gender, Ethnicity, Family and Friends. *Science Education International, 4*, 266-273. doi:10.1186/s12052-015-0034-7
- Savage, L. J. (1954). *The Foundations of Statistics*. New York: John Wiley.
- Savickas, M. L. (2013). Career Construction Theory and Practice In. S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2a ed., pp. 147-183). New York: Wiley.
- Schulenberg, J. E., Vondracek, F. W., & Crouter, A. (1984). The influence of the family on vocational development. *Journal of Marriage and the Family, 46*, 129-143. doi: 10.2307/351871
- Sheu, H., & Bordon, J. J. (2017). SCCT Research in the International Context: Empirical Evidence, Future Directions, and Practical Implications. *Journal of Career Assessment, 25*(1), 58-74. doi: 10.1177/1069072716657826
- Sheu, H., & Lent, R. (2009). A social cognitive perspective on well-being in educational and work settings: Cross-cultural considerations. *International Journal of Educational Vocational Guidance, 9*, 45-60. doi: 10.1007/s10775-008-9147-7
- Silva, J. M. T. (2010). Decisão de carreira: processo, desafios e soluções. *Psychologica, 53*, 5-25. doi: 10.14195/1647-8606_53_1
- Singaravelu, H. D., White, L. J., & Bringaze, T.B. (2005). Factors influencing international students' career choice - A comparative study. *Journal of Career Development, 32*(1), 46-59. doi: 10.1177/0894845305277043
- Singley, D. B., Lent, R. W., & Sheu, H. (2010). Longitudinal Test of a Social Cognitive Model of Academic and Life Satisfaction. *Journal of Career Assessment, 18*(2), 133-146. doi: 10.1177/1069072709354199
- Skorikov, V., & Vondracek, F. W. (1998). Vocational identity development: Its relationship to other identity domains and to overall identity development. *Journal of Career Assessment, 6*, 13-35. doi:10.1177/106907279800600102
- Skorikov, V. B., & Vondracek, F. W. (2011). Occupational Identity. In S.J. Schwartz, K. Luyckx & V.L. Vignoles (Eds.), *Handbook of Identity Theory and Research* (pp 693-714). New York: Springer.

- Solberg, V. S., Close, W., & Metz, A. J. (2002). *Promoting success pathways for middle and high school students: Introducing the adaptive success identity plan for school counselors*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior, 16*, 282-298. doi: 10.1016/0001-8791(80)90056-1
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2a ed., pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991). College students' perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior, 38*, 92-106. doi: 10.1016/0001-8791(91)90020-M
- Terêncio, M. G., & Soares, D. H. P. (2003). A Internet como ferramenta para o desenvolvimento da identidade profissional. *Psicologia em Estudo, 8*(2), 139-145. doi: 10.1590/S1413-73722003000200015.
- Tiedeman, D. V. (1961). Decision and vocational development: A paradigm and its implications. *Personnel and Guidance Journal, 40*, 15-20. doi: 10.1002/j.2164-4918.1961.tb02078.x
- Tiedeman, D. V., & Miller-Tiedeman, A. (1984). Career decision-making: An individualistic perspective. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Eds.), *Career choice and development* (2a. ed., pp. 308-337) Oxford: Jossey-Bass.
- Tiedeman, D. V., & O'Hara, R. (1963). *Career development: Choice and adjustment*. New York: College Entrance Examination Board.
- Tversky, A. (1972). Elimination by aspects: A theory of choice. *Psychological Review, 79*, 281-290. doi: 10.1037/h0032955
- Voundraeck, F. W., Ford, D.H., & Porfeli, E. J. (2014). *A Living Systems Theory of Vocational Behavior and Development*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Vondracek, F. W., Lerner, R. M., & Schuleberg, J. E. (1986). *Career development: A life-span developmental approach*. New Jersey: Erlbaum.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Whiston, S., & Keller, B. (2004). The influences of the family of origin on career development: A review and analysis. *The Counselling Psychologist, 32*, 493-568. doi: 10.1177/0011000004265660
- Winnicott, D.W. (1989). *Tudo começa em casa*. São Paulo: Martins Fontes.
- Zakay, D., & Barack, A. (1984). Meaning and Career Decision-Making. *Journal of Vocational Behavior, 24*(1), 1-14. doi: 10.1016/0001-8791(84)90062-9

CAPÍTULO 2

A Influência da Família na Tomada de Decisões de Carreira: Uma Revisão

Resumo

Foram revisados estudos publicados nos último quinze anos sobre a influência da família de origem na tomada de decisões de carreira. A seleção de estudos utilizou estratégias derivadas de revisões sistemáticas e a análise baseou-se em revisões narrativas, procurando-se dessa forma, fornecer um conhecimento amplo sobre o fenómeno com fiabilidade nos estudos incluídos. Os resultados confirmam a divisão entre fatores processuais e estruturais proposta por estudos anteriores. Os primeiros foram mais estudados em relação ao processo decisional, sua qualidade e estabilidade, e os segundos, foram mais estudados em relação à influência sobre o conteúdo das decisões. A atuação de alguns fatores teve mais destaque, como o apoio, apego, educação parental e estatuto socioeconómico. De uma forma geral o processo pelo qual as famílias influenciam as decisões de carreira é complexo e atravessado por fatores contextuais distais como a cultura. Identifica-se a necessidade de mais estudos voltados para etapas específicas do processo de tomada de decisão, como o planeamento e a implementação e, em contextos culturais diversos.

Palavras-chave: revisão de literatura; fatores familiares processuais; fatores familiares estruturais: tomada de decisão de carreira

1. Introdução

Os trabalhos de Schulenberg, Voundraeck e Crouter (1984) e Whiston e Keller (2004) são considerados os mais proeminentes trabalhos de revisão da literatura sobre a influência da família nas carreiras (Blustein, 2004). No primeiro estudo não é possível estabelecer o número de trabalhos específicos sobre a influência nas decisões de carreira. Já no estudo de Whiston e Keller é possível ter uma visão mais clara. Esta revisão incluiu 72 estudos, dos quais 33 relativos às decisões. O número revela a atenção que os pesquisadores tem dado ao tema nos últimos anos.

O presente estudo é uma revisão sobre a influência familiar na tomada de decisões de carreira. Tendo em vista a diversidade que o tema pode assumir do ponto de vista cultural, é dado algum destaque para a produção científica do contexto iberoamericano, mas sem circunscrever o estudo a trabalhos apenas desse contexto. Nesse sentido, muitos autores observaram a especificidade sociogeográfica do desenvolvimento da carreira (e.g., Fouad & Kantamneni, 2008; Gottfredson, 1996; Lent, 2013) e a necessidade de adaptar as construções e estruturas teóricas (Ribeiro, 2013).

Quanto ao tipo de revisão, é uma revisão sistemática, sem metanálise em relação aos critérios de seleção de artigos, mas narrativa em relação ao processo de análise. Esse formato foi escolhido por dois motivos. Primeiro, a seleção de artigos nos moldes de uma revisão sistemática oferece confiabilidade em relação aos estudos incluídos, assegura que a procura tenha sido feita de maneira sistemática e abrangente com fontes explícitas baseada em critérios aplicados uniformemente e passível de ser replicada (Haynes, Sackett, Gray, Cook, & Guyatt, 1997; King, 1995). Segundo, a análise narrativa tem contornos de uma análise qualitativa. Esse tipo de análise é mais adequado ao tema, que por sua diversidade e novidade, em algum sentido, torna necessária a utilização de análises que procurem interpretar processos e contextos (Denzin & Lincoln, 2006).

Antes de iniciar o trabalho é preciso definir melhor o que se entende por tomada de decisão de carreira de e família. Primeiramente, decisão pode ser utilizada como um sinônimo de escolha, sendo que o último é o mais comumente empregado (American Psychological Association, 2015). No entanto, em razão dos significados etimológicos dessas duas palavras opta-se por empregar o termo decisão, por remeter a uma posição ativa, do latim, *decidere*, reduzir, por termo (Faria, 1967). O termo escolha foi considerado menos ativo, remete a colher, separar (*eligere*, Faria, 1967). A tomada de decisão de carreira é um processo que envolve toda a vida de uma pessoa, desde os primeiros pensamentos sobre o que fazer no futuro até o fim da vida (Super, 1990). O processo de tomada de decisão de carreira inclui duas etapas diferentes, planejamento ou antecipação e implementação da decisão (Carvalho & Taveira, 2012; Tiedman, 1961), que são abordadas indiscriminadamente nesta revisão.

A família, ou família de origem, tal como postulado por estudos anteriores (Fouad et al, 2010; Whiston & Keller, 2004) será considerada como aquela em que as pessoas passam seus primeiros anos de vida. Apesar da família incluir outros membros além dos pais, como irmãos, padrastos, avós, e outros que tenham desempenhado um papel central no desenvolvimento do indivíduo, a maior parte dos estudos refere-se apenas a pai ou mãe, ou às pessoas que assumem estas funções (Whiston & Keller, 2004). A definição se refere à família de origem, contudo, são utilizadas indiscriminadas as expressões família e família de origem.

2. Metodologia

2.1. Palavras-chave

As palavras-chave utilizadas derivam de uma combinação de termos relacionados à *career decision making* (tomada de decisão de carreira) e *family* (família) retirados do índice de termos *PsycNET-Thesaurus* (American Psychological Association, 2015). Este índice é interessante por apresentar os termos mais citados na base *PsycNET* e associar cada termo a diversos outros, tendo em vista sua utilização e relevância. Explorada cada expressão, foram encontradas simultaneamente oito expressões relacionadas a *career decision making*: *career choice* (escolha de carreira), *vocational choice* (escolha vocacional), *occupational choice* (escolha profissional), *job selection* (seleção de trabalho), *occupational preference* (preferência profissional), *career preference* (preferência de carreira) e *vocational preference* (preferência vocacional). Os termos associados a *family* foram: *parents* (pais), *parental* (parental), *siblings* (irmãos), *mother* (mãe) e *father* (pai). Os oito termos relacionados à carreira foram combinados com os seis termos relacionados à família; Todas as pesquisas foram construídas com operadores booleanos para aperfeiçoar a consulta. As combinações de termos foram traduzidas para português e espanhol de acordo com os descritores de palavras-chave nestas línguas.

2.2. Critérios de Inclusão

Esta revisão parte de uma abordagem contextual de desenvolvimento de carreira a exemplo de revisões anteriores (Schulenberg, Voundraeck, & Crouter, 1984; Whiston & Keller, 2004). Para ser incluído, o estudo teve que ser publicado em uma revista científica revisada por pares, entre 2002 e 2016 e deve incluir variáveis familiares e de carreira tais como definido acima. O período inicial de tempo foi escolhido como uma continuação ao estudo de Whiston e Keller (2004) o qual incluiu artigos até o ano de 2002. Ainda que o trabalho citado aborde a influência da família sob aspectos gerais e não apenas decisões, acaba por incluí-las, o que cria um contínuo para pesquisadores observarem o estado da arte.

A revisão pesquisou textos escritos em espanhol, inglês e português.

2.3. Procedimentos de busca de artigos

Bases de dados são a fonte mais proveitosa de pesquisa para trabalhos de síntese, embora contenham algumas restrições sobre o que tipo de material é aceite em cada sistema, devido a restrições tópicas ou disciplinares de cada base (Cooper, 1998). Por esse motivo, foram empregadas bases de dados multidisciplinares com ampla cobertura como o *Scopus* e tradicionais como *Web of Science*. Além de base de dados multidisciplinares e tradicionais, foram incluídas bases regionais a fim de dar algum destaque à produção científica local. Sendo impossível incluir todas as sub-regiões, e, em acordo com a delimitação que os idiomas sugerem, foram incluídas bases de dados referentes ao contexto iberoamericano, como *Redalyc*. Dessa maneira, foram utilizadas as bases de dados *PsycArticles*, *PubMed* e *ERIC* por seu enfoque nas áreas de psicologia e educação e *Web of Science* e *Scopus* por seu cariz multidisciplinar e por serem bases de dados com um expressivo número de periódicos vinculados. Como bases de dados regionais utilizou-se *Pepsic*, e *Redalyc* e *REDIB* (Red Iberoamericana de Inovação e Conhecimento Científico), a qual inclui *Scielo*.

Essa etapa reteve 2480 artigos, dos quais removidos os artigos duplicados obteve-se 2257 títulos. Após avaliar títulos e palavras chave foram retidos 335, dos quais avaliaram-se os resumos e reteve-se 147 artigos para leitura completa. Foram encontrados 102 estudos que cumpriram os objetivos para inclusão no estudo, contudo 9 não foram obtidos. Após a leitura detalhada de cada um dos trabalhos notou-se a existência de duas grandes categorias, estudos que abordavam diversas variáveis contextuais, entre elas a família, e estudos que abordavam especificamente a influência familiar. Tendo em vista os objetivos desta revisão optou-se por manter apenas os trabalhos referentes a essa última categoria, a qual somou 72 artigos.

2.4. Classificação e organização

Depois de delimitados os artigos a serem analisados, estabeleceram-se os principais critérios de classificação. Os estudos foram agrupados primeiramente de acordo com uma perspectiva de desenvolvimento, isso significa, de acordo com a fase de desenvolvimento dos participantes (crianças, adolescentes, adultos jovens e adultos), tal como na revisão de Whiston e Keller, (2004). Contudo, a distribuição obtida não representou a diversidade dos trabalhos revisados (a maioria dos estudos focava apenas população adolescente ou jovem adulta). Decidiu-se por classificar os estudos em acordo com o critério utilizado por Schulenberg e colegas (1984), que dividiu a influência familiar em fatores

processuais e estruturais. Essa classificação revelou uma maior riqueza do material. Dentro de cada uma dessas grandes categorias surgiram subcategorias claras, como apego e apoio, pertencentes aos fatores processuais; e estatuto socioeconómico e educação parental, pertencente aos fatores estruturais.

Quanto aos fatores relativos às decisões de carreira buscou-se também estabelecer uma classificação de forma que cada fator da influência familiar pudesse ser apresentado em relação aos constructos ou fatores de carreira que haviam sido associados. Contudo, a classificação dos estudos de acordo com o constructo de carreira foi uma tarefa mais difícil devido à multiplicidade de conceitos. Por esse motivo, buscou-se definir os constructos examinados nos estudos de uma maneira consistente com as intenções dos pesquisadores, mas que pudessem ser agrupados com estudos semelhantes (Whiston & Keller, 2004).

A forma como serão apresentadas as associações entre fatores da influência familiar e os fatores de carreira dependerá do número de artigos em cada categoria. Algumas categorias relativas à influência da família foram mais pesquisadas que outras, assim, em categorias mais estudadas como apego e apoio foi possível analisar o efeito sobre as categorias de carreira separadamente (e.g., efeito do apoio familiar sobre a indecisão). Contudo, em categorias com menor número de estudos, como coesão familiar, serão apresentados os estudos de forma geral, com o intuito de oferecer uma visão global.

3. Resultados

3.1. Análises preliminares

A presente revisão identificou 17 temas relativos à influência familiar, destes, 13 são fatores familiares processuais e os demais fatores estruturais (Tabela 2.1). Em relação aos fatores processuais o tema apoio foi o mais estudado (19 ocorrências), seguido de apego (11 ocorrências) e expectativas (9 ocorrências). Com relação aos fatores estruturais o tema mais abordado é o emprego dos pais (15 ocorrências), onde são abordados assuntos referentes tanto a área e emprego dos pais ou sua situação de emprego. O segundo tema mais abordado refere-se ao estatuto socioeconómico (13 ocorrências), seguido da educação parental, com 10 ocorrências. Muitos estudos possuíam mais de um tema principal (e.g., Oren, Caduri, & Tziner, 2013). Quanto aos fatores relativos à decisão de carreira, o tema mais abordado foi o conteúdo das decisões, relativa a área de estudo ou profissão, com 28 ocorrências, onde foi possível observar claramente que alguns estudos abordaram a fase de planejamento e outros, ainda que em menor número, a fase de implementação das decisões. O segundo tema mais estudado foi a indecisão de carreira (16 ocorrências) seguido de autoeficácia para decisões de carreira (13).

Tabela 2.1
Estrutura de apresentação dos estudos

Fator familiar	Fator de carreira
Fatores de processo	
Apoio	Escolha de carreira Autoeficácia para as decisões de carreira Indecisão Expectativas de resultado Comprometimento
Apego	Escolha de carreira Autoeficácia para as decisões de carreira Indecisão Comprometimento
Expectativas	Escolha de carreira Expectativas de resultado Processo de tomada de decisão de carreira
Conflito (interação)	Geral
Comunicação (interação)	Geral
Estilos parentais (interação)	Geral
Autonomia em relação aos pais (interação)	Geral
Coesão (interação)	Geral
Figuras parentais	Geral
Valores	Geral
Envolvimento parental nas decisões de carreira	Geral
Percepção da influência parental	Geral
Fatores estruturais	
Emprego parental	Escolha de carreira Autoeficácia para as decisões de carreira Indecisão
Educação parental	Geral
Estatuto socioeconómico	Geral
Congruência	Geral
Dimensão e estrutura do agregado familiar	Geral

Nota. O conceito de interação será discutido a seguir.

Embora nem todos os estudos fizessem referência ou assumissem uma posição teórica, foi possível identificá-la em 37 trabalhos. Um total de 20 marcos teóricos foram referidos, desde enquadramentos mais conhecidos como o Psicodinâmico e de Desenvolvimento de carreira até abordagens não tão usuais na área, como a teoria da Autodeterminação (Ryan & Deci, 1987). Contudo, o enquadramento teórico mais citado foi a Teoria Social Cognitiva de Carreira -TSCC (Lent, Brown, &

Hackett, 1994; Lent, 2013), referida em 12 trabalhos. A Teoria de Comportamento Planeado (Ajzen, 1985) foi citada por 4 trabalhos, sendo o segundo referencial mais utilizado. Os referenciais Psicodinâmico, de Construção e Desenvolvimento de Carreira, teorias do Capital humano e social e teorias econômicas baseadas em econometria foram citados por 3 estudos cada.

Quanto à composição das amostras, 11 estudos incluíram os pais, ainda que com diferentes estratégias de abordagem. Mais da metade dos estudos foram realizados com adolescentes e jovens adultos, com uma variação etária entre 12 e 24 anos. A maior parte dos estudos manteve uma proporção equilibrada entre o número de participantes homens e mulheres, ainda que alguns trabalhos tenham incluído apenas população feminina (e.g., Hellerstein & Morrill, 2011; Novakovic & Fouad, 2013). Em relação ao desenho do estudo, 8 utilizaram abordagem longitudinais; 14 foram estudos qualitativos e os restantes utilizaram abordagens quantitativas. A estratégia de análise de dados mais utilizada foram regressões, nos seus diferentes tipos, presente em 18 estudos, contudo, mais recentemente nota-se o aumento da utilização de modelagem de equações estruturais (11 estudos).

Com relação às populações estudadas, estão concentrados em três continentes, América (31 estudos), Ásia (17 estudos) e Europa (20 estudos). África e Oceânia contribuem com apenas dois estudos. A população norte americana é a mais estudada (24 trabalhos), seguido da brasileira (7), espanhola (6) e chinesa (5). Pode-se adiantar que claramente existe o viés da linguagem dos estudos incluídos nestes valores (português, espanhol e inglês), e não podem ser tomados como absolutos para fins de comparação.

Tabela 2.2

Estudos com o fator familiar Apoio (suporte) como fator principal

Constructo(s) de carreira	Autores	Ano	N	Idade	Mulheres	Medidas de carreira	Medidas de família	Outros fatores familiares abordados
Autoeficácia para decisões de carreira	Fouad, Cotter, Fitzpatrick, Kantamneni, Carter, & Bernfeld	2010	205	13-53	48%	Escala de autoeficácia para decisões de carreira e escala de satisfação com a vida.	Escala de influência da família nas decisões de carreira, inventário de vinculação aos pais, escala multifatorial de individualismo e coletivismo.	Autonomia em relação aos pais
	Garcia, Restubog, Toledano, Tolentino, & Rafferty	2011	141(e 132 pais e mães)	M=19.35 (universitários) e seus pais (M=47.02)	49%	Escala de autoeficácia para decisão de carreira	Escala de apoio parental à carreira, escala de avaliação do apoio dado pelos pais à escolha de carreira do filho.	Educação parental
	Guan, Capezio, Restubog, Read, Lajom, & Li	2016	731	M=21.29 (universitários)	36%	Escala de autoeficácia para decisão de carreira, escala de adaptabilidade de carreira.	Escala de apoio parental à carreira, escala de avaliação da tradicionalidade de valores baseada na estrutura dos valores pessoais.	
	Stringer & Kerpelman	2010	345	18-25 (universitários)	64%	Escala de compromisso de identidade, escala de decisão de carreira e experiência de trabalho.	Escala de apoio parental à carreira.	
Autoeficácia para decisões de carreira, Indecisão	Restubog, Florentino, & Garcia	2010	146 (e 146 pais e mães)	M=17 (universitários, caloiros)	79%	Escala de autoeficácia para decisão de carreira, escala de auto-classificação da decisão de carreira, persistência no curso.	Escala de apoio parental à carreira.	
	Ginevra, Nota, & Ferrari	2015	94 (188 pais e mães)	16-19 (estudantes do secundário)	68%	Escala de autoeficácia para decisão de carreira e escala de ideias e atitudes em relação ao futuro.	Escala de provisão social parental.	

(continua)

Tabela 2.2 (continuação)

Constructo(s) de carreira	Autores	Ano	N	Idade	Mulheres	Medidas de carreira	Medidas de família	Outros fatores familiares abordados
Comprometimento						Escala para estudantes de valores no trabalho, questionário ocupacional, escala de engajamento ocupacional e inventário de valores de trabalho.	Escala de influência da família nas decisões de carreira, escala de obrigação familiar.	Educação parental
	Fouad, Kim, Ghosh, Chang, & Figueiredo	2016	568	Adultos	37%-58%			
	Novakovic & Fouad	2013	217	14-19 (estudantes do ensino secundário)		Inventário de autoeficácia acadêmica para o ensino secundário, escala de orientação para a integração ocupacional-familiar, questionário de comprometimento de carreira e questionário sobre nível educacional que o participante desejava.	Escala de apoio parental à carreira, inventário de vinculação aos pais.	
					100%			
Decisões de carreira preliminares	Meszaros, Creamer, & Lee	2009	994	Adolescentes (ensino secundário e caloiros)	43%	Questionário sobre a tomada de decisão de carreira	Questionário sobre a tomada de decisão de carreira (itens sobre decisão de carreira).	
	Turner & Lapan	2002	139	M=12 (8º ano 3º ciclo)	43%	Mapa de desafios de carreira e escala de planejamento e exploração de carreira.	Sub-escala de apoio parental percebido para procura de uma carreira em particular (dentro do mapa de desafios de carreira).	
Decisões de carreira preliminares, Expectativas de resultado	Alliman-Brissett, & Turner	2010	108	8º ano (3º ciclo primário)	49%	Escala de investigação e mapeamento de desafios vocacionais, escala de eficácia, expectativas e atitudes em matemática	Escala de apoio parental em matemática.	
	Santana, Feliciano, & Jimenez	2016	803	11-19 (estudantes do ensino secundário)	47%	Questionário de orientação acadêmica e de trabalho	Questionário de orientação acadêmica e de trabalho	

(continua)

Tabela 2.2 (continuação)

Estudos com o fator familiar Apoio (suporte) como fator principal

Constructo(s) de carreira	Autores	Ano	N	Idade	Mulheres	Medidas de carreira	Medidas de família	Outros fatores familiares abordados
Decisões de carreira tardias								
	Shen	2015	350	18-37 (universitários)	63%	Área de estudos universitários.	Medida de autoavaliação destinada a avaliar o grau de internalização de estereótipos asiático-americanos, positivos e negativos.	Apego
Exploração	Kracke	2002	192	M=15.27 (secundaristas)	40%	Escala de exploração de carreira.	Escala de autoritatividade, escala de individuação da relação parental, escala de apoio parental escala de apoio dos pares.	
Indecisão	Constantine, Wallace, & Kindaichi	2005	151	15-18 (secundaristas)	58%	Escala de percepção de carreira e escala de decisão de carreira.	Escala de suporte de carreira.	
	Nota, Ferrari, Solberg, & Soresi	2007	253	M=16.62 (secundaristas)	43%	Questionário sobre a autoeficácia para a procura de uma carreira e escala de decisão de carreira.	Escala de provisão social parental.	

Tabela 2.3

Estudos com o fator familiar Apego (vinculação aos pais) como fator principal

Constructos(s) de carreira	Autores	Ano	N	Idade	Mulheres	Medidas de carreira	Medidas de família	Outros fatores familiares abordados
Autoeficácia para decisões de carreira	Lease & Dahlbeck	2009	257	18-52 (universitários)		Escala de autoeficácia para decisão de carreira.	Inventário de vinculação aos pais, questionário de autoridade parental (estilos parentais).	
Autoeficácia para decisões de carreira, Comprometimento,	Lee & Kim	2015	207	18-31 (universitários)	60%	Escala de autoeficácia para decisão de carreira e escala de comprometimento com as escolhas de carreira.	Inventário de vinculação aos pais.	Estilos parentais

(continua)

Tabela 2.3 (continuação)

Autoeficácia para decisões de carreira, Comprometimento, Exploração, Indecisão Indecisão	Germeijs & Verschueren	2009	281	12° ano (secundário)	61%	Escala de autoeficácia para decisões de carreira, inventário de tarefa de escolhas de área de estudos.	Inventário de vinculação aos pais.	Envolvimento
	Cenkseven-Onder, Kirdok, & Isik	2010	382	9° a 12° ano (secundário) 15-19 (estudantes do secundário)	52%	Inventário de decisão de carreira. Questionário de indecisão de carreira e escala de auto-estima.	Inventário de estilos parentais e inventário de vinculação aos pais.	
	Emmanuelle	2009	241		55%		Inventário de vinculação aos pais.	
	Mojgan, Abdul Kadir, Noah, & Hassan	2013	158	17-25		Escala de decisão de carreira.	Inventário de vinculação aos pais.	
	Tokar, Withrow, Hall, & Moradi	2003	350	18-52 (universitários)	57%	Escala de cristalização do auto-conceito vocacional, escala de decisão de carreira.	Inventário de separação psicológica, escala de vinculação aos pais para adultos.	

Tabela 2.4

Estudos com o fator familiar Expectativas como fator principal

Constructo(s) de carreira	Autores	Ano	N	Idade	Mulheres	Medidas de carreira	Medidas de família	Outros fatores familiares abordados
Decisões de carreira preliminares	Alika	2012	100	10° e 12° ano (secundário)		Escala de preferência ocupacional.	Escala de avaliação de pressão de pares e inventário de avaliação de influência parental.	
Processo de tomada decisão de carreira	Leung, Hou, Gati, & Li	2011	1342	M=19.62 (universitários)	52%	Questionário de dificuldades para a tomada de decisão de carreira.	Inventário de expectativa parental, escala multidimensional de tradição e escala multidimensional da modernidade.	
Processo de tomada decisão de carreira	Gibson, Griepentrog, & Marsh	2007	601 (e 601 pais e mães)	16-21	50%	Acompanhamento da atitude dos estudantes.	Questões organizadas dentro da teoria que guia o estudo, com base em atitudes, normas e crenças de eficácia.	Estilos parentais

Tabela 2.5

Estudos com os fatores familiares de interação como fatores principais

Fator familiar	Constructo(s) de carreira	Autores	Ano	N	Idade	Mulheres	Medidas de carreira	Medidas de família	Outros fatores familiares abordados
Conflito	Processo de tomada decisão de carreira, Indecisão,	Constantine & Flores	2006	329	17-24 (universitários)	63%	Escala de decisão de carreira e escala de aspirações de carreira.	Escala de conflitos familiares.	
	Decisões de carreira tardias	Ma, Desai, George, San Filippo, & Varon	2013	8	24-39	75%	Entrevistas semiestruturadas.	Entrevistas semiestruturadas.	
	Indecisão	Ma & Yeh	2005	129	14-21	55%	Escala de decisão de carreira e escala de aspirações de carreira.	Escala asiático-americana de conflitos familiares, escala sobre auto-construção de independência relacional.	
Comunicação	Indecisão	Lo Cascio, Guzzo, Pace, & Pace	2013	350	13-16 (secundaristas)	42%	Escala de indecisividade e inventário de ansiedade-traço.	Escala de comunicação familiar.	
Estilos parentais	Indecisão, Expectativas de resultado	Magalhães, Alvarenga, & Teixeira	2012	199	16-22 (12º ano do ensino secundário)	50%	Escala de instabilidade de metas e escala de auto-relatada de indecisão de carreira.	Escalas de exigência e responsividade parental (estilos parentais).	
Separação dos pais	Decisões de carreira tardias	Bacal, Magalhães, & Féres-Carneiro	2014	15	19-95	40%	Entrevistas abertas.	Entrevistas abertas	Emprego parental
	Indecisão	Keller & Brown	2013	113	M=21.5 (universitários)	53%	Escala de indecisão de carreira.	Escala de independência conflitual, escala de experiência em relações próximas.	Educação parental
Coesão	Autoeficácia para decisões de carreira	Hargrove, Creagh, & Burgess	2002	210	17-51 (universitários)	53%	Escalas de identidade vocacional, autoeficácia para decisão de carreira e adaptabilidade de carreira.	Escala de avaliação do ambiente familiar.	
	Processo de tomada decisão de carreira	Lustig, Xu, & Strauser	2016	141	18-60 (universitários)	81%	Inventário de pensamentos de carreira.	Escala de avaliação do ambiente familiar.	Expectativas, Congruência
	Processo de tomada decisão de carreira	Koumoundourou, Tsaousis, & Kounenou	2011	289	14-18 (secundaristas)	57%	Questionário de dificuldades para a tomada de decisão de carreira.	Escala de avaliação de coesão e adaptação familiar, questionário de autoridade parental (estilos parentais).	

Tabela 2.6

Estudos com o fator familiar Figuras parentais como fator principal

Constructo(s) de carreira	Autores	Ano	N	Idade	Mulheres	Medidas de carreira	Medidas de família	Outros fatores familiares abordados
Decisões de carreira tardias	Lopes & Paula	2011	12	18-25	40%	Técnicas projectivas	Técnicas projectivas, inventário que avalia as responsabilidades e cuidados dos pais, questionário que avalia a contribuição parental do laço com o filho e um questionário que avalia a expectativa em termos de capacidades de ajuda.	Educação parental
	DiCaccavo	2002	64	19-58 (estudantes universitários)	67%	Área de estudos	Dados provenientes de censos demográficos.	Dados provenientes de censos demográficos.
	Sonnert	2009		Adultos M=21				
	Wong & Liu	2010	566	(universitários)	61%	Questionário fechado	Questionário fechado.	

Tabela 2.7

Estudos com o fator familiar Envolvimento parental nas decisões de carreira como fator principal

Constructo(s) de carreira	Autores	Ano	N	Idade	Mulheres	Medidas de carreira	Medidas de família	Outros fatores familiares abordados
Expectativas de resultado	Dietrich & Salmela-Aro	2013	807	15-21	48%	Objetivos de carreira relacionados	Questionário de apoio à carreira e falta de engajamento e avaliação da afetividade recebida de pai e mãe.	Dimensão e estrutura, Expectativas, Emprego parental

Tabela 2.8

Estudos com o fator familiar Percepção da influência parental nas decisões de carreira como fator principal

Constructo(s) de carreira	Autores	Ano	N	Idade	Mulheres	Medidas de carreira	Medidas de família	Outros fatores familiares abordados
Expectativas de resultado	Hwang & Vrongistinos	2010	32	25-44		Entrevistas semiestruturadas.	Entrevistas semiestruturadas.	
Indecisão	Rodríguez-Menéndez, Peña-Calvo, & Inda Caro	2016	51 (e 14 pais e mães)	Universitários	45%	Grupos de discussão.	Grupos de discussão.	
Processo de tomada decisão de carreira	Paula, Dutra & Boas	2014	6	17-18 (estudantes do secundário)	80%	Escala de maturidade para a escolha profissional.	Entrevistas abertas.	
Decisões de carreira preliminares	Sáinz, Pálmen, & García-Cuesta	2012	27 (pais e mães)	Adultos	63%	Grupo focal.	Grupo focal.	
Processo de tomada decisão de carreira	Santos	2005	16	Adolescentes	68%	Entrevistas não-estruturadas.	Entrevistas não-estruturadas.	Apego, Emprego parental, Estatuto socioeconómico
Decisões de carreira preliminares, Processo de tomada de decisão de carreira,	Fernández-García, García-Pérez, & Rodríguez-Pérez	2016	51 (e 14 pais e mães)	37-45		Grupo de discussão.	Grupo de discussão.	
Processo de tomada decisão de carreira	Sobrosa, Oliveira, Santos, & Dias	2015	200	14-26 (estudantes do ensino secundário)	65%	Questionário com questões abertas e fechadas sobre dados sociodemográficos e influências na escolha profissional.	Questionário com questões abertas e fechadas sobre dados sociodemográficos e influências na escolha profissional.	

Tabela 2.9

Estudos com o fator familiar Emprego parental como fator principal

Constructo(s) de carreira	Autores	Ano	N	Idade	Mulheres	Medidas de carreira	Medidas de família	Outros fatores familiares abordados
Autoeficácia para decisões de carreira, Processo de tomada de decisão de carreira, Expectativas de resultado	Sawitri, Creed, & Zimmer-Gembeck	2013	351	M=15.93 (estudantes do secundário)	53%	Escala de autoeficácia para decisão de carreira, escala de expectativas de resultado vocacional, escala de aspirações de carreira, sub-escala de pensamento e planejamento de carreira (proveniente de uma escala de saliência de carreira), questionário de exploração de carreira.	Escala de percepção de expectativa parental, escala de congruência de carreira adolescente-pai.	Expectativas
Emprego	Laspita, Breugst, Heblich, & Patzelt	2012	43764	M=23.87 (universitários)	50%	Questionário internacional a respeito do espírito empreendedor.	Questionário internacional a respeito do espírito empreendedor (dados sobre histórico profissional familiar).	
	Schroder, Schmitt-Rodermund, & Arnaud	2011	106	13-22 e seus pais (37-59)	69%	Questionário semi-estruturado sobre que tipo de emprego que o participante gostaria de ter no futuro.	Questionário sobre a identificação com o negócio da família, questionário sobre a percepção das recompensas de trabalhos dos pais percebidas, questionário aberto percepção da preferência familiar sobre a sucessão dos negócios e questão sobre a ordem de nascimento.	Comunicação, Conflito, Estatuto socioeconómico
Decisões de carreira preliminares	Chakraverly & Tai	2013	17	Adultos	-	Entrevistas semiestruturadas.	Entrevistas semiestruturadas.	Comunicação, Conflito,
	Kraaykamp, Tolsma, & Wolbers	2013	8800	Adultos	-	Dados provenientes de censos demográficos.	Dados provenientes de censos demográficos.	Estatuto socioeconómico

(continua)

Tabela 2.9 (continuação)

Constructo(s) de carreira	Autores	Ano	N	Idade	Mulheres	Medidas de carreira	Medidas de família	Outros fatores familiares abordados
Decisões de carreira tardias	Emran & Shilpi	2011	15136	Adultos	22%	Dados provenientes de censos demográficos.	Dados provenientes de censos demográficos.	Emprego parental
	Hellerstein & Morrill	2011		35-55	100%	Dados provenientes de censos demográficos.	Dados provenientes de censos demográficos.	Apego
	Stritch & Christensen	2016	513	Universitários	64%	Área de estudos universitários.	Profissão parental.	Estilos parentais
	Pablo-Lerchundi, Morales-Alonso, & González-Tirados	2015	851	Universitários	32%	Questionário sobre s áreas de estudos, questões sobre valores profissionais, comportamento planeado e empreendedorismo.	Profissão parental.	
Indecisão, Exploração,	Faria	2013	321	13-17 (estudantes do secundário)	59%	Questionário de exploração de carreira e escala de decisão de carreira.	Questionário sociodemográfico com perguntas sobre a situação de emprego dos pais.	Valores

Tabela 2.10

Estudos com o fator familiar Educação parental como fator principal

Constructo(s) de carreira	Autores	Ano	N	Idade	Mulheres	Medidas de carreira	Medidas de família	Outros fatores familiares abordados
Decisões de carreira tardias	Boudarbat & Montmarquette	2009	12046	Adultos	55%	Área do título universitário.	Habilitações literárias	
Comprometimento	Caldera, Robitschek, Frame, & Pannell	2003	305	17-24 (universitários, caloiros)	100%	Escala de compromisso com as escolhas de carreira.	Questionário de atributos pessoais (género), questionário de socialização parental e escala de aculturação.	Valores
Processo de tomada decisão de carreira	Hussain & Rafique	2013	200	15-20 (universitários)	50%	Escala de decisão de carreira e escala sobre o processo de tomada de decisão de carreira.	Inventário de expectativas dos pais, informações sócio-demográficas familiares.	Educação parental, Envolvimento,

Tabela 2.11

Estudos com o fator Estatuto socioeconômico familiar como fator principal

Constructo(s) de carreira	Autores	Ano	N	Idade	Mulheres	Medidas de carreira	Medidas de família	Outros fatores familiares abordados
Decisões de carreira preliminares	Bhattacharya	2013	180	16-18	50%	Área de estudos universitários pretendida.	Questionário de influência parental, questionário de influência social.	
	Ozdemir & Hacifazlioglu	2008	2459	12° ano (secundário)	55%	Área de estudos universitários pretendida.	Questionário sociodemográfico.	Apoio, Emprego parental,
Decisões de carreira tardias	Kuz'mina	2014	2861	Universitários		Dados provenientes de censos demográficos.	Dados provenientes de censos demográficos.	Estilos parentais, Autonomia em relação aos pais,
	Cooter, Erdmann, Gonnella, Callahan, Hojat, & Xu	2004	1464	Adultos		Escolha da área de especialização.	Declaração de imposto de renda familiar.	Expectativas
	Leitão, Guedes, Yamamoto, & Lopes	2013	200	15-19 (12° ano do ensino secundário)	66%	Questionário sobre os planos do estudante para o próximo ano e indicadores sobre a dificuldade de acesso ao curso universitário.	Renda familiar.	Estatuto socioeconômico, Educação parental,
Expectativas de resultado	Dias & Sá	2016	30	18-20	16%	Entrevistas semiestruturadas.	Entrevistas semiestruturadas.	
	Dias & Sá	2014	30	18-20	16%	Entrevistas semiestruturadas.	Entrevistas semiestruturadas.	Educação parental
Exploração	Guan, Wang, Liu, Ji, Jia, Fang, Li, Hua, & Li	2015	244	M=21.11 (universitários) e seus pais (M=47.07).	60%	Escala de exploração de carreira, escala de adaptação e habilidades de carreira.	Escala de comportamento parental específico em relação à carreira dos filhos.	Autonomia em relação aos pais

Tabela 2.12

Estudos com o fator Congruência familiar como fator principal

Constructo(s) de carreira	Autores	Ano	N	Idade	Mulheres	Medidas de carreira	Medidas de família	Outros fatores familiares abordados
Decisões de carreira tardias	Oren, Caduri, & Tziner	2013	260	19-39 (universitários)	53%	Área de estudos universitários e questionário de comportamento planejado.	Escala sobre a capacidade de controle sobre o comportamento de trabalhar na mesma profissão que os pais, congruência entre a profissão escolhida e a profissão dos pais, questões sobre a intenção de trabalhar no mesmo campo que seus estudos.	
Decisões de carreira tardias, Autoeficácia para decisões de carreira,	Tziner, Oren, & Caduri	2014	260	19-38 (universitários)	52%	Questionário de tipo de personalidade em acordo com os tipos de Holland, escala de autoeficácia para decisão de carreira, escala de desejabilidade social, escala de afetividade positiva e negativa.	O questionário de tipos de personalidade vocacional em acordo com os tipos de Holland, escala de apoio parental à carreira.	

Tabela 2.13

Estudos com o fator Estatuto socioeconômico familiar como fator principal

Constructo(s) de carreira	Autores	Ano	N	Idade	Mulheres	Medidas de carreira	Medidas de família	Outros fatores familiares abordados
Decisões de carreira tardias	González-Pinto, Yllá-Segura, Ortiz-Jáuregi, & Zupiria-Gorostidi	2003	6013	M=20.26 (universitários)	54%	Área de estudos universitários e questionário de personalidade.	Questionário sócio biográfico (número de irmãos, ordem de nascimento e estrutura familiar)	Comunicação

3.2. Fatores Processuais

3.2.1. Fator familiar de processo: Apoio

O apoio constitui o fator processual da influência familiar mais estudado no conjunto de estudos avaliados, também foi um dos fatores relacionados a um maior número de fatores de carreira. Segue abaixo a apresentação de estudos relativos ao apoio parental organizados em acordo com o constructo de carreira associado.

Conteúdo das decisões.

Foi encontrado apenas um estudo (Shen, 2015) relativo ao apoio parental e a decisão de carreira em si, com pessoas já em fase de implementação. Esse trabalho associou o apoio à probabilidade da decisão por determinadas carreiras universitárias. Os resultados demonstraram que um maior apoio parental estava associado a maiores probabilidades de escolher carreiras da área de ciências físicas, biológicas, engenharia, ciência da computação, negócios e economia do que em ciências sociais e humanidades.

Em relação à influência do apoio parental ainda na fase de planeamento foi identificado um número maior de estudos. Turner e Lapan em um estudo de 2002 com 139 adolescentes utilizam a TSCC para examinar a contribuição indireta relativa ao apoio parental percebido (um fator distal ambiental) como mediador de interesses de carreira. O apoio percebido não previu os interesses de carreira dos participantes em nenhuma área. Os autores consideraram, contudo, que pode haver atuação de outras fontes de apoio, proximal ou distal, não incluídos no estudo (e.g., fatores proximais, como valores, habilidades ou desempenho).

Contudo, Meszaros, Creamer e Lee (2009) em um estudo com 994 adolescentes, utilizando modelos de equações estruturais para investigar o papel do apoio parental no interesse de carreiras na área da tecnologia da informação encontraram resultados diversos. O apoio parental teve um impacto direto e positivo sobre o interesse e a escolha de cursos da área de tecnologia da informação. Houveram algumas variações significativas em relação ao género dos participantes. As interações interpretadas como apoio parental específico sobre a seleção de uma carreira tiveram um efeito significativo para homens, o mesmo não foi detetado entre mulheres.

Autoeficácia para as decisões de carreira (ADC).

Com base na TSCC, Fouad e colegas (2010) desenvolveram uma escala para avaliação da influência parental nas decisões de carreira com duas dimensões referentes ao apoio familiar

(informativo e financeiro). Os estudos de validação desse instrumento identificaram a relação entre ADC e apoio informativo, ainda que com efeito relativamente pequeno ($r=.14$). O estudo contou com uma amostra de 253 pessoas entre 12 e 53 anos.

Também com base na TSCC, Garcia, Restubog, Toledano, Tolentino e Rafferty (2011) testaram o papel moderador do apoio avaliado por alunos e pais entre a ADC e os objetivos de carreira, baseados na aprendizagem orientada por objetivos. Em níveis elevados de apoio parental houve uma relação positiva significativa e mais forte entre a orientação por objetivos e a ADC. No entanto, com baixos níveis de apoio parental a relação deixava de ser significativa. Visto ter sido um estudo que utilizou a visão de pais e estudantes, pôde observar que estudantes e pais podem ter diferentes interpretações do que constitui um comportamento de apoio e que essa divergência na percepção pode resultar em efeitos diferentes nas decisões de carreira (Garcia et al., 2011). Resultados semelhantes a essas diferenças de percepção foram encontrados por Paula, Dutra e Boas (2014) e Rodríguez-Menéndez, Peña-Calvo e Inda-Caro (2016).

Um estudo bastante análogo foi realizado por Ginevra, Nota e Ferrari (2015), apesar de ter utilizado população italiana e Garcia e colegas (2011) população filipina, os resultados são semelhantes. A comparação dos resultados é interessante visto que ambos se basearam na TSCC, com a utilização da mesma escala para mensurar a autoeficácia para decisão de carreira (*Career Decision-Making Self-Efficacy Scale-Short Form* - CDMSE-SF; Betz, Klein, & Taylor, 1996). O estudo Ginevra e colegas (2015) concluiu que a percepção dos pais sobre o apoio oferecido promoveria nos adolescentes um maior senso de apoio parental e, portanto, facilitaria a autoeficácia para decisões de carreira. O estudo também encontrou que, em comparação com os pais, as mães têm uma maior percepção de si mesmas como apoiadoras do desenvolvimento de carreira de seus filhos. Esta descoberta reflete resultados de outros estudos o que ressaltam o maior papel que as mães desempenham no desenvolvimento da carreira de seus filhos (McCabe & Barnett, 2000).

Ainda com a utilização da escala de Taylor e Betz (1983) para avaliar a ADC, um recente estudo (Guan, Capezio, Restubog, Read, Lajom, & Li, 2016) com 731 estudantes universitários chineses avaliou a mediação das crenças associadas à tradicionalidade cultural. A associação positiva entre o apoio parental e a ADC foi mais forte para aqueles indivíduos com baixas crenças associadas à tradicionalidade. A alta crença na tradição cultural diminuía os efeitos do apoio parental no desenvolvimento da ADC, o que mostra os limites do apoio parental e o peso de fatores contextuais distais, sobretudo em culturas de cariz coletivista como a chinesa. Um estudo sobre atuação da autoeficácia e do apoio parental sobre a construção da identidade vocacional identifica a atuação

conjunta de ambos os fatores (Stringer & Kerpelman, 2010). Esse estudo destaca que o apoio parental atua sobre a formação da identidade vocacional através da autoeficácia.

É digno de nota que todos os trabalhos que estudaram a relação entre ADC e apoio parental utilizaram modelos de equações estruturais como estratégia de análise. Os estudos integraram apoio e autoeficácia em sistemas juntamente a outros fatores, como valores culturais (Guan et al., 2016) e identidade vocacional (Stringer & Kerpelman, 2010).

Indecisão.

A relação entre apoio parental e indecisão não foi conclusiva. Constantine, Wallace e Kindaichi (2005), num estudo com 151 estudantes de secundária americanos não encontrou relação entre apoio parental e indecisão, ainda que tenha encontrada relação positiva com a certeza de carreira. Um estudo italiano também com secundaristas (Nota, Ferrari, Solberg e Soresi, 2007) testou a relação entre indecisão e apoio parental mediado pela autoeficácia para procura de carreira (conceito subsidiário à autoeficácia para as decisões de carreira), encontrou relação de mediação apenas entre rapazes. Entre as raparigas não houve relação significativa entre indecisão e apoio, não sendo possível a avaliação da mediação. O estudo de Ginevra e colegas (2015) também avaliou o efeito do apoio parental sobre a indecisão, seus resultados apontam que o maior apoio parental diminuiria a indecisão de carreira através da mediação da autoeficácia. Restubog, Florentino e Garcia, (2010) encontraram resultados semelhantes entre esses três fatores, apoio parental, autoeficácia e indecisão, o resultado é consistente com a percepção de outros autores (e.g., Fouad et al., 2008; Kenny, Blustein, Chaves, Grossman, & Gallagher, 2003; Navarro, Flores, & Worthington, 2006).

Expectativas de resultado.

Apenas dois estudos analisaram a relação entre apoio parental e expectativas de resultado de carreira, ambos sobre questões étnicas. O primeiro, de Alliman-Brissett e Turner (2010) envolveu adolescentes afros e latino-americanos. A investigação teve por objetivo examinar as associações entre o preconceito racial percebido, as barreiras e os apoios previamente identificados para o desenvolvimento da carreira e as expectativas de resultado ao escolher carreiras vinculadas a habilidades matemáticas. As expectativas de resultado foram positivamente relacionadas ao suporte dos pais ($r = 0.381$; $p < 0,001$), contudo, não previam o interesse em escolher carreiras da área de matemática.

O segundo estudo foi realizado em Espanha e envolveu adolescentes asiáticos, africanos, europeus e latinos (Santana, Feliciano, & Jimenez, 2016). A diferença entre os grupos sugeriu que um

menor apoio parental está associado à expectativa nos jovens de uma rápida inserção no mercado laboral. Se esse resultado for lido em conjunto com o facto dos grupos que relataram menor apoio parental para as decisões de carreira serem aqueles em situação mais precária em Espanha (Santana, Feliciano, & Jimenéz, 2016), pode-se inferir que existe um forte viés socioeconómico na relação.

Exploração.

A relação entre exploração e apoio parental foi abordada por um estudo longitudinal com adolescentes alemães (Kracke, 2002). Além da influência parental, o estudo buscou avaliar a influência dos pares e da personalidade. Os resultados deste estudo apontam que o apoio prediz positivamente a exploração de carreira. Contudo, o apoio parental deve acontecer num contexto de cuidados parentais positivos, traduzidos por estilos parentais positivos e incentivo à independização, este tema será melhor discutido na secção sobre autonomia em relação aos pais (secção 2.2.4.4).

Comprometimento.

Um estudo com a escala desenvolvida por Fouad e colegas (2010) com 568 participantes adultos, maioritariamente indianos e norte americanos, analisou a relação do apoio parental para a decisão de carreira com o comprometimento com a carreira escolhida (Fouad, Kim, Ghosh, Chang, & Figueiredo, 2016). Este trabalho encontrou correlações positivas de moderadas a fortes entre o comprometimento e apoio parental a nível de informações de carreira ($r=.50$) e apoio financeiro ($r=.47$).

Contudo, um estudo com a mesma autora principal (Novakovic & Fouad, 2013) com 217 adolescentes norte americanos identificou que as variáveis pessoais desempenharam papel maior que as variáveis sociodemográficas e ambientais no comprometimento de carreira. Os resultados são consistentes com as idéias de Farmer (1985) que considerou as variáveis pessoais cerca de três vezes mais influentes que as ambientais e sociodemográficas em relação ao compromisso de carreira. Entretanto, a partir do facto que a autoeficácia foi relacionada positivamente ao comprometimento nesse estudo, os autores hipotetizam que a influência parental não pode ser minorada, mas pode ocorrer através de outras variáveis, como a autoeficácia.

3.3.2. Fator familiar de processo: Apego

O apego constitui outro fator processual da influência familiar bastante estudado, cujo efeito foi avaliado em diversos elementos de carreira. Aparentemente, ainda que não exista menção direta, todos seguem a teoria do apego de Bowlby (1940), principalmente devido a referência feita aos diferentes tipos

de apego. Abaixo apresentam-se os estudos relativos ao apego em relação a cada fator de carreira associado.

Conteúdo das decisões.

Não foram encontrados estudos que averiguassem diretamente o efeito do apego sobre o conteúdo das decisões. Porém, um estudo comparativo entre estudantes de arte e psicologia (DiCaccavo, 2002) encontrou que os estudantes de psicologia relataram significativamente menor percepção de comportamento de apego por parte de suas mães do que os estudantes de arte. Estudos anteriores já indicaram que profissionais de cuidados como assistentes sociais relatam padrões insatisfatórios de apego infantil aos pais (e.g. Vincent, 1996).

Autoeficácia para o desenvolvimento de carreira (ADC).

A relação entre ADC e apego parece ser um aspeto bastante explorado, ainda que na maioria dos estudos seja avaliada a atuação do apego com a mediação da autoeficácia. A relação do apego com a qualidade das tarefas necessárias à decisão foi avaliada por Germeijs e Verschueren (2009) num estudo com 218 adolescentes belgas. Apenas o apego seguro à mãe previu pontuações mais altas nas tarefas decisórias de orientação, comportamento auto-exploratório e comportamento exploratório ambiental. E deste apego à mãe, apenas a relação com comportamento exploratório ambiental foi mediado pela autoeficácia da tomada de decisões de carreira.

Significativas diferenças significativas entre o género dos participantes e o género do progenitor foram encontradas por Lease e Dahlbeck (2009). As análises revelaram que o apego era relevante para a autoeficácia da decisão de carreira das mulheres, mas não para os homens. O apego à mãe entre raparigas respondeu por um aumento significativo na variância explicada do modelo final (20%). Entre participantes homens o apego ao pai obteve índices marginalmente significativos como preditor da autoeficácia.

Lee e Kim (2015) investigaram entre estudantes universitários coreanos o papel mediador ADC entre apego e compromisso com as decisões. Os resultados da análise de correlação indicaram que uma melhor qualidade do apego a ambos os progenitores foi associada ao maior compromisso com as opções de carreira e maior ADC. Nas estudantes (raparigas) todos os fatores vinculados ao apego a ambos os progenitores foram relevantes, à exceção da alienação paterna, que não teve efeito sobre a ADC entre as estudantes. No caso dos estudantes (rapazes) os resultados sugerem que a ligação como a mãe pode ser a principal fonte de ADC.

Indecisão.

Um estudo com adolescentes turcos de Cenkseven-Onder, Kirdok e Isik (2010) associou o apego negativamente à indecisão de carreira, e positivamente à falta de autoconhecimento, crenças irracionais sobre a decisão e falta de informações sobre a ocupação. Emmanuelle (2009) avaliou o papel da autoestima como mediador entre apego e indecisão em adolescentes franceses. Os resultados deste estudo revelaram uma relação negativa entre o apego parental e a indecisão, mediada pela autoestima. A mediação variou em função do gênero do adolescente e dos pais. A autoestima mediou a relação entre o apego à mãe e indecisão nas raparigas, e a relação entre o apego ao pai e indecisão em rapazes. O já citado trabalho de Germeijs e Verschueren (2009) também encontrou diferenças em relação ao apego paterno e materno, nesse caso, apenas o apego à mãe foi associado a comportamentos não indecisos, o mesmo estudo também associou o apego à mãe a maior exploração de carreira, tanto a autoexploração, a nível de autoconhecimento como exploração ambiental.

Outra pesquisa, com calouros iranianos (Mojgan, Abdul-Kadir, Noah, & Hassan, 2013), encontrou resultados diferentes. Correlações indicaram uma associação negativa entre indecisão e apego à mãe apenas. Contudo, regressões lineares não confirmaram o papel preditor do apego na indecisão de carreira, seja paterno ou materno. Talvez seja indicativo de um efeito mais fraco nessa amostra. A relação entre indecisão e apego, juntamente com outras variáveis relativas à influência familiar, como a autonomia em relação aos pais foi avaliado por um trabalho bastante completo com 350 estudantes universitários americanos (Tokar, Withrow, Hall & Moradi, 2003). Em termos de contribuição do apego no modelo proposto pelos autores, os resultados indicaram que os estudantes que experimentaram maiores níveis de apego ansioso também relataram maior indecisão. A autonomia em relação aos pais parece atuar juntamente e no mesmo sentido que o apego ansioso, ou seja, nessa amostra, uma maior separação psicológica dos pais prediz maior indecisão de carreira.

Sobre os tipos de apego a relacionaram-se com indecisão, Keller e Brown (2013) encontraram numa amostra de estudantes universitários americanos de ascendência asiática que apenas o apego ansioso teria efeito sobre a indecisão. Esse achado indica que pessoas que relatam maior rejeição e abandono em relação a seus pais também apresentam maior incerteza quanto à sua decisão profissional.

Comprometimento.

Estudos sobre a relação entre comprometimento com as decisões de carreira e apego parental obtiveram resultados contraditórios. Todavia, na generalidade confirmam os resultados dos estudos

anteriores sobre o apego com respeito às diferenças relativas ao gênero do progenitor e do participante da pesquisa. Lee e Kim (2015) concluíram que a melhor qualidade do apego à mãe foi associada a maior comprometimento com as decisões de carreira. O apego à mãe e ao pai tiveram efeito sobre o comprometimento de carreira em raparigas, contudo, a alienação paterna não teve efeito sobre o comprometimento de carreira, seja positivo ou negativo. Apesar de nos rapazes outros fatores relativos ao apego ao pai foram relevantes, a alienação paterna também não teve efeito sobre o comprometimento. Esses resultados levam as autoras a concluir que além do apego à mãe ser uma importante fonte de autoeficácia para as decisões de carreira, também o é para o comprometimento com estas decisões.

Contudo, o estudo de Novakovic e Fouad (2013) que avaliou conjuntamente ao efeito do apego a função do apoio parental, não identificou relação entre apego e comprometimento de carreira. As mesmas autoras chamaram a atenção para a possibilidade da ADC atuar como um mediador do efeito do apego parental sobre o comprometimento. Pode-se destacar também que o estudo de Lee e Kim (2015) analisou uma população universitária, já em fase de implementação de suas decisões, enquanto Novakovic e Fouad (2013) analisaram estudantes secundaristas, em uma fase anterior do processo de decisão de carreira.

3.2.3. Fator familiar de processo: Expectativas

Os estudos com as expectativas parentais envolveram um conjunto menor de construtos de carreiras, com algum destaque para o conteúdo das decisões e para as expectativas de resultado em relação à decisão tomada.

Conteúdo das decisões.

Um estudo com estudantes do secundário nigerianos não encontrou associação entre as expectativas parentais e as intenções de cursar carreiras da área de engenharia (Alika, 2012). Todavia, numa amostra de universitários asiático-americanos (Shen, 2015) as expectativas parentais mostraram efeito sobre as decisões de carreira. Nesse caso foram utilizados dois tipos de expectativas parentais, vinculadas ao sucesso acadêmico esperado e ao prestígio de carreira. Os resultados demonstraram que as expectativas parentais a nível de sucesso acadêmico esperado foram associados a maiores probabilidades cursar carreiras da área de ciências físicas e biológicas do que escolher carreiras na área ciências sociais e humanidades.

Expectativas a nível de prestígio foram associados a maiores probabilidades de escolher a área

de negócios e economia do que a área de ciências físicas e biológicas, engenharia e informática, ciências sociais e humanas. Entre adolescentes filhos de imigrantes na Espanha, provenientes de diversas nacionalidades, Santana, Feliciano e Jimenéz (2016) encontraram que as decisões dos estudantes tendem a coincidir com as expectativas de seus pais relativamente a área de estudos.

Expectativas de resultado.

A relação entre expectativas parentais e expectativas de resultado de carreira foram abordadas por um estudo realizado na Indonésia (Sawitri, Creed, & Zimmer-Gembeck, 2013). O trabalho demonstrou que as expectativas parentais estavam associadas às expectativas de resultado dos adolescentes direta e indiretamente. No caminho indireto as expectativas parentais atuam como fonte proximal na formação da autoeficácia para decisões de carreira que resultaria nas expectativas de resultado, e ainda esta, por seu turno, colaboraria no desenvolvimento das aspirações de carreira, tal como proposto pela TSCC (Lent, 2013).

Processo de tomada de decisão de carreira.

Leung, Hou, Gati, & Li (2011) empreenderam uma pesquisa com 1342 universitários chineses por identificarem uma lacuna na análise da influência parental relativa a valores e expectativa dos pais sobre o processo decisional de carreira nessa população. Os resultados deste estudo sugeriram que um efeito positivo proveniente das expectativas parentais sobre o processo decisional seria fortalecida pelas expectativas de resultado, o que indica que as expectativas parentais e da própria pessoa atuam em conjunto. Contudo, as expectativas de resultados da própria pessoa sobre seu desempenho na área escolhida teria um efeito maior.

3.2.4. Fator familiar de Interação

Alguns fatores da influência familiar são ligados à teorias sistêmicas ou utilizam instrumentos relativos a essa teoria, como o *Family Environment Scale-Form* (Moos, 1989). Em acordo com a perspectiva teórica sistêmica, a capacidade de tomar decisões profissionais adequadas pode ser diretamente influenciada pela qualidade das interações familiares, das fronteiras dessas relações e interdependências emocionais (Hargrove, Creagh, & Burgess, 2002). Em teoria, pode ser o sistema familiar, e não o jovem, a determinar a variedade de opções de carreira visualizadas por ele como possíveis (Brachter, 1982). Com base nessa noção, foram agrupados sob o título de interação familiar, os estudos relativos a conflito, comunicação, estilo parental, individualização e coesão.

Conflito.

O conflito foi associado a outros elementos relativos à interação familiar, como comunicação (e.g., Hargrove, Creagh, & Burgess, 2002; Lustig, Xu, & Strauser, 2016). Maioritariamente, os estudos que associaram conflito familiar e decisões de carreira abordaram populações formadas por imigrantes, comumente asiáticos. Nestes, ainda se destacou a questão do conflito intergeracional em relação às decisões de carreira. Os resultados do estudo de Ma e Yeh (2005) associaram esse tipo de conflito à indecisão. Constantine e Flores (2006) adicionaram na relação a ansiedade, onde maiores níveis de ansiedade preveem níveis mais altos de indecisão, que por sua vez foram associados a maior conflito familiar percebido.

Ma, Desai, George, San Filippo e Varon (2013) procuraram as razões desse tipo de conflito em filhos de imigrantes asiáticos nos Estados Unidos. Os resultados deste estudo indicaram que o conflito decorre de preocupações parentais como a perspectiva financeira e estabilidade, falta de conhecimento sobre as várias opções de carreira e valores culturais que favorecem certos campos, como medicina e ciência. O conflito surgiu quando os pais identificaram que seus filhos não cumpriram seus desejos, gerando culpa e dívida para com os pais. Esses sentimentos estariam enraizados em valores asiáticos.

Hargrove, Creagh e Burgess (2002) relataram que as interações familiares respondem por 18% a 20% da variância nas sub-escalas de ADC. Dois dos fatores tiveram maior destaque, conflitos e expressividade. Quanto mais os alunos percebiam o conflito entre os membros da família, menos probabilidade tinham de confiarem e comprometerem-se com seus planos e decisões de carreira.

Um estudo mais recente com a mesma população (Lustig, Xu, & Strauser, 2016) encontrou resultados semelhantes. A colaboração dos fatores interacionais nesse caso foi de 19% sobre as dificuldades no processo de decisão de carreira, geralmente relacionados à dificuldades de comprometimento com a escolha e indecisão. Níveis mais elevados de conflitos familiares foram associados a níveis mais elevados de dificuldades de decisão e comprometimento com essas decisões.

Comunicação.

Resultados de uma pesquisa de Lo Cascio, Guzzo, Pace e Pace, (2013) com adolescentes italianos indicaram que a comunicação familiar representaria 6% da variância total explicada da indecisão. Lusting e colegas (2016) observaram efeito semelhante com o comprometimento de carreira. Outro achado do estudo recém citado de Hargrove e colegas (2002) mostrou haver uma relação direta entre o nível de comunicação entre os membros da família e a confiança em estabelecer metas e explorar e usar informações sobre carreira, consideradas pelos autores duas tarefas fundamentais nas decisões

de carreiras.

Para além do efeito da comunicação familiar no processo de decisão foi explorada sua relação com o conteúdo das decisões. Gibson, Griepentrog e Marsh (2007) estudaram a relação do fator com as intenções de alistar-se no exército. O estudo relatou que discutir uma determinada possibilidade de carreira com os filhos estava positivamente relacionada com essa carreira. Os autores concluem que os pais também podem comunicar suas preferências e crenças tacitamente para além da influência através da aprendizagem social.

Estilos parentais.

Ainda dentro dos fatores processuais de interação, o estilo parental foi analisado em relação à indecisão. A divisão dos estilos parentais mais frequentemente utilizada foi a de Baumrind (1966), que inicialmente classificou os estilos em autoritativo, autoritário e permissivo. Um trabalho com estudantes brasileiros do 12º ano (Magalhães, Alvarenga, & Teixeira, 2012) não encontrou diferenças na indecisão em função do estilo parental. Mas, Cenkseven-Onder e colaboradores (2010) relataram resultados diferentes em estudantes turcos do 9º ao 11º ano. Filhos de pais com estilo autoritativo apresentaram menor indecisão, menor nível de conflitos internos e externos. Estudantes cujos pais possuíam estilo autoritário e autoritativo demonstraram maior auto-conhecimento, informação sobre as profissões e menos crenças irracionais sobre a escolha de carreiras (Cenkseven-Onder et al., 2010). Resultados como esses em relação ao estilo autoritário podem se mostrar contra-intuitivos, como no estudo de Lease e Dahlbeck (2009). Nesse estudo, o estilo autoritário foi positivamente relacionado com a ADC em mulheres, em homens com o estilo autoritativo (Lease & Dahlbeck, 2009).

Outra diferença em relação ao gênero dos participantes foi relatada por Koumoundourou, Tsaousis e Kounenou (2011) entre adolescentes gregos. Nos estudantes rapazes, os estilos parentais permissivo e autoritário contribuíam significativamente para predição de dificuldades no processo de decisão de carreira. Entre as estudantes, apenas o estilo parental autoritário tinha esse efeito negativo. Os resultados mostram que nessa amostra as mulheres lidaram melhor com seu processo decisional na falta de uma direção parental (Koumoundourou, et al., 2011).

Autonomia em relação aos pais.

A questão autonomia em relação aos pais, separação ou individuação tem um significado mais amplo. A autonomia em relação aos pais é uma das principais tarefas na transição da adolescência para a fase de jovem adulto (Erikson, 1976) e tem sido foco de muitos estudos sobre o desenvolvimento de

carreira e identidade vocacional (e.g., Johnson, Schamuhn, Nelson, & Buboltz, 2014; Luyckx, Goossens, Soenens, & Beyers, 2006). Contudo não foi tão largamente abordado a relação desse aspeto com a decisão de carreira.

Foram identificados alguns estudos que relacionaram a separação psicológica dos pais com a indecisão de carreira. O estudo de Keller e Brown (2013) com estudantes universitários americanos de natureza exploratória não encontrou relação entre os fatores. Tokar e colegas (2003) relataram que a separação materna e paterna afeta de maneira diversa o desenvolvimento da carreira. Os resultados mostraram que os estudantes que experimentaram uma maior separação psicológica em relação à sua mãe relataram menor indecisão na carreira. A maior separação em relação ao pai foi preditor de maior indecisão.

A identificação com os pais aparentemente possui um movimento o oposto ao da separação, contudo, no caso das decisões de carreira, essa identificação representa uma interação mais madura, talvez relacionada à aprendizagem social e não a dificuldades em separar-se dos pais e assumir papéis adultos. Esse tema foi abordado por apenas um estudo que realizou a comparação entre estudantes universitárias norte-americanas com e sem ascendência hispânica (Caldera, Robitschek, Frame, & Pannell, 2003). As filhas hispânicas procuravam profissões que não as identificassem com os pais, já as raparigas não-hispânicas diferiram por quererem se identificar com seus pais em vez de superá-las. Esse estudo comparou inclusive a educação parental, e notou que o facto de ser ou não hispânico apresentava maior peso. Isso sugere que existem valores culturais, ou mesmo vinculados à discriminação que podem interferir na identificação com os pais em termos de carreira (Caldera, Robitschek, Frame, & Pannell, 2003).

Coesão.

A coesão foi estudada frequentemente em conjunto com os demais fatores relacionais citados anteriormente (conflito, comunicação, estilo parental e autonomia), a atua no mesmo sentido destes. Junto aos demais fatores interacionais parece ser capaz de explicar em torno de 20% das dificuldades de decisões de carreira (Koumoundourou, et al., 2011; Lustig, et al., 2016), e da autoeficácia para decisões de carreira (Hargrove, et al., 2002). O efeito da coesão familiar também parece diferir entre homens e mulheres, o estudo de Koumoundourou e colegas (2011) já havia encontrado diferenças em relação ao estilo parental. No caso da coesão familiar, baixos índices predisseram o aumento das dificuldades nas decisões de carreira apenas em estudantes rapazes.

3.2.5. Fator familiar de processo: Figuras parentais

Estudos sobre o efeito das figuras parentais guardam alguma proximidade com àqueles à respeito da autonomia em relação aos pais. São trabalhos que frequentemente utilizam paradigmas da aprendizagem social e psicodinâmico. Um exemplo é o estudo de cariz qualitativo de Lopes e Paula (2011) com adolescentes brasileiros que não contaram com a figura do pai durante seu desenvolvimento infantil. As autoras concluíram que a falta da figura paterna nesse período pode ter implicações no processo de decisão profissional, particularmente no que diz respeito ao sustento financeiro. Relataram haver indícios de que, diante da ausência paterna e na falta de uma figura substituta, a figura materna passa a ocupar um espaço significativo.

Sonnert (2009) avaliou a influência das figuras parentais através dos papéis sociais desempenhados pelos pais em relação a profissão de cientista. Os resultados deste estudo centraram-se mais no nível de habilitações literárias parental. O pai foi citado como o maior influenciador. DiCaccavo (2002), por outro lado, abordou a questão a partir da modelagem, comparou os antecedentes familiares de estudantes de profissões voltadas para o cuidado humano com estudantes de outras profissões. Seus resultados mostraram que estudantes das profissões de cuidado relataram figuras parentais menos empenhadas no cuidado dos filhos e mais empenhadas no controle.

3.2.6. Fator familiar de processo: Valores

A questão dos valores parece ser abordada de diversas formas, mas frequentemente os valores familiares estão conectados a elementos culturais distais, como tradição (Guan et al, 2016) ou proximais, como a relação da família com uma determinada profissão (Laspita, Breugst, Heblich, & Patzelt, 2012).

Guan e colegas (2016) numa amostra com 731 universitários chineses analisaram o efeito da tradição na ADC. Os autores identificaram que valores altos de tradicionalidade diminuíram os efeitos do apoio parental no desenvolvimento da ADC, o que impediria o aprimoramento da adaptabilidade profissional. Foi concluído que os valores vinculados à tradição representam um tipo de barreira que pode impedir ou diminuir a atuação do apoio parental sobre a autoeficácia.

A relação entre a influência familiar e atitudes empreendedoras foi avaliada numa extensa pesquisa entre 15 países e uma amostra de mais de 40 mil empreendedores (Laspita et al, 2012). Nesse trabalho, os dados mostraram que para alguns tipos de culturas coletivistas o comportamento empreendedor parental parece ser transmitido para os filhos. Esse facto leva os autores a inferir que alguns valores culturais internalizados pela família aumentariam a probabilidade da transmissão intergeracional de determinadas ocupações, no caso, vinculadas ao comportamento empreendedor.

A relação dos valores familiares com coletivismo já havia sido detetada por Fouad e colegas (2010), o estudo refere-se ao desenvolvimento de uma já citada escala para avaliar a influência da família. A escala desenvolvida pelos autores possui quatro dimensões, duas relativas ao apoio familiar, uma de expectativas e uma última relativa a valores e crenças familiares. É um instrumento útil para mensurar a relação dos valores familiares com outros fatores, sejam familiares ou de carreira. Esse mesmo estudo relacionou também os valores familiares com apego aos pais e qualidade do relacionamento, o que pode situar os valores familiares como uma variável familiar mais próxima a uma influência distal (Lent, 2013), um fator de fronteira entre o contexto social e fatores interno à família, como também notaram Guan e colegas (2016).

3.2.7. Fator familiar de processo: Envolvimento parental nas decisões de carreira

O envolvimento parental se aproxima do tópico da percepção da influência, contudo traduz um ponto de vista mais prático. Na generalidade, os estudos trazem a pergunta sobre o quanto os pais dos participantes se envolveram nas tarefas relativas às suas decisões de carreira. Dietrich e Salmela-Aro (2013) pesquisaram o assunto numa amostra de 807 adolescentes finlandeses. A falta do envolvimento parental foi associada à menor exploração, contudo o maior envolvimento parental maior foi preditor de autonomia. As mesmas impressões a cerca da exploração foram encontradas por Guan e colegas (2015). Os autores mostraram que depois de controladas as variáveis sociodemográficas em um grupo de estudantes universitários chineses, o envolvimento da família nas decisões de carreira e a interferência familiar nessas decisões foram significativamente relacionadas com a exploração. O sentido da associação da exploração com o envolvimento foi positivo enquanto a interferência foi negativa. A falta de envolvimento não teve efeito sobre o mesmo constructo de carreira.

3.2.8. Fator familiar de processo: Percepção da influência parental

Foram classificados sete estudos como relativos à percepção da influência, desses, seis qualitativos e cinco com a participação dos pais na amostra. Essas características tornam o tópico relevante para ajudar a perceber a influência parental sobre as decisões de carreira dos filhos do ponto de vista dos próprios pais. Apesar de serem estudos com amostras pequenas, são relevantes por fornecerem dados capazes de subsidiar estudos futuros e aprofundar a temática. Outro ponto de destaque se deve ao número de estudos em português e espanhol, seis, do total de sete, sendo metade com população brasileira e metade espanhola. O único estudo norte-americano envolveu população hispânica.

Hwang e Vrongistinos (2010) perguntaram aos pais a razão da escolha de carreira de seus filhos. A autorrealização foi o motivo mais citado, 75% indicaram que os filhos seguiam motivações intrínsecas. Outros 25% indicaram que os filhos seriam motivados extrinsecamente pela procura por melhores oportunidades e uma vida melhor. Aproximadamente metade dos pais que indicaram motivação extrínseca dos filhos indicaram também motivação intrínseca baseada em autorrealização e satisfação.

Um estudo com dois grupos de discussão, um com participação dos adolescentes e outro com seus respectivos pais traçou paralelos interessantes (Rodríguez- Menéndez et al., 2016). Pais e estudantes concordam que o principal motivo para suas decisões de carreira é o interesse por determinados assuntos. Apesar de muitos estudantes se mostrarem seguros sobre seu sucesso futuro na universidade, os pais não corroboram com essa confiança porque temiam que as decisões de seus não estivessem bem fundamentadas e ainda os consideravam indecisos. As diferenças entre as percepções dos filhos e de seus pais também foi observada em outros trabalhos (Garcia et al., 2011; Paula et al., 2014). No trabalho de Rodríguez- Menéndez e colegas (2016), os estudantes também concordam que suas decisões foram adotadas de forma pessoal, mas reconhecem que o encorajamento e apoio dos pais foi crítico para garantir que eles tomassem a decisão correta. Paula e colaboradores (2014) sugerem que as divergências de percepção entre pais e filhos quanto ao nível de maturidade e segurança pode levar a atitudes de ansiedade por parte dos adolescentes e de exagerada intervenção dos pais nas decisões de carreira.

Quanto às percepções dos próprios pais sobre sua influência, um estudo de Sáinz, Pálmen e García-Cuesta (2012) com grupos focais revela que os pais se vêm a desempenhar um papel secundário nas decisões de carreira de seus filhos. O estudo também realizou grupos de discussão com os professores dos filhos, e um achado interessante foi que cada grupo considerou o outro mais importante do que a si mesmo nas decisões. Mesmo que os pais possam ver-se como desengajados e a se esforçar por propiciar a autonomia dos filhos, reconhecem que possuem influência e que apontam alguns caminhos (Fernández-García, García-Pérez, & Rodríguez-Pérez, 2016). O trabalho de Fernández-García e colegas (2016) também relatou que embora os pais não imponham nem façam decisões concretas, afirmam que há decisões que desencorajariam em seus filhos e filhas.

A influência parental também parece ser percebida com relevante em algumas etapas do processo de decisão. O trabalho de Santos (2005) realizou entrevistas antes e depois de uma intervenção de orientação de carreira com adolescentes brasileiros. Após o programa de orientação, ganha destaque no discurso dos adolescentes o papel da opinião dos pares no processo. Assim, ao longo do desenvolvimento o estudante não se desengaja da família para uma total autonomia para as

decisões de carreira, mas enriquece o processo com a inserção de outros grupos significativos nas decisões de carreira. Em outro trabalho, chamou a atenção dos pesquisadores o facto de um número menor de participantes aceitarem a opinião dos seus pais nas suas decisões de carreira (Sobrosa, Oliveira, Santos, & Dias, 2015). Foi notado ainda certa atitude negativa em relação aos pais e respetivas profissões, o que poderia explicar em parte a pouca aceitação da opinião ou envolvimento parental.

3.3. Fatores estruturais

Os fatores estruturais familiares foram alvo de inúmeros estudos nas décadas de 1960 e 1970, como já haviam notado Vondracek e colegas (1984). As décadas de 1980 e 1990 trouxeram uma diminuição do interesse pelo tema (Whiston & Keller, 2004). Na presente revisão, com trabalhos já da primeira década do século 21 e metade da segunda, observa-se um aumento do interesse. Os principais fatores abordados pelos estudos analisados referem-se ao emprego dos pais, seja sua situação frente ao emprego ou a profissão em si, a educação e o estatuto socioeconómico. Surgiram menos estudos sobre a composição do agregado familiar, diferente de décadas anteriores (Whiston & Keller, 2004).

3.3.1. Fator estrutural: Emprego parental

O tema do emprego parental é de especial interesse governamental por se relacionar com a mobilidade social e intergeracional, ou seja, o quanto os filhos se deslocam no espectro social e ocupacional. Está por detrás desses trabalhos a procura pelos fatores que seriam determinantes da mobilidade intergeracional positiva. Muitos estudos são baseados na econometria e se interessam principalmente pelas decisões de carreira em termos de área de estudos ou profissão. Existem alguns trabalhos, ainda que em menor número, que abordam a indecisão e comprometimento de carreira.

Conteúdo das decisões.

Um estudo Holandês sobre a transmissão intergeracional da ocupação (Kraaykamp, Tolsma, & Wolbers, 2013) com a utilização de dados censitários detetou que a influência da profissão parental era muito maior que a educação. A educação teria efeito apenas em relação à transmissão do nível técnico e entre homens, ou seja, filhos de técnicos tendiam a serem técnicos. Em relação às áreas de estudo de pais e filhos a pesquisa identificou que os filhos escolhem mais frequentemente o mesmo campo de estudo que seus pais. Para os rapazes, a área médica foi que teve maior frequência de transmissão e para raparigas Direito.

O tipo de emprego, público, privado ou autoemprego também foi foco de alguns trabalhos.

Stritch e Christensen (2016) pesquisaram a relação entre o setor de trabalho de progenitores e seus filhos, com a separação entre sector público e privado. Observou apenas relação significativa entre o setor de trabalho do pai e do filho. Um estudo espanhol (Pablo-Lerchundi, Morales-Alonso, & González-Tirados, 2015) identificou que estudantes cujos pais possuem empresas apresentam maior tendência a serem empreendedores. Filhos de trabalhadores do setor público mostram menor tendência para comportamento empreendedor. Filhos de empreendedores acham que ser um funcionário público é uma opção menos atrativa, em contraste, filhos de funcionários públicos consideram o setor público uma boa opção profissional. Outros estudos encontraram resultados semelhantes em relação à transmissão de profissões empreendedoras entre gerações (Laspita et al., 2012; Schroder, Schmitt-Rodermund, & Arnaud, 2011). Chakraverty e Tai (2013) pesquisaram como as profissões parentais criam oportunidades para que seus filhos sigam carreiras da área de física. Seus resultados mostram dois tipos de influência, primeiro diretamente, através de conselhos ou vivências na área incentivadas pelos pais e indiretamente, através da modelagem de papéis ou familiaridade com certas crenças científicas parentais

As questões de género também são de especial interesse nesse tipo de estudo. Os resultados de Emran e Shilpi (2011) com uma amostra de mais de 15 mil pessoas de nacionalidade nepalesa e vietnamita mostrou maior persistência ocupacional intergeracional entre as mulheres. Dito de outra forma, as mulheres tendiam a manter-se na mesma ocupação que suas mães, não apenas na área de trabalho, mas também em relação ao enquadramento socioeconómico, com maior destaque para o Nepal. Os autores acreditam que exista um efeito causal da escolha da ocupação da mãe sobre a da filha além do fator socioeconómico, mais vinculado a valores culturais.

Ainda sobre a influência do género, Hellerstein e Morrill (2011) identificaram que ao longo dos anos houve aumento da probabilidade da filha seguir a profissão do pai. Na época em que a pesquisa foi realizada havia uma chance 20% maior para as mulheres seguirem a ocupação do pai. Deve-se destacar que o estudo foi realizado com uma amostra norte-americana, um país ocidental altamente desenvolvido.

Autoeficácia para as decisões de carreira.

Stringer e Keperlmand (2010) encontraram alguma relação entre o número de posições profissionais pelas quais os pais passaram com a autoeficácia para decisões de carreira dos filhos. As autoras atribuíram esse facto à experiência profissional que os pais obtiveram ao longo das várias posições ocupadas.

Indecisão.

Em relação ao estatuto de emprego dos pais, um interessante estudo português (Faria, 2013) averiguou o quanto a condição de emprego/desemprego dos pais poderia influenciar a construção de projetos vocacionais de adolescentes. Os resultados indicaram que os filhos que tinham ao menos um dos pais em situação de desemprego tinham relataram crenças mais negativas sobre exploração, menos comportamentos de exploração e, reações afetivas mais negativas à exploração vocacional. Notou-se também uma tendência à indecisão nestes estudantes. Todavia, Novakovic e Fouad (2013) não encontraram relação entre o estatuto ocupacional dos pais e variáveis vinculadas à decisão de carreira, como autoeficácia e comprometimento. As autoras acreditam que esse facto se deve a haver uma relação indireta, mediada por outros fatores (Novakovic & Fouad, 2013).

3.3.2. Fator estrutural: Educação parental

Bouardbat e Montmarquette (2009) examinaram os determinantes da escolha do campo de estudo universitários com a utilização de dados censitários canadenses. Observaram que os pais com diploma superior tinham mais tendência a afetar as decisões ocupacionais de seus filhos, em favor ou contra certas carreiras. Quando eliminado o efeito socioeconómico das análises ficava mais evidente o efeito do género dos pais sobre as decisões. Por exemplo, o pai com diploma superior tinha mais probabilidade de que suas filhas escolhessem carreiras nas áreas de artes e humanidade, agricultura e biologia e menos carreiras das áreas sociais. Enquanto os filhos de pai com diploma superior tinham mais probabilidade de ter escolhido carreiras da área de saúde e menos probabilidade de ter escolhido a área de educação. Kuz'mina (2014) também identificou um efeito do nível das habilitações literárias dos pais sobre a área de estudos dos filhos. O facto de os pais possuírem formação superior estava positivamente relacionado à escolha de humanidades ou economia, mas negativamente ligado à escolha da área de engenharia. Entretanto, Kraaykamp e colegas (2013), encontraram uma influência menor das habilitações literárias parental em si quando comparado com o campo de estudos dos pais.

Sonnert (2009) agrupou relatos de cientistas que reportaram os pais como seus influenciadores nas decisões de carreira. A probabilidade de os pais terem sido mencionados como um influenciador aumentou com o nível de habilitações literárias dos mesmos, com maior efeito no nível de doutoramento. Foram encontradas diferenças significativas também em relação ao género. O nível de habilitações literárias dos pais era mais que duas vezes maior para os homens cientistas do que para as mulheres cientistas. Isso sugere que para as mulheres cientistas a educação parental teve um efeito menor para a escolha da profissão do que para homens cientistas.

Para além do conteúdo das decisões, outros aspetos foram abordados. Caldera e colegas (2003) compararam o comprometimento com a decisão de carreira entre estudantes universitárias hispano-americanas e não hispânicas. Controlado o efeito da educação parental, a origem étnica dos pais continuava a ter uma contribuição fundamental. As autoras sugerem que provavelmente há fatores além da educação dos pais (e.g., valores culturais ou experiências com racismo) que podem determinar até que ponto a filha irá comprometer-se com uma escolha de carreira semelhante a de seus pais.

3.3.3. Fator estrutural: Estatuto socioeconómico

A relação do estatuto socioeconómico com as trajetórias de carreiras remonta às primeiras investigações sobre a influência familiar, frequentemente em torno da mobilidade social e da transmissão intergeracional de uma profissão. O tema é frequentemente abordado conjuntamente com a educação e profissão parental. O facto reflete a conceção de classe social como uma composição entre o nível de habilitações literárias e a profissão de todas as pessoas que contribuem para a manutenção do lar (Hollingshead, 1975). A influência da classe social familiar atua sobre as decisões de carreira de forma a restringir (ou circunscrever) as ações e planos profissionais (Paradiso & Sarriera, 2009).

O estudo de Kuz'mina (2014) com universitários russos encontrou claras diferenças nas decisões de carreira em relação a classe social, como a tendência para escolher mais as carreiras das áreas de economia e engenharia em estudantes de classes sociais mais altas e pedagogia e humanidades em classes sociais mais baixas. Ozdemir e Hacifazlioglu (2008) também verificaram relação semelhante entre estatuto socioeconómico e a escolha da área de engenharia. Um facto interessante se refere à motivação das decisões, quanto mais alto o estudante classificou sua condição socioeconómica de sua família, mais provável que, ao fazer sua escolha de carreira, ele tenha sido guiado por seus interesses (Kuz'mina, 2014). Contudo, Dias e Sá (2014, 2016) averiguaram o significado da entrada na universidade em dois grupos de estudantes, de famílias com baixo e alto estatuto socioeconómico. O primeiro grupo considerou que a entrada no ensino superior era significativa por trazer uma mais-valia profissional, traduz a esperança de um futuro melhor e ascensão social. O segundo grupo não considerava algo relevante, e sim algo esperado, uma manutenção de estatuto social.

As relações entre as decisões de carreira universitária e estatuto socioeconómico podem também ser atribuídas a fatores relativos ao próprio curso, como seu prestígio social ou remuneração da carreira. Um exemplo é o estudo brasileiro que averiguou a relação do estatuto socioeconómico familiar com o grau de dificuldade para ingressar em determinado curso universitário (Leitão, Guedes, Yamamoto, & Lopes, 2013). Os resultados apontaram que o aumento no nível de dificuldade de acesso

a uma carreira predizia também um aumento do estatuto socioeconómico do estudante, quanto maior a dificuldade maior o estatuto socioeconómico familiar.

Mesmo em profissões consideradas de elite, como medicina (Duncan, 1961), podem ser encontradas diferenças. Como exemplo pode-se citar o estudo de Cooter e colegas (2004) que descreveu as escolhas de especialidade por jovens médicos, sendo que as áreas de medicina de família tiveram mais probabilidade de serem escolhidas por profissionais provenientes de famílias com estatuto socioeconómico baixo, ao passo que cirurgia foi escolhida por aqueles de famílias mais abastadas. A influência parental em si também pode variar, como no estudo de Bhattacharya (2014) com estudantes de engenharia indianos, entre os quais identificou que apenas aqueles com alto estatuto socioeconómico relataram terem tido alguma influência da família.

3.3.4. Fator estrutural: Congruência

A congruência com a ocupação parental se refere à semelhança das decisões de carreira dos filhos com a profissão dos pais, comumente com a utilização do sistema de classificação e tipos de Holland (1975, 1992). Um interessante estudo israelense (Oren, Caduri, & Tziner, 2013) baseado na teoria do comportamento planeado (Ajzen, 1985) encontrou relação entre a profissão parental e as decisões de carreira dos filhos com mediação de alguns fatores. As percepções da pressão social e a percepção do sucesso parental em suas profissões previu a intenção para optar por áreas semelhantes à das profissões dos pais. Diferente de outros estudos, este não encontrou diferenças de género. Outro trabalho dos mesmos autores (Tziner, Oren, & Caduri, 2014) revelou ainda relação entre a congruência com a ocupação parental e apoio parental, com destaque para apoio emocional. Assim, o maior apoio da mãe revelava uma congruência maior com a profissão da mãe, o mesmo em relação ao apoio e a profissão do pai. O estudo de Tziner e colegas (2014) também relatou diferenças em relação a ADC, ainda que com algumas diferenças em relação ao género. A maior congruência da escolha de carreira dos homens com a ocupação de suas mães e das mulheres com a profissão dos pais foi associada a maior autoeficácia. Sawitri e colegas (2013) também associaram a congruência a autoeficácia para as decisões de carreira, mas nesse caso, uma relação positiva para toda amostra.

3.3.5. Fator estrutural: Dimensão e estrutura do agregado familiar

Apenas dois estudos observaram o efeito da estrutura do agregado familiar. O primeiro, um estudo espanhol do país Basco (González-Pinto, Yllá, Ortiz & Zupiria, 2003) com dados de 6013 estudantes universitários comparou especificamente a ordem de nascimento e o tamanho da família

com o conteúdo das decisões. Artes e Jornalismo revelaram maior quantidade de filhos do meio e proveniente de famílias mais numerosas que outras áreas. Primogênitos tinham mais tendência de optar por engenharia, mas em famílias maiores tinham mais tendência a optar por medicina. Poucos filhos únicos foram encontrados em medicina e artes. Os resultados do estudo também indicaram que há variação em traços de personalidade e algumas variáveis situacionais, como saúde mental, em relação à ordem de nascimento, o que pode explicar em parte as diferenças nas decisões de carreira.

Hussain e Rafique (2013) em um estudo com adolescentes paquistaneses abordou o efeito do número de irmãos sobre a autoeficácia para as decisões de carreira. Não descreve diretamente o efeito do número de irmãos, visto que está inserido nos resultados de análises de regressão em meio a outras variáveis de controle, mas o conjunto não é significativo, a partir do que se pode supor que não encontrou relação entre o número de filhos e autoeficácia para as decisões de carreira.

4. Discussão e conclusões

Após analisar uma lista tão longa e variada de estudos é necessário expor as impressões que esse conjunto deixa, sobre seus principais resultados e sobre o que reserva o futuro para trabalhos sobre o tema. A conclusão repetida quase que sem exceções ao longo dos trabalhos sobre o efeito da família deixa a inequívoca certeza da sua atuação nas decisões de carreira de seus filhos. O modo como essa influência atua, contudo, é tão diversamente encarado quanto são diversas as teorias utilizadas e as regiões de cada estudo.

Relativamente às perspectivas teóricas, mesmo com toda a variedade, visto que foram encontradas referências a 20 enquadramentos teóricos diferentes, o enquadramento mais utilizado é a TSCC (Lent, Brown, & Hackett, 1994; Lent, 2013). A TSCC aparentemente foi motivo de atenções por conectar teoricamente a família com fatores sociocognitivos de carreira largamente estabelecidos, como autoeficácia, seja no domínio de decisões ou desempenho de carreira (Lent, 2013). A partir TSCC, a família pode ser observada como um filtro (Lent, Hackett, & Brown, 2000) entre influências distais mais e relacionadas à cultura e fatores sociodemográficos e os fatores proximais, sociocognitivos e de carreiras em si. Essa pode ser uma das razões responsáveis pela grande diversidade cultural dos estudos encontrados.

A presente revisão categorizou os estudos relativamente aos fatores de carreira e de família utilizados, a partir dessa estratégia de organização, a primeira grande impressão deixada advém da confirmação da divisão sugerida por Shulenberg e colegas (1984), entre variáveis familiares processuais e estruturais. Cada um destes fatores foi associado de maneira diversa a elementos de carreira. Estudos

com os fatores processuais familiares deram mais destaque para constructos como a ADC (e.g., Germeijs & Verschueren, 2009; Lee & Kim, 2015), expectativas de resultado (e.g., Dietrich & Salmela-Aro, 2013; Santana et al., 2016) e indecisão (e.g., Magalhães et al., 2012; Mojgan et al., 2015). Estudos que abordaram fatores estruturais deram destaque à relação com o conteúdo das decisões. Mais da metade dos estudos dos estudos que utilizaram fatores familiares estruturais (27 de um total de 39) abordaram as decisões de carreira com esse viés. Em outras palavras, a generalidade dos estudos que utilizou fatores familiares processuais investigou o efeito destes sobre os fatores relativos ao processo de decisão de carreira, e a generalidade dos estudos que utilizou fatores estruturais abordou a influência sobre o conteúdo das decisões (escolha de área de estudos ou trabalho).

Especificamente em relação aos fatores familiares abordados podem ser tiradas algumas conclusões. Alguns fatores processuais foram mais frequentemente citados, como estudos sobre a influência do apoio familiar. Ficou claro o papel do apoio parental sobre a ADC (e.g. Restubog et al., 2010; Stringer & Kerpelman, 2010). Já o apego aos pais, de uma forma geral parece diminuir a indecisão. Observados em conjunto com os resultados de estudos sobre a separação dos pais (e.g. Tokar, Withrow, Hall, & Moradi, 2003) os dados permitem inferir que maiores níveis de separação dos pais estariam associados à maior indecisão. O apego, contudo, parece reduzir a indecisão, mas também o comportamento exploratório.

Os resultados em torno do conflito familiar fornecem mais evidências para o princípio de que, para algumas culturas, como a asiática, a decisão de carreira é profundamente baseada no contexto familiar em conjunto com o cultural (Fouad & Kantamneni, 2008; Ma & Yeh, 2005; Ma, Desai, George, San Filippo, & Varon, 2013). O facto remete da atuação da família como um filtro entre fatores distais e de carreira (Lent, Hackett, & Brown, 2000).

A influência do sexo, ou género, é um fator de grande peso, ainda que não tenha sido parte do escopo principal deste estudo não pode deixar de ser citado, visto ter permeado diversos trabalhos analisados. Notam-se diferenças entre o apoio dado pelo pai e pela mãe e a interação entre o género dos filhos. Destarte as mudanças ao longo dos últimos anos, sobretudo a mudança dos papéis familiares, a atuação da mãe ainda continua a ter destaque sobre a carreira de sua prole, tal como já havia sido observado por Whiston e Keller (2004). Estudos sobre a ADC (Ginevra, et al., 2015; Lee & Kim, 2015), estilos parentais (Koumoundourou, Tsaousis, & Kounenou, 2011) e apego (Emanuelle, 2009) identificaram uma atuação mais acentuada da mãe, e por vezes sem relação com as variáveis vinculadas ao pai.

Os fatores familiares estruturais, como já referido, atuaram mais sobre o conteúdo das decisões.

As diferenças encontradas pelos estudos apontam para o peso dos fatores socioeconômicos familiares sobre a escolha da área de estudos ou trabalho, (e.g., Hussain, & Rafique, 2013; Schoon, & Polek, 2011). As pesquisas parecem traduzir bastante as idéias de Gottfredson (1996). Um aspecto a ser considerado é que a depender do país e das políticas públicas praticadas, o ingresso em determinadas carreiras, frequentemente as melhores remuneradas, demanda um investimento maior na formação dos filhos. Investimento este que famílias com menores recursos não teriam como expender (Leitão et al., 2013). A depender da origem o fator família atua de maneiras diversas, como no estudo com imigrantes em Espanha (Santana et al., 2016), onde as pessoas em situação social vulnerável buscam com mais urgência uma posição de emprego que garanta sua subsistência. Aqueles que possuem uma posição familiar que lhe dê esteio podem seguir seus interesses; sua manutenção não é um problema tão premente, ao menos no início da vida adulta. Hipoteticamente, por essas razões o conteúdo das decisões acaba por ser afetado por fatores sociodemográficos.

A fase do processo decisional é um tema interessante, apesar desta revisão ter considerado o processo de tomada de decisão de carreira com um todo, entende-se que é um processo complexo que se estende por um longo período e em diversos momentos da vida (Carvalho & Taveira, 2012). Nos trabalhos revisados nota-se uma concentração de estudos à respeito das decisões acadêmicas. Entre estes trabalhos as faixas etárias são menos variadas, apesar de alguns utilizarem amostras compostas por estudantes a partir do nono ano do ensino secundário (e.g., Faria, 2013; LoCascio et al., 2013; Santana et al., 2016), a maioria conta com pessoas em vias de ingressarem na universidade (e.g., Constantine, et al., 2005; Emmanuelle, 2009, Leitão et al., 2013) ou que recém ingressaram (e.g., Lease, & Dahlbeck, 2009; Lee & Kim, 2015; Stringer & Kerpelman, 2010). Claro que alguns trabalhos utilizaram amostras compostas por adultos, baseados nas decisões profissionais destes (e.g. Chakraverty, & Tai, 2013; Kraaykamp et al., 2013), mas correspondeu a um número menor.

Todavia, é digno de nota que destarte haverem tantos estudos com universitários, a maioria das pesquisas continua a ser sobre a etapa de planeamento (Carvalho & Taveira, 2012). Como foi observado nas tabelas 2.2. a 2.13, são referidos como fatores de carreira escolhas preliminares e tardias, a diferenciação marca apenas o momento de vida que a escolha é realizada, mas não implica que tenha sido abordada como parte da etapa de implementação. Uma possível explicação a esse fenômeno seja que a depender da organização do ensino superior no país da pesquisa, o estudante só terá de optar por uma carreira em específico ao final do segundo e terceiro ano, como no sistema de *majors* americano. Logo, mesmo que uma pessoa seja um estudante universitário, ainda não realizou sua decisão de carreira, não optou por uma área específica. O mesmo não ocorre em países como Portugal,

Brasil e Espanha, onde a decisão é realizada no momento do ingresso à universidade. No caso desses países, em estudos com universitários, seria mais recomendável abordar a etapa de implementação das decisões, onde para além da escolha em si são relevantes fatores como comprometimento, satisfação e adaptação. A pesquisa sobre a influência da família na implementação das decisões de carreira estaria mais atenta à influência dela (família) sobre a estabilidade, progresso e satisfação com a decisão (Harren, 1979).

4.1. Estudos futuros

Com base nas conclusões e hiatos identificados podem ser sugeridos alguns caminhos para estudos futuros. Primeiramente, notam-se menos trabalhos sobre a influência familiar nas decisões de carreira em crianças. As aquisições educacionais são um dos principais temas quando se trata do efeito da influência familiar. Tendo em vista a extensão do efeito da família na construção de interesses e durante todo o processo decisório, estudos sobre como se processa essa influência ainda na infância dariam uma boa contribuição. A implementação das decisões foi outro ponto menos abordado. Essa fase pode ser entendida como uma fase de estabilização das decisões, onde seria interessante observar a maneira como se dá e a extensão da influência da família. Principalmente no caso do jovem adulto ainda na universidade ou que acaba de chegar ao mercado de trabalho.

4.2. Limitações

Podem ser identificadas duas limitações principais dessa revisão, a primeira é relativa ao seu escopo e a segunda à sua natureza.

A primeira, relativa ao escopo, tem influência direta dos critérios de inclusão, notadamente os idiomas utilizados e as bases de dados pesquisadas. Quanto aos idiomas, não seria possível incluir tantos idiomas quantos os existentes nas publicações ao redor do mundo e foi necessário circunscrever alguns. Contudo, idiomas que representam grande parte da população mundial como árabe e chinês não foram incluídos, publicações nessas línguas podem conter material muito rico. Além de ser uma limitação do trabalho é também uma recomendação para estudos futuros. Quanto às bases de dados, foram incluídas grandes bases relativas à psicologia, como *PsycArticles* e *ERIC*, algumas amplas como *Web of Science*, e ainda foram incluídas bases com diversos textos em português e espanhol, como *Redalyc*. Contudo, entende-se que haverão outras bases regionais que poderão dar acessos a trabalhos relevantes, as quais esse estudo não incluiu, motivo pelo qual este é outra de suas limitações.

A natureza desta revisão é sistemática na coleta de estudos, mas não na análise, onde passou

ter características de uma revisão narrativa, qualitativa, portanto. Não possui a mesma acuidade de uma revisão sistemática com metanálise, muito mais acurada. Contudo, dada extensão dos conceitos influência familiar e decisões de carreira, não seria possível efetuar uma revisão nos moldes de uma metanálise. Em alguns constructos específicos como no caso da relação do apoio família com a ADC já existe material suficiente para empreender esse tipo de revisão. Assim, a presente revisão termina por assumir um cariz qualitativo, com todas as limitações e vantagens desse tipo de estudo.

5. Referências

- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.), *Action control: From cognition to behavior* (pp. 11-39). Heidelberg: Springer.
- Alika, H. I. (2012). Career Choices in Engineering: The Influence of Peers and Parents Implication for Counselling. *College Student Journal*, 46(3), 537-542. Retirado de <https://www.questia.com/library/journal/1G1-302464017/career-choice-in-engineering-the-influence-of-peers>
- Alliman-Brissett, A. E., & Turner, S. L. (2010). Racism, Parent Support, and Math-Based Career Interests, Efficacy, and Outcome Expectations among African American Adolescents. *Journal of Black Psychology* 36(2), 197-225. doi: 10.1177/0095798409351830
- American Psychological Association. (2015). *PsycNET - Thesaurus of Psychological Index Terms*. Retirado de <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=termfinder.displayTerms&id=7B7A069E-BF2D-838B-F0CEC287E6098B78>.
- Bacal, M. E. A, Magalhães, A. S., & Féres-Carneiro, T. (2014), Transmissão Geracional da Profissão na Família: Repetição e Diferenciação. [Generational transmission of profession in the family: Repetition and differentiation.]. *PSICO*, 45(4), 454-462. Retirado de <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/viewArticle/15344>
- Baumrind, D. (1966). Effects of authoritative control on child behavior. *Child Development*, 37, 887-907. Retirado de <https://www.jstor.org/stable/1126611>
- Betz, N. E., Klein, K., & 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

- Bhattacharya, S (2013). A study on parental and social influence on career choice as engineer. *Voice of Research*, 2(1), 13-16. Retirado de http://www.voiceofresearch.org/doc/Jun-2013/Jun-2013_3.pdf
- Bluestein, D. L. (2004). Further Explorations of the Family of Origin/Career Development Linkage. *The Counseling Psychologist*, 32(4), 603-61. doi: 10.1177/0011000004265962
- Boudarbat, B., & Montmarquette, C. (2009). Choice of Fields of Study of University Canadian Graduates: The Role of Gender and Their Parents Education. *Education Economics*, 17(2), 185-213. doi:10.1080/09645290802133032
- Bowlby, J. (1940). The influence of early environment in the development of neurosis and neurotic character. *International Journal of Psycho-Analysis*, 21, 154-178.
- Brachter, W. E. (1982). The influence of the family on career selection: A family systems perspective. *Personnel and Guidance Journal*, 61, 87-91. doi: 10.1002/j.2164-4918.1982.tb00734.x
- Caldera, Y. M., Robitschek, C., Frame, M., & Pannell, M. (2003). Intrapersonal, familial, and cultural factors in the commitment to a career choice of Mexican American and non-Hispanic White college women. *Journal of Counseling Psychology*, 50(3), 309-323. doi: 10.1037/0022-0167.50.3.309
- Carvalho, M. & Taveira, M. C. (2012). A implementação de decisões vocacionais: Revisão da literatura. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(1), 27-35. Retirado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902012000100005&lng=pt&tlng=pt.
- Cenkseven-Onder, F., Kirdok, O., & Isik, E. (2010). High School Students' Career Decision-Making Pattern across Parenting Styles and Parental Attachment Levels. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 8(1), 263-280. Retirado de https://www.researchgate.net/publication/286558411_High_school_students'_career_decision-making_pattern_across_parenting_styles_and_parental_attachment_levels
- Chakraverty, D., & Tai, R. H. (2013). Parental Occupation Inspiring Science Interest: Perspectives From Physical Scientists. *Bulletin of Science, Technology & Society*, 33(1-2), 44-52. doi: 10.1177/0270467613509367
- Constantine, M. G., & Flores, L. Y. (2006). Psychological Distress, Perceived Family Conflict, and Career Development Issues in College Students of Color. *Journal of Career Assessment*, 14(3), 354-369. doi: 10.1177/1069072706286491

- Constantine, M. G., Wallace, B. C., & Kindaichi, M. M. (2005). Examining Contextual Factors in the Career Decision Status of African American Adolescents. *Journal of Career Assessment*, 13(3), 307-319. doi:10.1177/1069072705274960
- Cooper, H. (1998). *Synthesizing research: A guide for literature review* (3a ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cooter, R., Erdmann, J. B., Gonnella, J. S., Callahan, C. A., Hojat, M., & Xu, G. (2004). Economic Diversity in Medical Education: The Relationship Between Students' Family Income and Academic Performance, Career Choice, and Student Debt. *Evaluation & the Health Professions*, 27(3), 252-264. doi: 10.1177/0163278704267041
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2006). Introdução: a disciplina e a prática da pesquisa qualitativa. In: Denzin, N. K. E Lincoln, Y. S. (Eds.). *O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens* (2a ed, pp. 15-41). Porto Alegre: Artmed.
- Dias, D., & Sá, M. J. (2014). O estatuto sociocultural familiar como vetor da decisão vocacional: promessas e (des)ilusões da entrada na educação superior. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 51-64. Retirado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902014000100007&lng=pt&tlng=.
- Dias, D., & Sá, M. J. (2016). Academic Promises and Family (Dis)Enchantments: Clues for Guidance and Counselling in Higher Education. *British Journal of Guidance & Counselling*, 44(1), 42-56. doi: 10.1080/03069885.2015.1007442
- DiCaccavo, A. (2002). Investigating individuals' motivations to become counselling psychologists: The influence of early caretaking roles within the family. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 75(4), 463-472. doi: 10.1348/147608302321151943
- Dietrich, J., & Salmela-Aro, K. (2013). Parental Involvement and Adolescents' Career Goal Pursuit during the Post-School Transition. *Journal of Adolescence*, 36(1), 121-128. doi: 10.1016/j.adolescence.2012.10.009
- Duncan, O. D. (1961) A Socioeconomic Index for All Occupations in A. Reiss, O. Duncan, P.T. Hatt, & C.C. North (Eds.). *Occupations and Social Status* (pp 109-138). New York: The Free Press.
- Emmanuelle, V. (2009). Inter-Relationships among Attachment to Mother and Father, Self-Esteem, and Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 91-99. doi: 10.1016/j.jvb.2009.04.007

- Emran, M., & Shilpi, F. (2011). Intergenerational Occupational Mobility in Rural Economy: Evidence from Nepal and Vietnam. *The Journal of Human Resources*, 46(2), 427-458. Retirado de <http://www.jstor.org/stable/41304826>
- Erikson, E. H. (1976). *Identidade, juventude e crise*. Rio de Janeiro: Zahar Editores.
- Faria, E. (Ed.). (1967). *Dicionário escolar latino-português* (4a ed.). Rio de Janeiro: Ministério da Educação e Cultura.
- Faria, L. C. (2013). Influência da condição de emprego/desemprego dos pais na exploração e indecisão vocacional dos adolescentes. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 26(4), 772-779. doi: 10.1590/S0102-79722013000400018
- Farmer, H. S. (1985). Model of career and achievement motivation for women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 32(3), 363-390. doi:10.1037/0022-0167.32.3.363
- Fernández-García, C. M., García-Pérez, O., & Rodríguez-Pérez, S. (2016). Los padres y madres ante la toma de decisiones académicas de los adolescentes en la educación secundaria Un estudio cualitativo. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 21(71), 11-1133. Retirado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v21n71/1405-6666-rmie-21-71-01111.pdf>
- Fouad, N., Cotter, E. W., Fitzpatrick, M. E., Kantamneni, N., Carter, L., & Bernfeld, S. (2010). Development and Validation of the Family Influence Scale. *Journal of Career Assessment*, 18(3), 276-291. doi: 10.1177/1069072710364793
- Fouad, N.A., & Kantamneni, N. (2008). Contextual factors in vocational psychology: Intersections of individual, group and societal dimensions. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology*. (4a ed.). New York: Wiley.
- Fouad, N., Kim, S., Ghosh, A., Chang, W., & Figueiredo, C. (2016). Family Influence on Career Decision Making: Validation in India and the United States. *Journal of Career Assessment*, 24(1). 197-212. doi: 10.1177/1069072714565782
- García, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Toledano, L. S., Tolentino, L. R., & Rafferty, A. E. (2011). Differential Moderating Effects of Student- and Parent-Rated Support in the Relationship between Learning Goal Orientation and Career Decision-Making Self-Efficacy. *Journal of Career Assessment*, 20(1), 22-33. doi: 10.1177/1069072711417162
- Germeijs, V., & Verschueren, K. (2009). Adolescents' Career Decision-Making Process: Related to Quality of Attachment to Parents? *Journal of Research on Adolescence*, 19(3), 459-483. doi:10.1111/j.1532-7795.2009.00603.x

- Gibson, J. L., Griepentrog, B. K., & Marsh, S. M. (2007). Parental influence on youth propensity to join the military. *Journal of Vocational Behavior, 70*(3), 525-541. doi: 10.1016/j.jvb.2007.03.002
- Ginevra, M. C., Nota, L., & Ferrari, L. (2015). Parental Support in Adolescents' Career Development: Parents' and Children's Perceptions. *The Career Development Quarterly, 63*, 2–15. doi:10.1002/j.2161-0045.2015.00091.x
- González-Pinto, A., Yllá-Segura, L., Ortiz-Jáuregi, A., & Zupiria-Gorostidi, X. (2003). Family and psychosocial variables in the choice of university studies. *Actas Espanolas de Psiquiatria, 31*(3), 142–148. Retirado de <https://www.actaspsiquiatria.es/>
- Gottfredson, L.S. (1996). Gottfredson theory of circumscription and compromise. In D. Brown & L. Brooks (Eds.) *Career choice and development* (3a ed., pp. 179-232). San Francisco: Jossey-Bass.
- Guan, P., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajom, J. A. L., & Li, M. (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior, 94*(6), 114-123, 114-123. doi:10.1016/j.jvb.2016.02.018
- Guan, Y., Wang, F., Liu, H., Ji, Y., Jia, X., Fang, Z., ..., Li, C. (2015). Career-specific parental behaviors, career exploration and career adaptability: A three-wave investigation among Chinese undergraduates. *Journal of Vocational Behavior, 86*, 95-103. doi: 10.1016/j.jvb.2014.10.007
- Hargrove, B. K., Creagh, M. G., & Burgess, B. L. (2002). Family interaction patterns as predictors of vocational identity and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior, 61*(2), 185-201. doi: 10.1006/jvbe.2001.1848
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision-making for college student. *Journal of Vocational Behavior, 14*, 119–133. doi: 10.1016/0001-8791(79)90065-4
- Haynes, R. B., Sackett, D. L., Gray, J. A., Cook, D. L., & Guyatt, G. H. (1997). Transferring evidence from research into practice: 2. Getting the evidence straight. *Annals of Internal Medicine, 126*(1), 376-380. doi: 10.7326/ACPJC-1997-126-1-A14
- Hellerstein, J. K., & Morrill, M. S. (2011). Dads and Daughters: The Changing Impact of Fathers on Women's Occupational Choices. *Journal of Human Resources, 46*(2). doi: 10.1353/jhr.2011.0023, 333–372.
- Holland, J. L. (1975). *Técnica de la elección vocacional: tipos de personalidad y modelos ambientales*. México: Editorial Trillas.
- Holland, J. L. (1992). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (2a ed.) Odessa, FL: Psychological Assessment.

- Hollingshead, A. A. (1975). *Four-factor index of social status*. Unpublished manuscript, Yale University, New Haven, CT.
- Hussain, S. & Rafique, R. (2013). Parental expectation, career salience and career decision making. *Journal of Behavioural Sciences*, 23(2), 62-76. Retirado de http://pu.edu.pk/home/journal/24/V_23_No_2_2013.html
- Hwang, Y. S., & Vrongistinos, K. (2010). Hispanic Parents' Perceptions of Children's Education. *Education*, 130(4), 595-602. Retirado de <https://www.questia.com/library/journal/1G1-227597130/hispanic-parents-perceptions-of-children-s-education>
- Johnson, P., Schamuhn, T. D., Nelson, D. B., & Buboltz Jr., W. C. (2014). Differentiation Levels of College Students: Effects on Vocational Identity and Career Decision Making. *The Career Development Quarterly*, 62, 70-80. doi: 10.1002/j.2161-0045.2014.00071.x
- Keller, C. J., & Brown, C. (2013). Conflictual Independence, Adult Attachment Orientation, and Career Indecision among Asian American Students. *Journal of Career Development*, 41(5), 426-444. doi: 10.1177/0894845313507776
- Kenny, M. E., Blustein, D., Chaves, A., Grossman, A., & Gallagher, L. (2003). The role of perceived barriers and relational support in the educational and vocational lives of urban high school students. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 142-155. doi: 10.1037/0022-0167.50.2.142
- King, G. (1995). Replication, Replication. *PS: Political Science and Politics*, 28, 443-499. Retirado de <http://gking.harvard.edu/gking/files/replication.pdf>.
- Koumoundourou, G., Tsaousis, I., & Kounenou, K. (2011). Parental influences on Greek adolescents' career decision-making difficulties: The mediating role of core self-evaluations. *Journal of Career Assessment*, 19(2), 165-182. doi: 10.1177/1069072710385547
- Kraaykamp, G., Tolsma, J., & Wolbers, M. H. J. (2013). Educational Expansion and Field of Study: Trends in the Intergenerational Transmission of Educational Inequality in the Netherlands. *British Journal of Sociology of Education*, 34(5-6), 888-906. doi: 10.1080/01425692.2013.816622
- Kracke, B. (2002). The role of personality, parents and peers in adolescents career exploration. *Journal of Adolescence* 25(1):19-30. doi: 10.1006/jado.2001.0446
- Kuz'mina, I. V. (2014). The Direct and Indirect Effect of Family Factors on the Choice of a College Major. *Russian Education & Society*, 56(12), 53-68. Retirado de <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.2753/RES1060-9393561205.2014.11083031>

- Laspita, S., Breugst, N., Heblich, S., & Patzelt, H. (2012). Intergenerational transmission of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing* 27(4), 414-435. doi: 10.1016/j.jbusvent.2011.11.006
- Lease, S. H., & Dahlbeck, D. T. (2009). Parental influences, career decision-making attributions, and self-efficacy: Differences for men and women? *Journal of Career Development*, 36(2), 95-113. doi: 10.1177/0894845309340794
- Lee, J., & Kim, M. (2015). Parental attachment, career decision self-efficacy, and commitment to the career choice among Korean college students. *Journal of Asia Pacific Counseling*, 5(1), 39-52. doi: 10.18401/2015.5.1.3.
- Leitão, M., Guedes, A., Yamamoto, M. E., & Lopes, F. A. (2013). Do people adjust career choices according to socioeconomic conditions? An evolutionary analysis of future discounting. *Psychology & Neuroscience*, 6(3), 383-390. doi: 10.3922/j.psns.2013.3.16
- Lent, R. W. (2013). Social cognitive career theory. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2a ed., pp. 115-146). New York: Wiley.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Towards a unifying social cognitive theory of career and academic interests, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S. D. (2000). Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49. doi: 10.1037//0022-0167.47.1.36
- Leung, S. A., Hou, Z.-J., Gati, I., & Li, X. (2011). Effects of Parental Expectations and Cultural-Values Orientation on Career Decision-Making Difficulties of Chinese University Students. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 11-20. doi: 10.1016/j.jvb.2010.08.004
- Lo Cascio, V., Guzzo, G., Pace, F., & Pace, U. (2013). Anxiety and Self-Esteem as Mediators of the Relation between Family Communication and Indecisiveness in Adolescence. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 13(2), 135-149. doi: 10.1007/s10775-013-9243-1
- Lopes, S. R. A., & Paula, S. F. (2011). A importância da figura paterna no processo de escolha profissional: um estudo comparativo entre jovens universitários. *Psicologia: teoria e prática*, 13(1), 165-181. Retirado de

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872011000100013&lng=pt&tlng=p

- Lustig, D. C., Xu, Y. J., & Strauser, D. R. (2016). The Influence of Family of Origin Relationships on Career Thoughts. *Journal of Career Development, 44*(1), 49-61. doi: 10.1177/0894845316633791
- Luyckx, K., Goossens, L., Soenens, B., Beyers, W. (2006). Unpacking commitment and exploration: preliminary validation of an integrative model of late identity formation. *Journal of adolescence, 29*, 361–378. doi: 10.1016/j.adolescence.2005.03.008
- Ma, P. W. W., Desai, U., George, L. S., San Filippo, A. A., & Varon, S. (2013). 'Managing Family Conflict over Career Decisions: The Experience of Asian Americans. *Journal of Career Development, 41*(6), 487-506. doi: 10.1177/0894845313512898
- Ma, P. W. W., & Yeh, C. J. (2005). Factors Influencing the Career Decision Status of Chinese American Youths. *The Career Development Quarterly, 53*(4), 337-347. doi: 10.1002/j.2161-0045.2005.tb00664.x
- Magalhães, M. O., Alvarenga, P., & Teixeira, M. A. P. (2012). Relação entre estilos parentais, instabilidade de metas e indecisão vocacional em adolescentes. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 13*(1), 15-25. Retirado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902012000100004&lng=pt&tlng=pt.
- McCabe, K., & Barnett, D. (2000). First Comes Work, Then Comes Marriage: Future Orientation Among African American Young Adolescents. *Family Relations, 49*, 63–70. doi:10.1111/j.1741-3729.2000.00063.x
- Meszaros, P. S., Creamer, E., & Lee, S. (2009). Understanding the role of parental support for IT career decision making using the theory of self-authorship. *International Journal of Consumer Studies, 33*(4), 392–395. doi:10.1111/j.1470-6431.2009.00790.x
- Mojgan, F. N., Abdul Kadir, R., Noah, S. M., & Hassan, S. A. (2013). The Relation of Career Indecision and Parental Attachment among Iranian Undergraduate Students, *International Journal for the Advancement of Counselling, 35*(4), 251-260. doi: 10.1007/s10447-012-9180-6
- Moos, R. (1989). *Family Environment Scale: Form R*. Palto Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Nota, L., Ferrari, L., Solberg, V. S. H., & Soresi, S. (2007). Career search self-efficacy, family support, and career indecision with Italian youth. *Journal of Career Assessment, 15*(2), 181-193. doi: 10.1177/1069072706298019

- Novakovic, A., & N. A. Fouad (2013). Background, Personal, and Environmental Influences on the Career Planning of Adolescent Girls. *Journal of Career Development, 40*(3), 223-244. doi: 10.1177/0894845312449380
- Oren, L, Caduri, A., & Tziner, A. (2013). Intergenerational occupational transmission: Do offsprings walk in the footsteps of their moms or their papas, or both? *Journal of vocational behavior, 83*(3), 551–560. doi: 10.1016/j.jvb.2013.08.003
- Ozdemir, N., & Hacifazlioglu, O. (2008). Influence of family and environment on students' occupational choices and expectations of their prospective universities. *Social Behavior and Personality, 36*(4), 433-446. doi: 10.2224/sbp.2008.36.4.433
- Pablo-Lerchundi, I., Morales-Alonso, G., & González-Tirados, R. M. (2015). Influences of parental occupation on occupational choices and professional values. *Journal of Business Research, 68*(7), 1645-1649. doi: 10.1016/j.jbusres.2015.02.011
- Paradiso, A. C., & Sarriera, J. C. (2009). Experiências ocupacionais no desenvolvimento de carreira de jovens trabalhadores. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 10*(2), 93-104. Retirado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902009000200010&lng=pt&tng=pt.
- Paula, A. V. D., Dutra, A. M., & Boas, A. A. V. (2014). Percepções de adolescentes e seus cuidadores quanto ao nível de maturidade para escolha profissional - um estudo de caso. *Revista FSA (Faculdade Santo Agostinho), 11*(4), 206-218. doi: 10.12819/2014.11.4.12
- Restubog, S. L. D., Florentino, A.R., & Garcia, P.R.J.M. (2010). The Mediating Roles of Career Self-Efficacy and Career Decidedness in the Relationship between Contextual Support and Persistence. *Journal of Vocational Behavior, 77*(2), 186-195. doi: 10.1016/j.jvb.2010.06.005
- Ribeiro, M. A. (2013) Reflexiones epistemológicas para la orientación profesional en América Latina: una propuesta desde el Construccinismo Social. *Revista Mexicana de Orietación Educacional, 10*(24), 2-10. Retirado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-75272013000100002
- Rodríguez-Menéndez, M., Peña-Calvo, J., & Inda-Caro, M. (2016). “Esto es lo que me gusta y lo que voy a estudiar”: Un estudio cualitativo sobre la toma de decisiones académicas en bachillerato. *Revista Complutense de Educación, 27*(3), 1351-1368. doi:10.5209/rev_RCED.2016.v27.n3.48518
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology, 53*(6), 1024-1037. doi: 10.1037//0022-3514.53.6.1024

- Sáinz, M., Pálmen, R., & García-Cuesta, S. (2012). Parental and secondary school teachers' perceptions of ICT professionals, gender differences and their role in the choice of studies. *Sex Roles, 66*(3-4), 235-249. Retirado de <https://link.springer.com/article/10.1007/s11199-011-0055-9>
- Santana, L. E. V., Feliciano, L.G., & Jimenez, A.B.L. (2016). Perceived family support and the life design of immigrant pupils in secondary education. *Revista de Educacion, 372*, 35-62. doi: 10.4438/1988-592X-RE-2015-372-314
- Santos, L. M. (2005). O papel da família e dos pares na escolha profissional. *Psicologia em Estudo, 10*(1), 57-66. Retirado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=287122081008>
- Sawitri, D. R., Creed, P. A., & Zimmer-Gembeck, M. J. (2013). Parental influences and adolescent career behaviours in a collectivist cultural setting. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 14*(2), 161-180. doi: 10.1007/s10775-013-9247-x
- Schoon, I., & Polek; E. (2011). Teenage career aspirations and adult career attainment: The role of gender, social background and general cognitive ability. *International Journal of Behavioral Development, 35*(3), 210–217. doi 10.1177/0165025411398183
- Schroder, E., Schmitt-Rodermund, E., & Arnaud, N. (2011). Career Choice Intentions of Adolescents With a Family Business Background. *Family Business Review, 24*(4), 305-321. doi: doi.org/10.1177/0894486511416977
- Schulenberg, J. E., Vondracek, F. W., & Crouter, A. (1984). The influence of the family on vocational development. *Journal of Marriage and the Family, 46*, 129-143.
- Shen, F. C. (2015). The Role of Internalized Stereotyping, Parental Pressure, and Parental Support on Asian Americans' Choice of College Major. *Journal of Multicultural Counseling and Development, 43*(1), 58–73. doi:10.1002/j.2161-1912.2015.00064.x
- Sobrosa, G. M. R., Oliveira, C.T., Santos, A.S., & Dias, A.C.G. (2015). Influências percebidas na escolha profissional de jovens provenientes de classes socioeconômicas desfavorecidas. *Psicologia em Revista, 21*(2), 314-333. doi: 10.5752/P.1678-9523.2015V21N2P313
- Sonnert, G. (2009). Parents Who Influence Their Children to Become Scientists: Effects of Gender and Parental Education. *Social Studies of Science, 39*(6), 927-941. doi: 10.1177/0306312709335843
- Stringer, K. J., & Kerpelman, J. L. (2010). Career identity development in college students: Decision making, parental support, and work experience. *Identity: An International Journal of Theory and Research, 10*(3), 181-200. doi: 10.1080/15283488.2010.496102

- Stritch, J. M., & Christensen, R.K. (2016). Raising the next generation of public servants? Parental influence on volunteering behavior and public service career aspirations. *International Journal of Manpower, 37*(5), 840-858. doi: 10.1108/IJM-12-2014-0249
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2a ed., pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- 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. doi: 10.1016/0001-8791(83)90006-4
- Tiedeman, D. V. (1961). Decision and vocational development: A paradigm and its implications. *Personnel and Guidance Journal, 40*, 15-20. doi: 10.1002/j.2164-4918.1961.tb02078.x
- Tokar, D. M., Withrow, J. R., Hall, R. J., & Moradi, B. (2003). Psychological Separation, Attachment Security, Vocational Self-Concept Crystallization, and Career Indecision: A Structural Equation Analysis. *Journal of Counseling Psychology, 50*(1), 3-19. doi: 10.1037/0022-0167.50.1.3
- Turner, S. & Lapan, R. T. (2002) Career Self-Efficacy and Perceptions of Parent Support in Adolescent Career Development. *The Career Development Quarterly, 51*, 44-55. doi: 10.1002/j.2161-0045.2002.tb00591.x
- Tziner, A., Oren, L., & Caduri, A. (2014). Predicting Occupational Congruence: Self-Regulation, Self-Efficacy, and Parental Support. *Journal of Career Assessment, 22*(2), 371-385. doi: 10.1177/1069072713484560
- Vincent, J. (1996). Why ever do we do it? Unconscious motivation in choosing social work as a career. *Journal of Social Work Practice, 10*, 63-69. doi: 10.1080/02650539608415666
- Whiston, S., & Keller, B. (2004). The influences of the family of origin on career development: A review and analysis. *The Counselling Psychologist, 32*, 493-568. doi: 10.1177/0011000004265660
- Wong, S. C. K., & Liu, G. J. (2010). Will parental influences affect career choice? Evidence from hospitality and tourism management students in China. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 22*(1), 82-102. doi: 10.1108/2049-0596111011013499

CAPÍTULO 3

Fatores Familiares Envolvidos na Implementação das Decisões de Carreira: Relações

Intraespecíficas

Resumo

O presente capítulo aborda a influência da família no processo de implementação das decisões de carreira, circunscrevendo a influência familiar com o objetivo de identificar que tipo de relação se estabelece entre os principais fatores envolvidos nesse processo. O objetivo foi operacionalizado através de um modelo hipotético constituído por dois componentes articulados, a influência familiar distal e a proximal. O elemento distal traduz o contexto mais ligado à cultura onde a família está imersa e os seus componentes sociodemográficos. O elemento proximal é representado por valores e crenças familiares, expectativas, apoio informativo e financeiro. O estudo envolveu 248 estudantes de uma universidade do sul do Brasil, com 184 (74.2%) mulheres, e idades entre 18 e 42 anos ($M = 23.47$, $DP = 4.42$). Os resultados de uma análise de modelação de equações estruturais sustentam a hipótese subjacente de que a influência familiar se organiza de aspetos mais distais em direção a aspetos mais próximos do processo de tomada de decisão de carreira. Entre os fatores distais considerados, destaca-se a influência das habilitações escolares dos pais. Os quatro fatores proximais, apesar de comporem dimensões independentes, estabelecem alguma relação entre si, entre estes, os fatores de apoio informativo e financeiro se associaram ao componente distal. O modelo estudado integra um processo mais amplo, a implementação das decisões de carreira. Um melhor entendimento do fenómeno, exige a integração dos elementos do modelo a outros relativos ao processo de implementação das decisões de carreira, como a satisfação e o desempenho.

Palavras-chave: relações intraespecíficas; fatores familiares distais; fatores familiares proximais; carreira.

1. Introdução

O primeiro capítulo desta tese dedicou-se a situar a influência familiar no processo de implementação das decisões e fundamentar teoricamente um modelo conceptual para a compreensão do fenómeno. Esse modelo situou a família em relação ao processo, mas também estabeleceu alguma relação entre os fatores familiares. O segundo capítulo foi fundamental na descrição dos estudos nos últimos anos sobre o tema e identificação dos fatores familiares a serem empregados nos modelos subsequentes. Nesta sequência, o presente capítulo tem por objetivo a identificação da relação estabelecida entre os fatores da influência da família envolvidos no processo de decisão de carreira, relações essas chamadas de relações intraespecíficas. Relação intraespecífica é um termo que provém da biologia e descreve associações que ocorrem entre indivíduos da mesma espécie. Estas podem ser harmoniosas ou positivas, quando nenhum indivíduo sofre prejuízo; ou desarmoniosas, quando pelo menos um dos indivíduos é prejudicado. Nessa mesma perspectiva, os fatores familiares envolvidos no processo de tomada de decisão vocacional, e especificamente, na etapa de implementação podem manter entre si relações intraespecíficas. São fatores variados, interdependentes, cumprindo diferentes funções, atuando de maneira harmoniosa ou impondo barreiras à pessoa durante o processo de implementação.

A secção introdutória do presente capítulo divide-se em duas partes. A primeira dedica-se à apresentação das bases teóricas do modelo conceptual a ser testado. A segunda parte descreve o modelo, centrando-se sobretudo na descrição das variáveis que o compõem.

1.1. A perspectiva ecológica do desenvolvimento humano aplicada à tomada de decisão de carreiras

No processo de tomada de decisões de carreira, a família é uma parte do contexto da pessoa (Kenny et al., 2003; Lent, Hackett, & Brown, 2000), situando-se ao mesmo nível de outros contextos relevantes, como a comunidade (Bronfenbrenner, 1979; Bronfenbrenner & Ceci, 1994). Estes contextos de carreira incluem sistemas distais e proximais. Os sistemas distais incluem as configurações nas quais o indivíduo não pode participar ativamente, e que estão, pois, além do seu controlo. Os sistemas proximais são formados pelas configurações sociais e materiais imediatas, nas quais o indivíduo está situado e participa. Os sistemas distais têm um efeito indireto que é muitas vezes mediado pelos sistemas mais proximais, cujos efeitos são mais diretos sobre o desenvolvimento de carreira de uma pessoa, e (Vondracek, Silbereisen, Reitzle, & Wiesner, 1999).

1.1.1. Modelos ecológicos

A perspectiva ecológica do desenvolvimento aplicada à carreira oferece uma concepção sobre as relações entre os diferentes níveis contextuais e suas influências nos processos de decisão e de desenvolvimento de carreira (Taveira, Oliveira, & Araújo, 2016). Podem por isso serem úteis para entender os contextos de implementação de uma decisão (Vondracek, 2004). Por essa razão aprofunda-se em seguida algumas das ideias principais dessa perspectiva. Os modelos ecológicos são formados pelo conjunto de conhecimento relativo ao processo e condições através do qual o contexto onde os seres humanos vivem determinam o seu curso de vida. Apesar de Super (1980, 1990) ter utilizado o termo determinantes situacionais para se referir a esses mesmos fatores, nesta tese será utilizado o termo influência. Grande parte dos trabalhos sobre os modelos ecológicos tiveram como base o trabalho de Bronfenbrenner, o qual se baseou, por sua vez, em trabalhos conduzidos no fim do século XIX, em Berlim, sobre os efeitos da vizinhança no desenvolvimento de crianças (Bronfenbrenner, 1979).

A teoria ecológica do desenvolvimento de Bronfenbrenner (1979) propõe que durante o curso de vida humano o desenvolvimento se complexifica do ponto de vista das interações recíprocas entre um indivíduo, com as pessoas que o cercam e com os objetos e símbolos do seu contexto imediato. A forma, a força e o conteúdo com que esses processos afetam o desenvolvimento, variam sistematicamente como uma função das características da pessoa em desenvolvimento, do ambiente, imediatos e mais remoto, no qual os processos estão ocorrendo, e da natureza dos resultados de desenvolvimento considerados.

A pesquisa de Bronfenbrenner (1979; Bronfenbrenner & Ceci, 1994), em parte também baseada na teoria do campo vital de Lewin (1936/1973), propõe a visualização dessa influência contextual, como uma série de círculos concêntricos, tendo ao centro a pessoa, seguido do microsistema, mesosistema, macrosistema, e exosistema, nesta ordem.

O microsistema refere-se a um padrão de atividades, papéis sociais e relações interpessoais experienciadas pela pessoa em desenvolvimento, na interação com fatores físicos, sociais e simbólicos. É no seio do microsistema que os processos proximais operam para produzir e sustentar o desenvolvimento, mas a sua força depende da estrutura do microsistema. O mesosistema inclui as relações entre microsistemas, por exemplo, as relações entre os sistemas casa e escola. O exosistema é composto das conexões de duas ou mais configurações de sistemas, onde a pessoa em desenvolvimento não se encontra presente, mas cujas relações afetam o seu desenvolvimento (Alves, 1997). São exemplos do funcionamento de um exosistema, as relações dos pais com o seu ambiente de trabalho e o impacto desta relação sobre seus filhos. O macrosistema consiste no padrão abrangente

aos demais círculos numa cultura ou subcultura particular, refere-se ao sistema de valores e crenças, o corpo de conhecimento, fontes de recursos, estilos de vida, oportunidades estruturais e riscos. Um último sistema, o cronossistema, cobre a passagem do tempo ao longo da vida e em períodos históricos.

Os modelos ecológicos são até hoje um trabalho inspirador e subsidiaram uma série de estudos posteriores, especialmente na área de educação. Entre estes estudos, o de Feinstein (Feinstein, Duckworth, & Sabates, 2008) destaca o papel da família no desenvolvimento educacional. Estes autores distinguem três categorias de influências familiares: fatores familiares distais, características internas do ambiente familiar e fatores processuais proximais internos à família. Como no modelo ecológico de Bronfenbrenner, fatores distais familiares referem-se aos fatores mais globais ou descritivos que caracterizam o ambiente mais amplo das pessoas e fornecem um índice da situação demográfica ou socioeconômica de uma família. Exemplos de fatores familiares distais incluem o rendimento e a ocupação dos pais. As características internas do contexto familiar estão mais relacionadas com os fatores proximais, mediando o impacto de fatores contextuais mais amplos ou distais. As características internas importantes do ambiente familiar incluem a disponibilidade de recursos, tais como recursos materiais e atividades cognitivamente enriquecedoras e estimulantes, e crenças parentais, um termo guarda-chuva que inclui atitudes, aspirações, expectativas, valores e crenças, a saúde mental dos pais, e o seu bem-estar e suporte social. Os fatores internos diferem dos fatores distais já que fornecem uma medida mais exata do ambiente imediato dos filhos. As características familiares internas estão mais diretamente relacionadas com as experiências do dia-a-dia da criança do que as distais, de natureza socioeconômica e demográfica.

1.1.2. Modelos ecológicos e as teorias de carreira

As perspectivas teóricas apresentadas destacam a distinção entre processos distais e proximais. Essa distinção reflete os sistemas organizados em níveis concêntricos de organização dos contextos de vida dos indivíduos. A aplicação dessa abordagem à psicologia das carreiras pressupõe um papel de destaque ao contexto no qual as pessoas desenvolvem suas carreiras. A influência contextual na área da psicologia vocacional, em especial, no que se refere às decisões, passa a ser cada vez mais considerada, sobretudo no final do século XX (Blustein, 2001; Philips & Jome, 2005). As abordagens que dão algum destaque aos contextos tendem a considerar que as influências contextuais atuam desde uma instância distal, difusa e mais ligada à cultura, até perspectivas próximas à pessoa, envolvendo as relações interpessoais cotidianas, onde se incluem as que são estabelecidas com a família de origem (e.g. Lent, Brown, & Hackett, 1994; Vondracek, Lerner, & Schulenberg, 1986).

Super (1990) propôs um modelo de desenvolvimento da carreira, onde estruturou melhor o que definiu como determinantes situacionais. Utilizou para isso a imagem de um portal em formato de arco normando, em que cada pilar do portal representa um dos determinantes principais, fatores individuais e contextuais; a arcada do portal é representada pelo Self. O pilar relativo aos determinantes situacionais evolui de fatores como a comunidade e economia, passando pela família, até chegar ao Self (Patton & McMahon, 2014). As perspectivas desenvolvimentistas contextuais de carreira (Vondracek, Lerner, & Schulenberg, 1986) propõem um modelo de interação dinâmica do desenvolvimento de carreira, a imagem do modelo apresenta um círculo externo de oito variáveis contextuais (e.g., política social, educação, contexto organizacional/institucional) e quatro círculos internos que ilustram os papéis interativos da família de origem e família biológica e relações adulto-criança extrafamiliares (Patton & McMahon, 2014).

Por sua vez, a teoria social cognitiva de carreira (TSCC; Lent, Hackett, & Brown, 2000) propõe que o desenvolvimento da carreira é influenciado por fatores ambientais objetivos e percebidos. Exemplos de fatores objetivos incluem a qualidade das experiências educacionais que a pessoa vivenciou e o suporte financeiro necessário à para a formação. No entanto, o efeito de um fator contextual depende da maneira pela qual a pessoa avalia e responde a esses ambientes (Vondracek, Lerner, & Schulenberg, 1986). Assim, TSCC considera que as pessoas mantem seu potencial de agência perante estes fatores ambientais ou contextuais (Lent, Hackett, & Brown, 2000; Lent, 2013). Segundo a TSCC, a influência distal refere-se a fatores contextuais de fundo que afetam as experiências de aprendizagem através das quais as pessoas desenvolvem sua autoeficácia e expectativas de resultados relevantes para a carreira. Já a influência proximal é particularmente importante durante nas fases da tomada de decisões educacionais ou profissionais. Essas variáveis ambientais proximais podem moderar e afetar diretamente os processos pelos quais as pessoas fazem e implementam decisões relevantes para suas carreiras. Especificamente, as pessoas são menos propensas a traduzir seus interesses de carreira em metas e seus objetivos em ações, quando percebem que seus esforços estão a ser impedidos por fatores ambientais adversos (Lent, Hackett, & Brown, 2000).

1.2. Fatores e instâncias da influência familiar

Schulenberg, Crouter e Voundraeck (1984), a partir de estudos envolvendo a influência familiar nas carreiras, sistematizaram os trabalhos sobre os fatores da influência familiar na carreira em variáveis familiares processuais e estruturais. O mesmo foi confirmado por Whiston e Keller (2004) num outro estudo semelhante. Não se trata de um modelo em si, mas serve para subsidiar a ideia de que a família,

enquanto elemento contextual, também segue o desenho dos modelos apresentados anteriormente, onde os fatores estruturais (e.g. estrutura do agregado familiar, estatuto socioeconómico) podem ser tomados como fatores distais e os fatores processuais (e.g. apego e apoio) podem ser tomados como fatores familiares proximais. Apesar da semelhança, as divisões guardam entre si uma diferença fundamental. Os modelos ecológicos assumem um processo gradual que vai do macro para o micro, enquanto a divisão entre estruturais e processuais é mais estanque.

Do ponto de vista empírico, muitos estudos na área de carreira se basearam na divisão entre processos distais e proximais (e.g. Bryant, Zvonkovic, & Reynolds, 2006; Hou & Leung, 2011; Olle & Fouad, 2015; Schoon & Polek, 2011; Turner & Lapan, 2002; Wu, 2012). Apesar de alguns darem destaque à influência da família (e.g., Turner & Lapan, 2002), nenhum dos trabalhos encontrados assumiu especificamente a divisão do componente familiar em distal e proximal e tampouco o aplicou ao estudo das decisões de carreira.

Mesmo assim, partindo dessas concepções é possível construir um modelo com o objetivo de observar a influência parental na implementação das decisões de carreira. Nesse sentido, serão apresentados um conjunto de fatores identificados com tendo algum efeito, os quais serão apresentados já tomando por base a divisão entre o que será chamado de Influência Familiar Distal e Influência Familiar Proximal.

1.2.1. Influência Familiar Distal (IFD)

Tendo por base o enquadramento teórico apresentado sobre a influência parental distal, incluem-se nesta instância os fatores sociodemográficos (Bronfenbrenner, 1979; Bronfenbrenner & Ceci, 1994). Estes incluem variáveis como as habilitações literárias dos pais, o seu emprego, o seu estatuto socioeconómico, e fatores estruturais familiares, que incluem a ordem de nascimento, número de membros e estrutura do agregado familiar.

A aproximação entre as habilitações literárias dos pais e a carreira dos filhos pode explicar-se em parte porque filhos de pais mais escolarizados tendem a se beneficiar de uma educação mais calorosa, viver em bairros mais seguros e com melhores recursos institucionais, assim como, com modelos mais positivos na vizinhança, e a frequentar escolas de melhor qualidade (Feinstein et al., 2008). Contudo, a influência pode não se dar diretamente, sendo mediada por outros fatores (Novakovic & Fouad, 2012).

Alguns estudos têm identificado como aspetos mais importantes do impacto da educação dos pais na carreira dos filhos, os aspetos socioeconómicos (e.g., Juárez, 2015; Reis & Ramos, 2011), a

transmissão do nível de habilitações literárias (e.g., Burger, 2016; Gonçalves & Silveira, 2013; Prates, 2007), a qualidade dos cuidados despendidos com os filhos (e.g., Crede, Wirthwein, McElvany, & Steinmayr, 2015; Uy, Manalo, & Cabauatan, 2015) e planos e intenções de carreira (e.g., Crede et al., 2015; Kim & Schneider, 2005; Novakovic & Fouad, 2012; Weiss & Steininger, 2012). Alguma atenção foi dada também ao facto de os pais possuírem ou não ensino superior. Estudantes que são a primeira geração da família na universidade enfrentam desafios significativos na sua procura pela educação superior (Tate et al, 2015). Estudos sobre o tema abordaram fatores como o sucesso e permanência (e.g. Pascarella, Pierson, Wolniak & Terenzini, 2004), contudo poucos trabalhos foram realizados sobre a influência das habilitações literárias dos pais no processo decisional (Tate et al., 2015). A ocupação parental pode ter efeito sobre o processo de escolhas de carreira dos filhos (e.g. Chakraverty & Tai, 2013; Emran & Shilpi, 2011; Hellerstein & Morrill; 2011; Pablo-Lerchundi, Morales-Alonso & González-Tirados, 2015; Stritch & Christensen, 2016). Por exemplo, a percepção de que os pais formam um ambiente e o ambiente participa da formação das pessoas leva Holland (1992) a admitir que através de suas ocupações os pais provem uma vasta gama de oportunidades ambientais que poderiam gerar uma transmissão daquela ocupação ou características da ocupação. Os estudos sobre o tema na generalidade estão interessados na área de estudos ou da profissão a ser escolhida (e.g. Laspita, Breugst, Heblich & Patzelt, 2012; Stritch & Christensen, 2016). O primeiro estudo citado (Laspita et al., 2012) encontrou que filhos de pais empreendedores tendiam a optar por carreiras semelhantes, no segundo estudo (Stritch & Christensen, 2016), pais com empregos públicos da ocupação de pais empreendedores. Alguns focam o processo de tomada de decisão, associando o emprego parental à indecisão e exploração de carreira (e.g. Faria, 2013), autoeficácia e expectativas (Sawitri, Creed, & Zimmer-Gembeck, 2013).

O estatuto socioeconómico é outro fator abordado, mas não pode ser separado da educação e do trabalho, visto que os índices em geral utilizam estes fatores no cálculo (e.g., Hollingshead, 1975). O impacto do estatuto socioeconómico parece estender-se a diversos fatores da tomada de decisão: o conteúdo das decisões (e.g. Leitão, Guedes, Yamamoto, & Lopes, 2013, Oren, Caduri & Tziner, 2013), o comprometimento (e.g. Caldera, Robitschek, Frame & Pannell, 2003), e a indecisão (e.g., Faria, 2013).

A estrutura familiar também foi alvo de alguma atenção, como já referido (ver Capítulo II). Historicamente, os trabalhos a respeito da ordem de nascimento e do número de membros do agregado se interessam pelo impacto desses fatores sobre as aquisições educacionais (Black, Devereux, & Salvanes, 2005). O tamanho das famílias parece estar associado ao quanto é possível investir na educação de cada filho (Frenete, 2011). Não há consenso sobre como atua esse fator, podendo a ordem

de nascimento ser um elemento de maior peso que o número de membros (Fergusson, Hordwood, & Boden, 2006). Apesar dos estudos citados se relacionarem na generalidade com as aquisições educacionais, fica claro que esse fator atua sobre o desenvolvimento de carreira de maneira a circunscrever um conjunto de possibilidades (Gottfredson, 1996) e prever resultados de carreira futuros (Lent, 2013). Por conseguinte, espera-se que a estrutura familiar, representada pela estrutura do agregado familiar, número de membros e ordem de nascimento, atue sobre o processo de tomada de decisão de carreira.

1.2.2. Influência Familiar Proximal (IFP)

Relativamente aos fatores proximais, o apego, os fatores relativos ao funcionamento do grupo familiar ou à interação, o apoio e as expectativas parecem ser os mais estudados, como já referido (ver capítulo dois). O apego, apesar de se ter mostrado essencial no processo decisional, pode ter sua influência diminuída ao longo dos anos (Roach, 2010). O processo de implementação das decisões de carreira envolve na generalidade dos casos jovens adultos, onde o comportamento de apego parental pode ter um papel um pouco menor. Os fatores familiares de interação (conflito, comunicação, estilo parental, separação dos pais, coesão familiar), em geral vinculados a teorias sistémicas (e.g., Hargrove, Creagh, & Burgess, 2002), mostraram um efeito maior em relação à indecisão (e.g., Cascio, Guzzo, Pace, & Pace, 2013; Magalhães, Alvarenga & Teixeira, 2012; Keller & Brown, 2013). Tendo em vista que a implementação é uma etapa do processo de tomada de decisão mais centrada nos resultados do processo, tende a orientar-se melhor por indicadores como satisfação com a escolha e resultados percebidos (Harren, 1979).

O apoio familiar parece ser um dos fatores com impacto mais positivo no processo de tomada de decisão de carreira dos filhos. Diversos estudos associaram positivamente este fator à autoeficácia para as decisões de carreira (Ginevra, Nota, & Ferrari, 2015; Restubog, Florentino, & Garcia, 2010; Fouad, et al., 2010) e à exploração (Guan, et al., 2016, Kracke, 1997) e, negativamente, à indecisão (Nota, Ferrari, Solberg, & Soresi, 2007). Existem diversos tipos de apoio familiar. Um estudo de Fouad e colegas (2010) considerou dois tipos de apoio: apoio material, ou financeiro, e apoio ao nível de informações sobre as decisões e perspetivas de futuro, ou informativo.

As expectativas familiares foram abordadas num número inferior de estudos, mas que abordaram o processo de tomada de decisão como um todo (e.g., Leung, Hou, Gati, & Li, 2011; Wu, 2012), logo, importantes para a análise em causa. O modelo de Feinstein e colegas (2008) situa as expectativas familiares como características internas do ambiente familiar, uma instância intermediária

entre os fatores distais e proximais. Nessa instância também se localizam valores e crenças familiares. A questão dos valores não surgiu como um elemento de destaque na revisão da literatura empreendida no segundo capítulo, mas parece ser abordada em conjunto ou subjacente a outros fatores. Os valores familiares estão conectados simultaneamente a elementos culturais distais, como estatuto socioeconómico (Faria, 2013) e tradicionalidade (Fouad, Kim, Lhos, Chang, & Figueiredo, 2016; Guan, et al, 2016) e a elementos proximais, como a relação da família com uma determinada profissão (Laspita, Breugst, Heblich, & Patzelt, 2012).

Nesse sentido, existem instrumentos voltados para a avaliação da influência familiar proximal, como a Escala de Influência da Família - EIF (Family Influence Scale- FIS, Fouad et al., 2010) trata-se de um questionário que identifica percepções sobre os quatro domínios de influência familiar na carreira, apoio familiar informativo, apoio financeiro, expectativas familiares, e valores e crenças familiares (Tate et al., 2014). Os membros da equipa de pesquisa revisaram vários estudos e identificaram cinco principais temas de influência: expectativas familiares, suporte emocional, suporte financeiro, suporte de informações e modelos. Através de uma análise fatorial exploratória e duas análises fatoriais confirmatórias (Fouad et al., 2010), a proposta inicial foi reduzida para quatro dimensões, representadas em quatro subescalas: apoio familiar informativo, apoio financeiro parental, expectativas familiares e valores e crenças familiares. A escala foi adaptada para o contexto português por Taveira, Ribeiro e Oliveira (2017).

Do ponto de vista transcultural, já foram realizados estudos com a EIF em participantes americanos (Tate et al., 2014), americanos filhos de imigrantes asiáticos (Ghosh & Fouad, 2015), população coreana (Ghosh & Fouad, 2015; Tate et al., 2014) e indianos (Kim, Ahn & Fouad, 2016). Ainda não foram realizados estudos com a EIF na população latino-americana; no contexto brasileiro não foram encontradas outras escalas específicas criadas ou validadas para avaliar a influência familiar nas carreiras. Embora existam estudos de adaptação EIF para Portugal, um país que compartilha a mesma língua com o Brasil, é necessária adaptação cultural e psicométrica (He & Van de Vijver, 2012). Por estas características, a escala descrita apresenta boas condições de auxiliar no estudo pretendido para avaliar o que foi denominado influência familiar proximal.

1.3. Fatores da influência familiar na carreira: Modelo de relações intraespecíficas

Após a exposição dos percursos teóricos e dos principais fatores de influência familiar na carreira, é possível propor um modelo a respeito dessas relações aqui denominadas de intraespecíficas, tendo em vista os objetivos do presente capítulo de identificar que tipo de relação ocorre entre os

principais fatores relativos a essa influência. Alguns estudos fizeram esse tipo de associação, como por exemplo, entre habilitações literárias e apoio (Fouad, Kim, Ghosh, Chang & Figueiredo, 2016; Garcia, Restubog, Toledano, Tolentino, & Rafferty, 2011), habilitações literárias e valores (Caldera, Robitschek, Frame & Pannell, 2003), ocupação parental e apoio (Ozdemir & Hacifazlioglu, 2008), estatuto socioeconômico e expectativas (Cooter, Erdmann, Gonnella, Callahan, Hojat, & Xu, 2004).

O pressuposto principal por detrás da presente proposta de modelo é a existência de duas instâncias relativamente à influência da família no processo de implementação das decisões de carreira, a distal e a proximal, tal como representado na Figura 3.1. As influências mais externas (distais) vão sendo filtradas ou mediadas ao longo das camadas mais internas (proximais) do sistema (Lent, Hackett, & Brown, 2000).

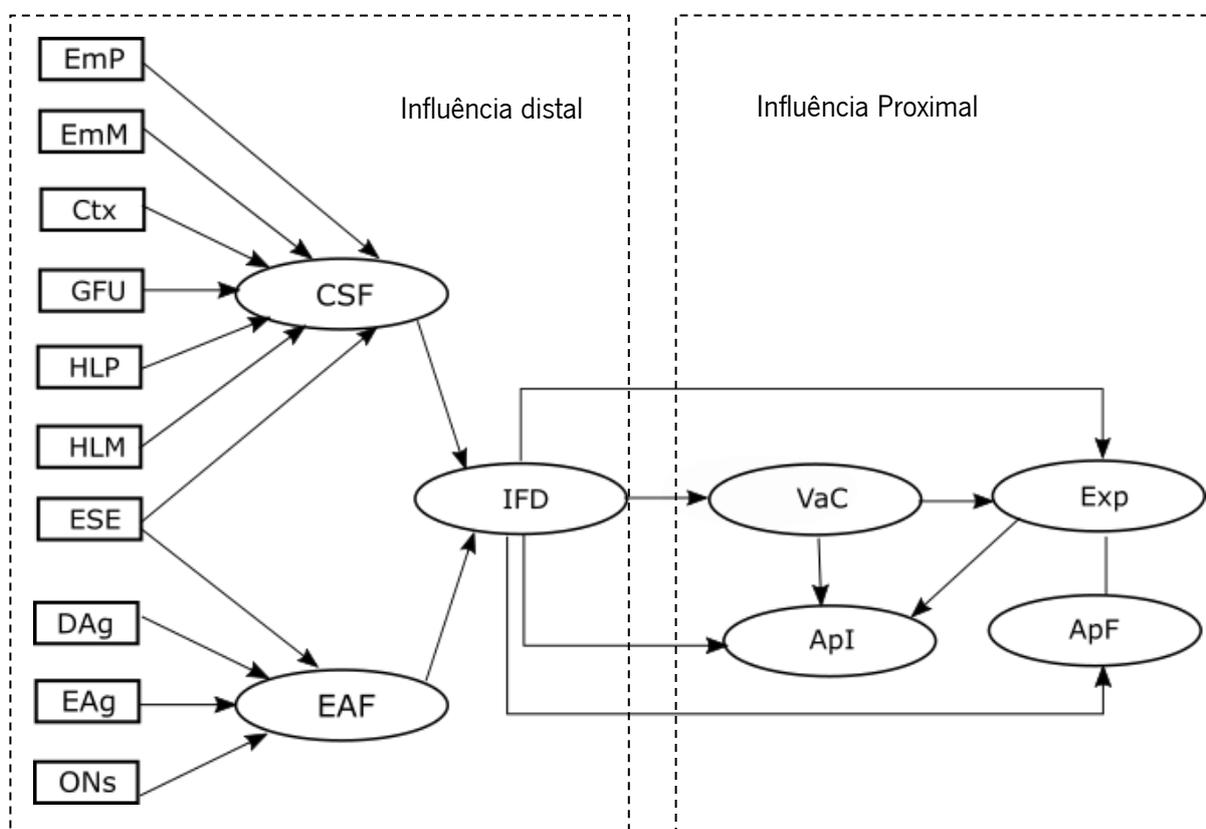


Figura 3.1. Modelo conceptual das relações intraespecíficas dos fatores familiares envolvidos no processo de implementação das decisões de carreira. ApF, apoio familiar financeiro; ApI, apoio familiar informativo; CSF, condições socioeconômicas da família; Ctx, contexto de moradia do grupo familiar; Dag, dimensão do agregado; EAF, estrutura do agregado familiar (geral); Eag, estrutura do agregado (organização); EmP, emprego do pai (situação); EmM, emprego da mãe (situação); ESE, estatuto socioeconômico; Exp, expectativas familiares; GFU, geração da família na universidade; HLM, habilitações literárias da mãe; HLP, habilitações literárias do pai; IFD, influência familiar distal; ONs, ordem de nascimento; VaC, valores e crenças familiares.

Os fatores distais são agrupados em bloco, e aproximam-se da proposta de Schulenberg e Voundraeck (1984) de fatores estruturais. Integram duas variáveis, as condições socioeconômicas e as

condições estruturais da família, formando uma variável latente de influência distal (IFD). Os fatores proximais foram resumidos a quatro fatores principais, valores e crenças familiares, expectativas familiares, apoio parental informativo e apoio familiar financeiro (Fouad et al, 2010; Fouad, Kim, Ghosh, Chang & Figueiredo, 2016; Ghosh & Fouad, 2015; Kim, Ahn & Fouad, 2016; Tate et al, 2014). Estes elementos relacionam-se entre si, seguindo a perspectiva de aproximação gradativa ao processo de decisão de carreira, desde o mais externo até o mais interno. Hipoteticamente, entre os componentes proximais, alguns relacionam-se de modo mais estreito com as instâncias distais, como é o caso dos valores e crenças familiares, e outros estão mais próximos do processo de decisão de carreira, como o apoio parental (Fouad et al., 2010).

Concretamente, o presente capítulo tem por objetivo avaliar o modelo de relações intraespecíficas familiares no processo de implementação das decisões de carreira de universitários, tratando de identificar relações mais precisas ao que foi chamado de fatores familiares proximais e distais. Esse objetivo maior será concretizado através dos seguintes objetivos específicos apresentados na forma de hipóteses a serem testadas:

- H1a. O modelo de medida dos fatores distais sustentará a solução de duas variáveis latentes;
- H1b. O modelo de medida dos fatores proximais sustentará a solução de quatro fatores;
- H1c. O modelo estrutural empregado oferecerá um adequado ajustado aos dados;
- H2a. Os fatores familiares distais influenciam diretamente os valores e crenças familiares relativamente à implementação das decisões de carreira;
- H2b. Os fatores familiares distais influenciam diretamente as expectativas familiares relativamente à implementação das decisões de carreira;
- H2c. Os fatores familiares distais influenciam diretamente o apoio familiar informativo relativamente à implementação das decisões de carreira;
- H2d. Os fatores familiares distais influenciam diretamente o apoio familiar financeiro relativamente à implementação das decisões de carreira;
- H3a. Os valores e crenças familiares influenciam diretamente as expectativas familiares;
- H3b. Os valores e crenças familiares influenciam o apoio familiar informativo através das expectativas familiares;
- H3c. Os valores e crenças familiares influenciam diretamente o apoio familiar informativo;
- H3d. As expectativas familiares influenciam diretamente o apoio familiar financeiro;
- H3e. O apoio familiar informativo influenciam diretamente o apoio familiar financeiro.

2. Metodologia

2.1. Participantes

O estudo incluiu um total de 248 participantes, 184 (74,2%) eram mulheres e 64 (25,8%) eram homens. As idades variaram entre 18 e 42 anos ($M = 23,47$, $DP = 4,42$). Quanto ao curso universitário, 28.6% eram de Ciências Médicas e da Saúde, 24.2% de Ciências Sociais, 21.8% de Humanidades, 12.9% de Ciências da Engenharia e Tecnologia, 8.9% de Ciências Exactas e Naturais e 3.6% de Ciências Agrárias. Em relação ao ano de estudo, 22.6% eram de primeiro anos, 9.6% eram estudantes de segundo ou terceiro ano, 55.3% do quarto e quintos anos, 4.4% do sexto ano, 8.1% não responderam a essa questão.

2.2. Instrumentos e Variáveis do estudo

2.2.1. Avaliação dos fatores distais

Os fatores distais foram agrupados em duas variáveis latentes, Condições Socioeconómicas da Família (CSF) e Estrutura do Agregado Familiar (EAF).

Condição socioeconómicas da família (CSF).

A CSF é formada pelas habilitações literárias do pai (HLP), habilitações literárias da mãe (HLM), emprego do pai (EmP), emprego da mãe (EmM), estatuto socioeconómico (ESE), contexto (Ctx) e geração da família na universidade (GFU). Para obter uma imagem mais precisa das habilitações literárias do pai da mãe, a avaliação foi realizada por uma pergunta dividida em quatro categorias, não alfabetizado, ensino básico, ensino secundário e ensino superior. O emprego do pai e da mãe avaliou sua situação frente ao emprego, classificando essa relação em empregados, desempregado e autoemprego. O ESE foi avaliado pela escala de quatro fatores de Hollingshead (1975), a medida avalia o estado civil parental, situação de emprego, habilitações literárias e prestígio ocupacional. A adequação dessa estratégia de avaliação do estatuto socioeconómico para a realidade brasileira foi previamente avaliada por Ribas e colegas (2000). A variável Ctx representa o tipo de cidade em que o estudante vive com seu grupo familiar de origem. Foram testadas duas classificações, a primeira considerou apenas a diferenciação entre família de origem rural e urbana. A segunda classificação manteve a categoria da origem rural do grupo familiar, mas dividiu as cidades de acordo com o número de habitantes. Cidades com menos de 50.000 habitantes foram classificadas como pequenas/médias e as cidades com mais de 50.000 habitantes como cidades grandes (Brito, Horta & Amara, 2001). A GFU é uma variável dicotômica, computada como 1 caso algum ou ambos pais possuam formação superior e computado 0 caso nenhum deles possua formação superior.

Estrutura do Agregado Familiar (EAF).

A EAF é formada pela estrutura do agregado familiar (EAg), dimensão do agregado familiar (DAg), ordem de nascimento (ONs), mas também é associada ao ESE. Na variável EAg o participante era convidado a indicar as pessoas que faziam parte do seu grupo familiar. Com base na definição adotada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2010) foi possível classificar as famílias em conjugal (dois cuidadores), monoparental feminina, monoparental masculina. Ainda foi criada uma quarta categoria (outras configurações), que incluiu configurações onde o responsável principal do grupo familiar não assumia as funções de cuidador. A DAg é formada pelo número total de pessoas que compunham o agregado familiar, tal como indicado pelo participante. A ONs baseou-se na pergunta aberta sobre qual a ordem de nascimento do participante em relação a seus irmãos, caso os tivesse. O ESE foi incluído nesse constructo por haver indícios teóricos de que atue sobre a estrutura do agregado familiar (e.g., Feinstein, et al., 2008).

2.2.2. Avaliação dos fatores proximais

Os fatores proximais foram avaliados através da Escala de Influência da Família (EIF; Taveira; Ribeiro, & Oliveira, 2017) versão portuguesa da Family Influence Scale (FIS - Fouad et al., 2010). O instrumento foi desenvolvido para avaliar percepções sobre quatro domínios da influência familiar: valores e crenças familiares (VaC); expectativas familiares (Exp); apoio familiar informativo (Apl) e apoio familiar financeiro (ApF) (Fouad et al., 2010). A escala possui 22 itens agrupados nas quatro subescalas: 3 itens que avaliam valores e crenças familiares (e.g., "A minha família espera que a minha carreira corresponda aos nossos valores/crenças"), 6 itens que avaliam as expectativas familiares (e.g., "Minha família espera que eu escolha uma carreira que tenha algum estatuto"), 8 itens que avaliam o apoio familiar informativo (e.g., "Minha família compartilhou informações comigo sobre como obter um emprego") e 5 itens que avaliam apoio familiar financeiro (e.g., "Porque a minha família me apoia financeiramente, posso focar-me no desenvolvimento da minha carreira"). A autora recomenda em estudos mais atuais uma versão com 20 itens, o presente avaliou as duas versões.

O instrumento foi adaptado para o Brasil com base na versão em português (Taveira et al., 2017), esta etapa foi realizada através de uma comissão integrada por pesquisadores portugueses e brasileiros. Não se tratou de uma tradução (Muñiz, Elousa & Hambleton, 2013), já que a mesma língua é falada em ambos os países. No entanto, existem algumas diferenças culturais no uso de expressões. Quando encontrada alguma expressão não usual para a população brasileira, ela foi comparada à versão original. Por exemplo, o item original "My family's career expectations for me are based on my gender",

foi traduzido para a versão portuguesa como "As expectativas da minha família quanto à minha carreira baseiam-se no facto de eu ser mulher/homem". Na versão brasileira foi decidido manter a proximidade com o original em inglês, ainda que com alterações por motivos culturais, ficando: "As expectativas de carreira da minha família para mim são baseadas em meu sexo". As respostas são dadas numa escala tipo Likert que vai de 1 ("discordo totalmente") a 5 ("concordo totalmente"). Estudos passados usando esta escala relataram bons indicadores de fiabilidade (Fouad et al, 2010; Fouad, et al., 2016; Kim, Ahn, & Fouad, 2016).

2.3. Procedimentos

Os participantes foram recrutados entre estudantes universitários maiores de 18 anos de uma universidade do sul do Brasil. A recolha recorreu a uma ferramenta de pesquisa online denominada SurveyMonkey. A ferramenta foi configurada com o consentimento informado, informações sociodemográficas adicionais e os instrumentos. Esse tipo de estratégia de recolha oferece uma série de vantagens, como custo menores, envolvimento de um número menor de pessoas no processo e rapidez na elaboração da base de dados. Na generalidade, não são encontradas diferenças significativas entre as estratégias de recolha de papel e caneta e computadorizados (online) (e.g. Hays & McCallum 2005, Mangunkusumo et al. 2005, 2006; Truman et al. 2003). Vallejo, Jordán, Díaz, Comeche e Ortega (2007) encontraram algumas diferenças a favor das técnicas de lápis e papel, o que sugere a necessidade de mais estudos sobre o tema, mas sem invalidar a possibilidade de utilização. Com a colaboração de direcções de escolas e dos serviços de Acção Social da universidade, foram enviados 2054 convites de participação para estudantes de diversas licenciaturas da instituição. Retornaram 600 questionários, uma taxa de retorno de 29%, taxa um pouco superior a taxas de retorno registadas em estudos anteriores com estratégias de recolha semelhantes na mesma instituição (Vieira, Castro, & Schuch, 2010). Contudo, dos 600 questionários iniciais, foram removidos casos com mais de 10% de dados omissos considerando o conjunto total de variáveis (Schlomer, Bauman, & Card, 2010). Nessa etapa, foram retidos 323 participantes, mas notou-se que as variáveis relativas aos fatores distais concentravam ainda uma percentagem elevada de dados omissos, sendo removidos todos os casos com mais de duas variáveis com omissão de dados nesses fatores. A amostra final foi composta por 248 participantes. Os dados foram coletados durante o segundo semestre e início do primeiro semestre do ano seguinte, a participação foi voluntária e anónima.

Os softwares utilizados nas análises e tratamento de dados foram o Statistical Package for Social Sciences-SPSS versão 20 (IBM SPSS Statistics 20, SPSS Inc., Chicago, IL) e o AMOS statistical package

versão 21.0 (Arbuckle, 2012). A escolha do segundo software, utilizado em trabalhos que demandam modelagem de equações estruturais se deve à possibilidade de uma interface gráfica e por oferecer algumas possibilidades para o tratamento de dados categóricos, como o *bootstrapping* e a estimação bayesiana (Byrne, 2010, 2012).

2.4. Modelos e análise estatística

Inicialmente, foi construído um modelo de medida dos fatores distais, avaliado por meio da Análise Fatorial Confirmatória para os constructos CSF e EAF. Em seguida, foi aferido o modelo de medida dos fatores de influência proximal, representado pela Escala de Influência da Família. Para confirmar a estrutura fatorial com quatro dimensões da EIF e testar a versão com 20 e 22 itens foi ajustado um modelo de medida de 1ª ordem, por meio da análise fatorial confirmatória. Estabeleceu-se que cada uma das quatro dimensões são manifestações dos itens da EIF. Na sequência, foi ajustado o modelo de 2ª ordem, sob a hipótese da existência de uma relação de ordem hierárquica entre as quatro dimensões da EIF. Finalmente, foi ajustado o modelo estrutural que definiu as inter-relações entre as variáveis latentes. Contudo, antes serão feitas algumas considerações relevantes ao processo de análise, em torno das idiossincrasias das variáveis envolvidas no estudo, planos de análise, avaliação dos modelos.

2.4.1. Aplicação da técnica de Modelos de Equações Estruturais ao presente estudo

Os fatores distais apresentados referem-se à variáveis sociodemográficas, na maioria dos casos codificadas como variáveis categóricas nominais (e.g. habilitações literárias dos pais, emprego parental). O presente estudo utilizou a estratégia de Modelação de Equações Estruturais (MEE) para o teste de modelos de medida, A MEE envolve modelos de regressões lineares onde o erro pode ser considerado (Edwards, Wirth, Houts, & Xi, 2012). Como tal, os MEE convencionais são principalmente dependentes da regressão linear para examinar a multiplicidade de relações complexas entre variáveis observadas e latentes. Tendo em visto os pressupostos de linearidade e normalidade, a regressão linear é mais apropriada para variáveis dependentes contínuas (Edwards, Wirth, Houts, & Xi, 2012). Segundo Byrne (2010), na investigação, é comum, a utilização de escalas categóricas ordinais, *Likert* ou tipo *Likert*. Os dados nesse tipo de escalas são utilizados sem dificuldades, sobretudo quanto à distribuição ordinal das escalas, apesar de se obterem melhores resultados com cinco ou mais categorias. O uso de MEE com variáveis categóricas não ordinais, nominais, portanto, em estudos tipo Monte Carlo, indicam que quando o número de categorias é grande e a distribuição aproximadamente normal, os problemas referentes à

falta de ordinariedade dos dados são negligenciáveis (Byrne, 2010). Todavia, existem algumas limitações, os investigadores não devem usar variáveis categóricas como variáveis endógenas e devem interpretar cuidadosamente o significado de seus resultados (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010; Hair, Sarstedt, Ringle & Mena, 2012). Recentemente, alguns esforços tem sido feitos no sentido de incluir variáveis categóricas em MEE sem limitações, sobretudo com a utilização de estimadores alternativos àqueles dependentes da linearidade (e.g. Máxima Verossimilhança) como Quadrados Mínimos Não-Ponderados (*Unweighted Least Squares - ULS*) e Método Assintótico Isento de Pressupostos de Distribuição (*Asymptotically Distribution-free, ADF*) (Edwards, Wirth, Houts, & Xi, 2012). Um interessante estudo utilizando simulações questionou quando as variáveis categóricas podem ser utilizadas como contínuas. Os seus resultados apontam diferenças no número de categorias (Rhemtulla, Brosseau-Liard, & Savalei, 2012). Nesse mesmo estudo sugeriu-se que os Métodos de Máxima Verossimilhança Restrita (*Robust Maximum Likelihood - RML*) podem ser uma escolha aceitável quando o interesse recair sobre os parâmetros estruturais. Esse método, aliás, é preferido quando o tamanho da amostra é pequeno (Rhemtulla, Brosseau-Liard & Savalei, 2012). Alternativamente à RML, técnicas como *bootstrapping*, mas utilizando estimação por Máxima Verossimilhança oferecem intervalos de confiança não-simétricos que podem ser importantes com as estimativas de parâmetros que possuem distribuições de amostragem não normais, como variações e efeitos indiretos, particularmente para pequenas amostras (Boolen & Stine, 1992; levers-Landis, Burant, Hazen, 2011). Portanto, considerando as características do presente estudo, a última técnica citada é a que melhor se adequa as análises necessária, como citado a seguir.

2.4.2. Plano de análise dos fatores da influência distal

Os fatores familiares distais são uma composição de diversas variáveis sociodemográficas hipotetizadas como preditoras dos fatores familiares proximais. Esses fatores são compostos de variáveis categóricas nominais (e.g., habilitações literárias dos pais, emprego parental), essas variáveis são codificadas entre duas e cinco categorias. Tendo em vista as limitações desse tipo de variável (Edwards et al., 2012; Hair et al., 2012), mas também considerando sua larga utilização ao longo dos anos (Byrne, 2010, 2012), bem como os possíveis fatores de correção (Edwards et al., 2012), as mesmas foram empregadas com algum cuidado. Foi utilizado como método de estimação a Máxima Verossimilhança, por mostrar melhores resultados com menos de cinco categorias (Rhemtulla, Brosseau-Liard, & Savalei, 2012). Alternativamente à indicação de utilização dos métodos restritos de estimação de Máxima Verossimilhança (RML), como indicado por Rhemtulla e colegas (2012), foi utilizado a estratégia de

bootstrapping. Essa estratégia demonstra resultados superiores a aqueles da estimação por Máxima Verossimilhança robusta (Boolen & Stine, 1992; levers-Landis, Burant, & Hazen, 2011).

2.4.3. Plano de análise dos fatores de influência proximal

A estrutura relativa aos fatores familiares proximais envolve quatro variáveis sintetizadas por um instrumento construído para esse fim, a EIF. Foi realizada primeiramente uma Análise Fatorial Exploratória (AFE) através do método de extração de Componentes Principais e rotação oblíqua Varimax (considerando as intercorrelações postuladas entre seus fatores). em seguida, realizou-se uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC) dos itens da EIF através do método de estimação de Máxima Verossimilhança. O método foi escolhido tendo em vista que os dados se apresentavam normalmente distribuídos.

2.4.4. Avaliação dos modelos

Os diferentes modelos de medida testados foram comparados, em primeiro lugar, através da divisão da estatística qui-quadrado pelos graus de liberdade (medida de ajuste de parcimónia). São consideradas muito boas relações menores que 3, apesar de ser um índice bastante afetado pelo tamanho da amostra (Hu & Bentler, 1999). Também foram utilizados os seguintes índices de ajuste: raiz da média dos quadrados dos erros de aproximação (*Root Mean Square Error of Approximation*) *RMSEA* (Steiger, 1990) e a raiz quadrada média residual (*Root Mean Square Residual*) *RMR*, nos quais, pontuações inferiores a 0.05 significam excelente ajuste e pontuações entre 0.05 e 0.08 significam bom ajuste. Foi utilizado ainda o índice de ajuste comparativo (*Comparative Fit Index*) *CFI* e o índice de qualidade ou bondade de ajuste (*Goodness of Fit Index*) *GFI* para os quais as pontuações acima de .90 significam um bom ajuste (Hu & Bentler, 1999). Um critério adicional, o critério de informação de Akaike AIC (Akaike, 1987), foi usado na comparação do modelo, com valores menores indicando o modelo com melhor ajuste (Blunch, 2008). Os mesmos indicadores foram utilizados no modelo estrutural.

Os dados omissos nas variáveis incluídas em cada modelo de medida, foram avaliados separadamente, tendo em vista a natureza das variáveis, nominais no distal e contínuas no proximal. No caso do modelo de medida distal identificou-se que seis variáveis possuíam dados omissos na ordem de 10%, utilizou-se o método de estimação bayesiana, mais adequado às variáveis do modelo (Nunes, Klück, & Fachel; Rubin, 1987). No modelo de medida proximal duas variáveis mostraram porção de dados omissos de 0.01, foi utilizada a estratégia de imputação múltipla para lidar com esses dados (Little & Rubin, 1987). Mesmo com a utilização do *bootstrapping* foi dada especial atenção à identificação

de dados discrepantes univariados e multivariados. Os resultados normalizados de curtose multivariada de Mardia foram utilizados e não apresentaram valores maiores que 3, indicando não haver problemas de normalidade (Ullman, 2006). As medidas de assimetria entre as variáveis não foram maiores do que 3, a curtose não mostrou valores acima de 7, com exceção da variável Dag, com valor de 7.255, não foram necessárias remoções (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006).

O método de distância generalizada de Mahalanobis também foi utilizado, essa estatística mede a distância em unidades de desvio padrão entre um conjunto de pontuações para um caso e as médias amostrais para todas as variáveis (centróides). Normalmente, um caso discrepante será distintamente separado de todos os outros valores (Byrne, 2009). Uma revisão desses valores mostra evidências mínimas de valores extremos multivariados, e nenhum caso mostrou distâncias multivariadas.

3. Resultados

3.1. Modelo de medida da influência distal

O primeiro passo empreendido foi a Análise Fatorial Confirmatória das 10 variáveis que operacionalizaram os dois constructos relativos à influência distal. Na tabela 3.1. apresentam-se os resultados de análises descritivas em torno das variáveis distais empregadas no estudo.

Tabela 3.1

Medidas descritivas das variáveis distais referentes à condição socioeconômica familiar e estrutura do agregado familiar

	Média	DP	Min	Max	Sk	Su
Condição socioeconômica da família (CSF)						
HLP	2.85	.84	1	4	.165	-1.052
HLM	2.58	1.64	1	4	.113	-1.221
EmP	2.2	1.41	1	5	1.101	-1.51
EmM	2.58	1.64	1	7	.75	-.76
ESSE	1.83	.72	1	3	.266	1.054
Ctx	2.4	.76	1	3	-.575	-1.070
GFU	.32	.467	0	1	.779	-1.393
Estrutura do Agregado Familiar (EAF).						
Eag	1.27	.57	1	4	2.497	2.775
Dag	3.79	1.05	2	7	.528	-.019
Ons	1.35	.69	1	4	1.875	4.001

Nota. DP, desvio-padrão; Mín, valor mínimo; Máx, valor máximo; KU, medida de curtose; SK, medida de assimetria; ApF, apoio familiar financeiro; Apl, apoio familiar informativo; Ctx, contexto de moradia do grupo familiar; Dag, dimensão do agregado; Eag, estrutura do agregado (organização); EmP, emprego do pai (situação); EmM, emprego da mãe (situação); ESE, estatuto socioeconômico; Exp, expectativas familiares; GFU, geração da família na universidade; HLM, habilitações literárias da mãe; HLP, habilitações literárias do pai; IFD, influência familiar distal; ONs, ordem de nascimento; VaC, valores e crenças familiares.

A análise fatorial confirmatória da estrutura revelou uma solução inadequada para o ajustamento

à matriz de variância-covariância das 10 variáveis observadas para os constructos correspondente à influência distal. Soluções inadequadas ou inadmissíveis são mais comuns em amostras em 100-150 casos ou quando há apenas dois indicadores por fator (Marsh & Hau, 1999), o que não é o caso da amostra em questão. Outra causa da solução impossível pode estar associada a valores discrepantes ou a distribuição não normal (Kline, 2016). Esta causa também pode ser descartada pois foram cumpridos os passos para evitar esses problemas. Uma possível causa pode ser o modelo ter sido mal especificado ou conter muitos parâmetros (Kline, 2016). O modelo em questão apresentou um total de 34 parâmetros. Nesse sentido, e com o objetivo de identificar um modelo mais simples, foi construído novo modelo com uma solução unifatorial contanto com as mesmas 10 variáveis observadas. Esse modelo permitiu obter uma solução possível ainda que com resultados não satisfatórios ($\chi^2/gf=7.31$; CFI=0.70; GFI=0.82; RMSEA=0.16; RMR=0.13; AIC=295,927). A análise das trajetórias entre o fator latente e as variáveis manifestas mostrou que as variáveis EAg, ONs e o emprego parental (EmP e EmM), foram as que apresentaram o menor peso (não significativas). Optou-se por testar um novo modelo retirando essas variáveis. O modelo resultante utilizou 19 parâmetros e apresentou um ajustamento aceitável ($\chi^2/gf= 2.081$; CFI=0.98; GFI=0.97; RMSEA=0.066; RMR=0.23; AIC=42.726).

Contudo, notou-se que o fator DA_g apesar de ter tido um efeito sobre o constructo, do ponto de vista teórico, poderia não estar relacionado, uma vez que foi o único indicador restante relativo à demografia do agregado familiar. Devido a essas dúvidas, foram comparados modelos com o DA_g (6 fatores) e sem o DA_g (5 fatores). Ainda, conforme estabelecido anteriormente, restava ainda testar outra configuração, comparando a variável Ctx como bidimensional (família de origem rural/urbana) e tridimensional (rural, cidade de pequeno/médio porte, cidade de grande porte). A tabela 3.2 mostra a comparação dos índices de ajuste entre os quatro modelos propostos.

Tabela 3.2

Sumário dos índices de ajuste para a influência familiar distal no processo de implementação das decisões de carreira (n=248)

Modelo	$(\chi^2/gf.)$	CFI	GFI	RMSEA (90% CI)	RMR	AIC
Modelo 1: 6 fatores, Ctx bidimensional	2.081	.981	.976	.066	.023	42.726
Modelo 2: 6 fatores, Ctx tridimensional	1.894	.985	.978	.06	.026	41.050
Modelo 3: 5 fatores, Ctx bidimensional	2.439	.886	.981	.076	.01	32.197
Modelo 4: 5 fatores, Ctx tridimensional	1.883	.991	.985	.06	.011	29.414

Nota. CFI, índice de ajuste comparativo; GFI, índice de qualidade de ajuste; RMSEA, raiz da média dos quadrados dos erros de aproximação; RMR, raiz quadrada média residual ; AIC, critério de informação de Akaike .

Os resultados das análises mostraram índices de ajustamento muito próximos entre os quatro modelos. O índice AIC (Akaike, 1987) mostrou uma diferença a favor do modelo com cinco fatores (sem o DAg) e com a variável contexto utilizando a classificação tripla ($\chi^2/df = 1.883$; CFI = 0.991; GFI = 0.985; RMSEA=0.06; RMR=0.011; AIC=29.414). Essa estrutura passou a ser considerada o modelo de medida final do constructo da Influência Familiar Distal. A Figura 1 representa o modelo, final, onde estão descritos os valores dos pesos fatoriais padronizados das variáveis manifestas utilizadas (Ctx, GFU, HLP, HLM e ESE), bem como, as percentagens das variâncias explicadas dessas variáveis, a integrar no modelo estrutural. Os resultados, contudo, não ofereceram suporte à hipótese 1a, a qual previa inicialmente um melhor ajuste com dois fatores latentes.

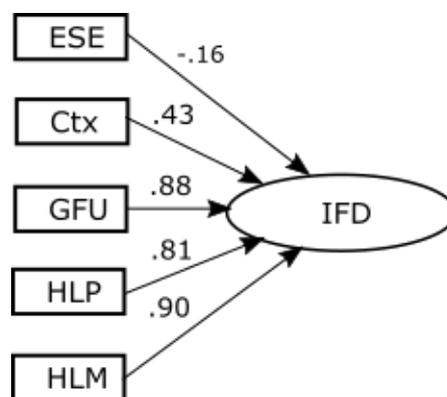


Figura 3.2. Modelo de medida da influência parental distal com valores dos pesos fatoriais padronizados.

3.2. Modelo de medida da influência proximal

A Análise Fatorial Exploratória (AFE) dos itens da Escala de Influência da Família foi realizada com o intuito de identificar os fatores nas versões da escala com 20 e 22 itens. Utilizou-se o método de extração dos Principais Eixos Fatoriais (*principal axis factor analysis extraction*), com rotação ortogonal (assumindo que os fatores extraídos são independentes uns dos outros) através do método varimax. A retenção de fatores baseou-se nos critérios: teste de scree *plots* (Cattell, 1966), *eigenvalues* maiores que 1.0., itens com um coeficiente mínimo de .40, e interpretação dos fatores (Tabachnick & Fidell, 2001).

A AFE com a versão de 20 itens resultou numa solução com quatro fatores que representaram 58.34% da variância, os fatores de 1 a 4 contaram com 23.67%, 18.78%, 8.20% e 7.67% da variância, respectivamente. Resultados semelhantes foram encontrados em estudos anteriores com a EIF (Fouad et al., 2010; Fouad, et al., 2016; Ghosh & Fouad, 2015; Kim, Ahn & Fouad, 2016; Tate et al., 2014). No entanto, a AFE com a versão de 22 itens produziu uma solução com cinco fatores que representaram

58.43% da variância, os fatores de 1 a 5 contaram com 21.64%, 17.16%, 7.53%, 7.05% e 5.06% da variância, respectivamente. Os 2 itens adicionais configuram sozinhos o fator adicional.

É uma recomendação da literatura, dividir a amostra e realizar análises exploratórias e confirmatórias separadamente (Fabrigar & Wegener, 2014). No entanto, foi utilizada toda a amostra para conduzir a AFC, uma vez que não se dispôs do tamanho ideal de amostra para proceder à divisão. Igual procedimento foi usado num trabalho com a mesma escala (Fouad, et al., 2016). Considerando que nessa etapa o interesse era avaliar os índices de ajustamento para fins comparativos, a estratégia pode não representar um problema (Fabrigar & Wegener, 2014). Com o objetivo de contrastar a solução original de quatro fatores com outras soluções fatoriais, e comparar as versões com 20 e 22 itens, construíram-se cinco modelos: (M1) com uma solução de dois fatores e todos os 22 itens, (M2) com a mesma solução de dois fatores e 20 itens, (M3) com uma solução de quatro fatores e 22 itens, (M4), com os 20 itens e uma solução de quatro fatores, finalmente, utilizando os resultados da Análise Fatorial Exploratória, uma solução de cinco fatores e 22 itens (M5). Na Tabela 3.3 encontram-se os índices de ajuste obtidos nos cinco modelos.

Tabela 3.3

Sumário dos índices de ajuste para análise fatorial confirmatória para a EIF (n=248)

Modelo	(χ^2 /gl.)	CFI	GFI	RMSEA (90% CI)	RMR	AIC
Modelo 1: 22 itens 2 fatores	4.365	.638	.73	.117	.147	997.867
Modelo 2: 20 itens 2 fatores	5.001	.646	.722	.127	.155	927.144
Modelo 3: 22 itens 4 fatores	2.099	.885	.862	.067	.1	526.144
Modelo 4: 20 itens 4 fatores	2.227	.895	.867	.07	.102	457.267
Modelo 5: 22 itens 5 fatores	2.113	.886	.864	.067	.098	528.422

Nota. CFI, índice de ajuste comparativo; GFI, índice de qualidade de ajuste; RMSEA, raiz da média dos quadrados dos erros de aproximação; RMR, raiz quadrada média residual ; AIC, critério de informação de Akaike .

O Modelo 4 foi o escolhido por apresentar um melhor ajuste aos dados, tendo como base de comparação, o índice AIC (Akaike, 1987). Portanto, a hipótese 1b foi suportada, a solução de quatro fatores mostrou melhores índices de ajustamento do que os outros três modelos. Com base nos resultados das Análises Fatoriais Exploratória e Confirmatória, a solução de quatro fatores foi consistente com a solução original encontrada por Fouad e colegas (2010). Adicionalmente, foi realizado um teste de fiabilidade calculado através do coeficiente alfa de *Cronbach* e comparado com os obtidos por Fouad e colegas (2010, 2016) apresentados na Tabela 3.4. A semelhança dos coeficientes obtidos com a versão brasileira e o estudo original oferece suporte à hipótese 1b.

Tabela 3.4

Coefficientes de Alfa a de Cronbach da amostra brasileira em comparação com Fouad et al. (2010) e Fouad et al. (2016).

	Amostra brasileira	Fouad et al. (2010)	Fouad, et al. (2016)
Apoio familiar informativo	.85	.89	.92
Apoio familiar financeiro	.83	.82	.78
Expectativas familiares	.78	.82	.84
Valores e crenças familiares	.78	.75	.76

3.3. Modelo estrutural

A Figura 3.3 apresenta o modelo estrutural final, o qual revelou uma boa qualidade de ajuste: $\chi^2/gf = 1.7$; CFI = 0.97, GFI = 0.97; RMR=0.19; RMSEA = 0.05; AIC: 83.394. Contudo, duas modificações foram realizadas, primeiro, os índices de modificação sugeriram adicionar o caminho de VaC para ApF, segundo o caminho de Exp para Apl não mostrou um efeito significativo, sendo retirado do modelo. Adicionado esse caminho os índices de ajuste tem pequena melhora ($\chi^2/gf = 1.546$; CFI = 0.98, GFI = 0.97; RMR=0.11; RMSEA = 0.05; AIC=80.466). Na figura 3.3 estão apresentados os coeficientes estruturais padronizados estimados para todos os componentes do modelo, bem como as porcentagens das variâncias explicadas das variáveis endógenas latentes e manifestas. O resultado dos índices suporta a hipótese 1c sobre o ajuste adequado do modelo estrutural aos dados.

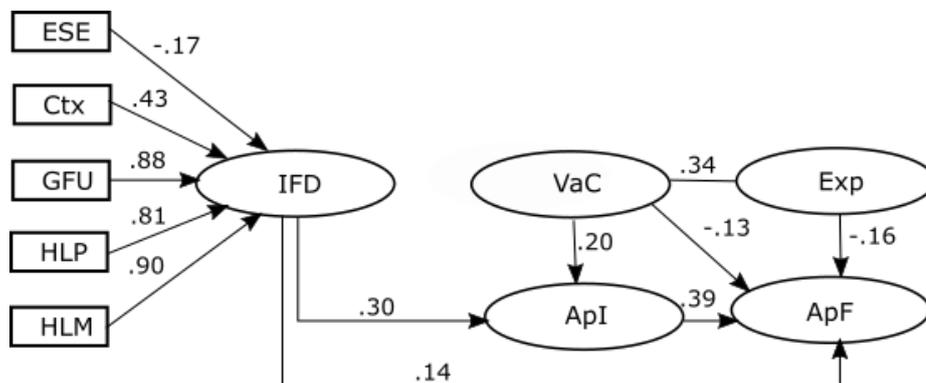


Figura 3.3. Modelos estrutural das relações intraespecíficas dos fatores envolvidos na implementação das decisões de carreira, com valores dos pesos fatoriais das variáveis incluídas.

Na Tabela 3.5, estão apresentados os coeficientes padronizados e não-padronizados, com seus respectivos erros-padrão. Observou-se que o estatuto socioeconômico familiar (ESE) apresentou efeito negativo e significativo sobre o construto Influência Familiar Distal (IFD) ($\beta = -0.17$; $p = 0.011$), contudo a educação parental, representada pelas habilitações literárias dos pais, apresentou um efeito positivo e

significativo sobre a IFD, sendo que as habilitações literárias da mãe (HLM) tiveram um efeito levemente superior ($\beta = 0.90$; $p < 0.001$) em relação às habilitações literárias do pai (HLP) ($\beta = 0.81$; $p < 0.001$). O facto da pessoa ser ou não da primeira geração na universidade (GFU) apresentou também efeito sobre a IFD ($\beta = 0.88$; $p < 0.001$). O contexto de morada do grupo familiar (Ctx) teve um efeito significativo ($\beta = 0.43$; $p = 0.000$) sobre a IFD, sendo a única variável observada com características diferentes das demais. Os resultados indicam que o constructo Influência Familiar Distal ficou constituído predominantemente de fatores relativos à educação e situação socioeconómica, esses fatores (ESE, GFU, HLP e HLM) mais o contexto (Ctx) explicaram boa parte da sua variância ($R^2=0.57$). A IFD, por sua vez, teve apenas efeito significativos nos componentes proximais vinculado ao apoio, apoio familiar informativo ($\beta = 0.30$; $p < 0.001$) e financeiro ($\beta = 0.14$; $p < 0.021$). Estes resultados suportam apenas as hipóteses 2c e 2d, sobre o efeito da IFD sobre o apoio familiar informativo financeiro, mas não confirmam as hipóteses 2a e 2b, relativas aos caminhos entre IFD e valores e crenças familiares e IFD e expectativas familiares.

Tabela 3.5

Coefficientes padronizados e não-padronizados, com seus respectivos erros-padrão, do modelo de equação estrutural para Relações Intraespecíficas da Influência Familiar na Implementação das decisões de carreira.

			Coeficiente padronizado	Coeficiente não padronizado	Erro-padrão	Valor de p
VaC	←	IFD	0.024	0.089	0.25	0.72
Exp	←	IFD	0.027	0.159	0.376	0.672
Exp	←	VaC	0.344	0.55	0.096	***
Apl	←	IFD	0.302	2.477	0.516	***
Apl	←	VaC	0.198	0.434	0.139	**
Apl	←	Exp	0.004	0.006	0.087	0.946
HLM	←	IFD	0.902	1		***
HLP	←	IFD	0.815	0.823	0.051	***
GFU	←	IFD	0.881	0.543	0.03	***
Ctx	←	IFD	0.428	0.429	0.063	***
ESSE	←	IFD	-0.168	-0.16	0.063	*
ApF	←	IFD	0.143	0.569	0.246	*
ApF	←	VaC	-0.135	-0.144	0.064	*
ApF	←	Exp	-0.16	-0.106	0.039	**
ApF	←	Apl	0.39	0.189	0.029	***

Nota. ApF, apoio familiar financeiro; Apl, apoio familiar informativo; Ctx, contexto de moradia do grupo familiar; ESE, estatuto socioeconómico; Exp, expectativas familiares; GFU, geração da família na universidade; HLM, habilitações literárias da mãe; HLP, habilitações literárias do pai; IFD, influência familiar distal; VaC, valores e crenças familiares. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Internamente aos componentes proximais, quase todos os caminhos hipotetizados foram

significativos. Assim, os valores e crenças familiares tiveram efeito positivo e significativo sobre as expectativas familiares ($\beta = 0.34$; $p < 0.001$), mas negativo e significativo sobre o apoio familiar financeiro ($\beta = -0.16$; $p < 0.007$), indicando que o aumento nas expectativas familiares tem o efeito de diminuir o apoio familiar financeiro oferecido pela família. Os valores e crenças familiares, por sua vez, tem um efeito significativo e positivo sobre o apoio familiar informativo, ($\beta = 0.20$; $p < 0,001$), mas significativos e negativo sobre o apoio familiar financeiro ($\beta = -0.13$; $p < 0,026$). O caminho de expectativas familiares para apoio familiar informativo não foi significativo ($\beta = 0.946$) e foi removido do modelo. Por fim, o caminho de apoio familiar informativo para apoio financeiro foi significativo e positivo ($\beta = 0.39$; $p < 0,001$). Com efeito, todas as sub-hipóteses da hipótese 3 foram confirmadas, com exceção da hipótese 3b, confirmada apenas parcialmente devido ao caminho ente Exp e API não ter apresentado um efeito significativo.

4. Discussão

O estudo teve por objetivo, analisar as relações entre os fatores de influência familiar no processo de tomada de decisão de carreira de universitários, através de um modelo hipotético constituído por fatores distais e proximais. Estas duas instâncias traduzem a maneira como os fatores familiares se articulam desde um contexto que não envolve diretamente a pessoa, mais ligado à cultura onde a família está imersa e os seus componentes sociodemográficos, até fatores muito próximos do processo de tomada de decisões de carreira dos estudantes. Para tal, foram utilizadas duas estratégias de avaliação em cada componente do modelo, a componente distal envolveu fatores socioculturais e a componente proximal envolveu o apoio e as expectativas familiares.

4.1. A Influência Familiar Distal

A porção distal, na proposta inicial constituída por duas variáveis latentes, revelou-se mais adequada com apenas uma variável latente. A proposta de uma influência distal bidimensional baseou-se na perspectiva de que entre as diversas maneiras que o contexto familiar poderia influenciar o processo de implementação das decisões de carreira, poderiam ser diferenciadas duas principais. Uma vinculada a questões psicossociais e demográficas (González-Pinto, Yllá-Segura, Ortiz-Jáuregi, & Zupiria-Gorostidi, 2003), como ordem de nascimento e dimensão do agregado familiar e, outra, envolvendo questões educacionais e sociais, como as habilitações literárias e o estatuto socioeconómico (Burger, 2016; Gonçalves & Silveira, 2013; Juárez, 2015; Prates, 2007; Reis & Ramos, 2011). Esta diferenciação foi esboçada em estudos e modelos em torno das aquisições educacionais (Davis-Kean, 2005; Feinstein,

2008). Contudo, os dados deste estudo não produziram uma solução possível para um modelo bidimensional, motivo pelo qual a proposta foi reestruturada com apenas uma dimensão. O modelo unidimensional inicial inclui todas as variáveis, tanto as chamadas socioeconômicas familiares como as estruturais familiares, esse modelo não apresentou bons índices de ajustamento, sendo eliminadas aquelas que não demonstraram efeito sobre o constructo.

É de notar que as variáveis que apresentaram relações não significativas foram exatamente as referentes à estrutura familiar. A ordem de nascimento e a dimensão do agregado familiar, muitas vezes estudadas em conjunto (e.g., Baydar et al., 1997; Hauser & Sewell, 1983; Iacovou, 2001), não apresentam, neste estudo, o efeito encontrado em estudos anteriores (Black et al., 2004; Behrman & Taubman, 1986; Dearden, 1999). A estrutura do agregado familiar também não apresentou efeitos significativos. Uma possível explicação é a grande prevalência de participantes provenientes de famílias conjugais, o que poderia diminuir o efeito estatístico de outras configurações familiares em menor número. A dimensão do agregado familiar, apesar de ter tido efeito sobre o componente distal, ao ser avaliada juntamente com outros fatores, produziu índices de ajustamento do modelo aos dados piores. Pode-se concluir que, apesar de ser um componente relevante, o seu efeito poderá ser melhor observado se considerada em conjunto com outros fatores demográficos. Estudos envolvendo contextos com maior vulnerabilidade socioeconômica e não apenas com universitários, encontraram efeitos maiores da estrutura do agregado familiar. Black e colegas (2005) identificaram um efeito maior, tanto do número de membros do agregado familiar, como da ordem de nascimento, em famílias com um número maior de filhos, o que não representa a amostra utilizada, composta majoritariamente por famílias com dois ou três filhos. A população universitária, alvo deste estudo, pode possuir características ligeiramente diferentes da população geral (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2016). São diferenças a nível de estatuto socioeconômico e estrutura do agregado familiar que podem atuar no sentido de circunscrever o conjunto de possibilidades de carreira tidas como possíveis (Gottfredson, 1996). Filhos provenientes de famílias com determinado perfil demográfico podem não ver os estudos universitários como uma possibilidade. Isso levanta uma questão interessante que apesar de exceder aos objetivos do presente estudo indica que a influência familiar pode ser mais extensa que a hipotetizada. Claramente, mais estudos são necessários nesse campo.

4.1.1. As habilitações literárias parentais e a geração da família na universidade

Retiradas as variáveis referentes à estrutura do agregado familiar do modelo, as variáveis remanescentes diziam respeito às habilitações literárias dos pais, se o estudante era a primeira geração

na universidade, as suas condições socioeconómicas e o contexto em que a família vive. O modelo de medida resultante ficou mais simples e demonstrou bons índices de ajustamento. No que diz respeito às habilitações literárias dos pais, a influência destas sobre a carreira dos filhos decorre porque filhos de pais mais educados, com mais habilitações literárias, podem ter acesso a uma série de recursos ao longo do desenvolvimento educacional (Feinstein et al., 2008), atuando de maneira positiva no processo de desenvolvimento de carreira (e.g., Crede et al., 2015; Novakovic & Fouad, 2012). O facto do constructo Influência Parental Distal ter sido positiva e significativamente associado às habilitações literárias parentais mostra que a variável latente está a medir elementos contextuais positivos ao processo de tomada de decisão de carreira. A diferença pequena entre o efeito das habilitações literárias dos progenitores homens e mulheres pode ser considerada em parte surpreendente. Estudos anteriores (e.g., Boudarbat & Montmarquette, 2009) demonstraram que, quando controlado o efeito da remuneração parental, as habilitações literárias dos pais passam a atuar em função do género dos filhos e dos progenitores, sempre a favor de determinadas carreiras e contrária a outras. Apesar das pequenas diferenças de efeito entre as habilitações literárias dos dois progenitores, no presente estudo, não é possível identificar se haveriam diferenças relativamente à maneira como atuam sobre os filhos e filhas, visto que a proposta deste modelo conceptual não teve como objetivo diferenciar o género, e sim, criar um modelo geral. O facto de ao menos um dos pais ter formação superior teve um efeito significativo e positivo sobre o constructo IFD. Esta influência positiva segue os resultados de estudos anteriores (e.g. Tate et al, 2015), e reforça sobre outro aspeto sobre a influência da educação parental.

4.1.2. O estatuto socioeconómico familiar

O estatuto socioeconómico parental é outro fator que mostrou um efeito importante, ainda que moderado, e de sentido negativo, sobre a IFD, contribuindo com a variável latente em direção contrária à educação. Essa particularidade contrária, em parte, resultados de pesquisas anteriores (Juárez, 2015) e requer alguma atenção. Estudos anteriores (e.g. Dustmann, 2004; Guan et al., 2015; Ozdemir & Hacifazlioglu, 2008) já haviam notado que o estatuto socioeconómico e a educação parental atuam de maneira diferente sobre o processo de tomada de decisão de carreira. O estatuto socioeconómico estaria mais relacionado ao conteúdo das decisões (Ozdemir & Hacifazlioglu, 2008) e a educação com a qualidade e satisfação com a decisão (Crede et al., 2015; Kim & Schneider, 2005). O efeito das duas variáveis já foi estudado em conjunto na população brasileira (Bourguignon, Ferreira & Menéndez, 2007), verificando-se que ambos influenciam positivamente as possibilidades de ingresso no ensino superior dos filhos. O peso negativo do estatuto socioeconómico pode indicar apenas que nesse conjunto de

variáveis associadas, seu papel é efetivamente negativo, mas associado a outras variáveis poderá ter uma atuação diferente, com efeitos diversos (e.g., Juárez, 2015).

4.1.3. O contexto de habitação do agregado familiar

O contexto de habitação do agregado familiar foi outro componente distal considerado. Esta variável tem recebido pouca atenção no estudo da tomada de decisão de carreira, possivelmente devido a uma diminuição cada vez maior da população rural no mundo, e em especial no Brasil, onde caiu de 44% na década de 1960 para 15,6% da população total atual (Maia & Buainain, 2015). Adicionalmente considerou-se também a diferenciação entre cidades de pequeno/médio porte e grandes cidades. Os resultados do estudo mostraram que a relação significativa e positiva vai no sentido das grandes cidades em detrimento da zona rural. Estudos anteriores demonstraram que o facto da família de origem ser proveniente de uma zona rural pode representar barreiras do ponto de vista do desenvolvimento educacional e de carreira (Irvin, Byun, Meece, Farmer, & Huchins, 2012). As condições socioeconômicas mais baixas encontradas nas populações rurais pode ser em parte causa dessas barreiras (Crosnoe, Mistry, & Elder, 2002; Farmer, et al., 2006). Os estudos sobre mobilidade educacional e ocupacional destacam que o facto da família viver em áreas rurais tende a limitar em muito as opções educacionais e de carreira devido ao isolamento geográfico, normas sociais e culturais (Irvin, Byun, Meece, Farmer, & Huchins, 2012). No presente estudo não é possível extrapolar conclusões para o período pós universitários, mas pelo observado em trabalhos anteriores (Irvin, Byun, Meece, Farmer, & Huchins, 2012) o contexto rural atua de maneira negativa em diversos aspetos da carreira, sobretudo limitando possibilidades.

4.2. A Influência Familiar Proximal

4.2.1. Relações entre fatores proximais e distais

Em sintonia com as teorias ecológicas (Bronfenbrenner, 1979; Bronfenbrenner & Ceci, 1994) e com a TSCC (Lent, Brown, & Hackett, 1994; Lent, 2013), foi hipotetizado que a IFD influenciaria diretamente cada um dos fatores familiares proximais. Contudo, os resultados mostraram um efeito da IFD apenas sobre o apoio familiar informativo e financeiro, com maior efeito sobre o informativo primeiro. Um estudo com a mesma escala (Kim, Ahn, & Fouad, 2016) indicou que as mesmas variáveis, apoio familiar informativo e apoio familiar financeiro, foram as únicas correlacionadas com uma escala de individualismo e coletivismo. Metheny e McWhirter (2013) relacionaram o apoio familiar com o estatuto socioeconómico familiar, indicando inclusive que poderia ser este o caminho através do qual o estatuto

socioeconómico viria a influenciar variáveis como autoeficácia para decisões de carreira. O apoio poderia atenuar a ação de componentes distais negativos, como revelou um estudo qualitativo com estudantes brasileiros (Almeida, 2007).

Os resultados confirmaram as hipóteses 2a e 2b, entretanto, não confirmaram a relação entre a instância distal valores e crenças familiares e expectativas. O hipotetizado era que esses fatores teriam relação direta com a IFD, visto que são em tese mais distais do que a apoio familiar em relação ao comportamento de implementação das decisões de carreira. Metheny e McWhirter (2013) também não encontraram relação direta entre expectativas e fatores distais como o estatuto socioeconómico. Entretanto a relação entre as expectativas familiares com elementos contextuais não pode ser descartada. O constructo IFD inclui apenas algumas variáveis familiares, poderão existir outros fatores distais, notadamente mais vinculados à cultura, que terão relação com os valores e crenças e expectativas. Por exemplo, a tradicionalidade (Fouad, Kim, Ghosh, Chang, & Figueiredo, 2016; Guan et al, 2016) já foi associada aos valores e crenças familiares e expectativas.

4.2.2. A relação entre as variáveis proximais

Por fim, foi previsto que haveria uma relação entre os fatores proximais, ainda em linha com as teorias que fundamentaram o presente capítulo, como por exemplo a TSCC e teorias ecológicas, indo sempre de uma influência mais distante para uma mais próxima ao comportamento de implementação das decisões de carreira. Assim, as variáveis relativas aos fatores contextuais, estariam numa ponta do modelo, e as relativas ao apoio dado aos filhos, na outra ponta do modelo. A suposição inicial foi de que os valores e crenças familiares influenciariam o apoio familiar informativo diretamente através das expectativas familiares. As expectativas familiares também influenciariam diretamente o apoio familiar informativo e financeiro, o qual também seria diretamente influenciado pelo apoio familiar informativo.

Os resultados mostraram relações entre os fatores. O primeiro caminho hipotetizado, de que os valores e crenças familiares influenciariam as expectativas familiares foi confirmado, confirmando também a hipótese 3a. A relação entre valores e crenças familiares e expectativas é relativamente clara. Leung, Hou, Gati, & Li (2011) encontraram que a orientação por valores e crenças culturais aumentaria as expectativas parentais, assim como as expectativas dos próprios filhos sobre os seus resultados de carreira. A expectativa dos pais quanto à entrada dos filhos na universidade e de progresso na carreira, parece também depender dos valores em relação ao curso superior (Dias & Sá, 2014; Pittaoulis 2012). As diferenças em relação ao peso dos valores culturais pode variar a depender da cultura, como demonstrou o estudo de Araújo e colegas (2015).

Já a hipótese 3b não foi confirmada. O caminho hipotetizado era de que os valores e crenças tivessem efeito sobre o apoio familiar informativo através das expectativas familiares, o que não se confirmou. Na realidade, a relação que não se estabeleceu foi entre expectativas familiares e apoio familiar informativo. A falta de relação surpreende em alguma medida. Contudo, os valores e crenças familiares tiveram um efeito positivo sobre o apoio informativo oferecido pelos pais, indicando que não é o que esperam dos filhos, mas o quanto os pais são orientados pela cultura internalizada pela família que guiaram os esforços familiares em prestar mais informação, sobretudo em relação a determinados cursos. Alguns estudos com filho de imigrantes (Caldera, Robitschek, Frame, & Pannell, 2003; Ma, Desai, George, San Filippo, & Varon; 2013) mostraram essa relação. O caminho entre expectativas e apoio familiar informativo foi eliminado do modelo final.

O caminho de valores e crenças familiares para o apoio familiar financeiro não foi previsto no modelo inicial, mas foi sugerido pelos índices de modificação. A relação estabelecida foi negativa: um aumento nos valores e crenças familiares implica na diminuição do apoio financeiro. O apoio financeiro também evidenciou ter uma relação negativa com as expectativas familiares. Estes dois resultados devem ser lidos em conjunto. Uma família mais pautada pelos seus valores e crenças e com mais expectativas sobre os seus filhos tende a estar disposta a dar menos apoio financeiro. A chave para a interpretação pode estar em visualizar que expectativas exacerbadas e valores e crenças rígidas são interferências (Muola, 2010), o apoio dos pais fortalece o senso de competência e a interferência dos pais reduz sua autonomia (Guan et al., 2015). Por agora, é possível apenas afirmar que as expectativas familiares influenciariam diretamente o apoio familiar financeiro, confirmando a hipótese 3d.

Um último caminho, estabelecido no modelo hipotético entre o apoio familiar informativo e financeiro foi confirmado. O apoio familiar foi avaliado através de dois tipos de apoio, material ou financeiro, e informativo. Era expectável que guardassem uma relação positiva entre si, o que foi confirmado pelos resultados. Os dados confirmaram essa relação, confirmando a hipótese 3e.

De uma forma geral, pode-se afirmar que se constata a hipótese subjacente de que a influência familiar se organiza de aspetos mais distais em direção a aspetos mais próximos ao processo de tomada de decisão de carreira. Pode também ser dito que há uma gradação nesses aspetos, os que estão no meio são mais distais relativamente aos que estão mais próximos do processo de tomada de decisão. O próximo passo, será analisar essa estrutura do processo de tomada de decisão de carreira, mais especificamente, na etapa de implementação, o que será feito no próximo capítulo.

5. Conclusões

A primeira conclusão a ser retirada refere-se ao componente distal do modelo. Esperava-se que fosse possível a construção de um componente geral que o representasse genericamente. Os resultados mostraram uma realidade mais complexa, com apenas algumas variáveis retidas no modelo final. A tese subjacente, de que a influência familiar atua no sentido distal para proximal, como um filtro de influência externas (Lent, Hackett, & Brown, 2000) foi confirmada. Assim, outros tipos de influências distais, como as que atuam sobre expectativas e valores e crenças familiares, seguiriam a mesma lógica. Entre os fatores distais considerados se destaca a influência da educação parental. Tal como já havia sido observado em estudos anteriores (e.g., Crede et al., 2015; Kim & Schneider, 2005; Novakovic & Fouad, 2012; Weiss & Steininger, 2012) a educação atua de maneira decisiva e positiva durante todo o desenvolvimento educacional.

A segunda conclusão a ser retirada provém da estrutura final do modelo proximal. Os quatro fatores apesar de comporem cada um deles uma dimensão independente, parecem guardar alguma relação entre si. Apenas os fatores vinculados ao apoio familiar informativo e financeiro tiveram relação com a IFD. Considerando a configuração final do componente distal, pode-se concluir que os elementos relativos à educação e à situação socioeconómica familiar atuam sobre o apoio recebido durante o processo de tomada de decisão de carreira. Os valores e crenças e expectativas foram hipoteticamente relacionados a aspetos da cultura na qual a família está imersa e não contemplados nos elementos incluídos na IFD. A relação negativa estabelecida entre valores e crenças, expectativas e apoio familiar financeiro leva-nos a concluir que existem situações em que estes fatores são um obstáculo.

De uma forma geral, os objetivos deste capítulo consistiram na apresentação e teste de um modelo que descreve como a influência dos aspetos familiares do processo de implementação das decisões de carreira se relacionam entre si. O estudo identificou a relação que existe entre essas duas instâncias e alguns detalhes sobre os componentes principais.

5.1. Limitações e estudos futuros

A principal limitação a ser apontada refere-se ao modelo como um todo. As relações entre os fatores familiares envolvidos no processo de tomada de decisão, mais precisamente, na fase de implementação, são apenas um recorte de um processo maior. Os motivos de circunscrever apenas a parte relativa aos processos familiares foram observar em detalhe as relações intraespecíficas e reduzir a complexidade do modelo completo por razões metodológicas. Como já explicitado em alguns pontos, a próxima tarefa a ser empreendida nessa tese é precisamente a composição desse modelo maior,

situando a família e observando a sua influência sobre variáveis relativas ao processo de implementação das decisões de carreira. As questões referentes ao sexo (ou gênero) são outra limitação. Existem diferenças relativas ao gênero dos filhos e dos pais, como já bem observado por trabalhos anteriores (Boudarbat & Montmarquette, 2009). O presente estudo optou por se dedicar a uma proposta de modelo que traduzisse a relação entre os fatores envolvidos no processo de de uma maneira geral. Contudo, a inegável influência do gênero faz necessário que para a melhor demonstração do modelo apresentado sejam futuramente realizados estudos específicos em torno das diferenças relativas a esse fator. As variáveis relativas à estrutura do agregado familiar não apresentaram efeito sobre o construto IFD. Porém, antes de refutá-las totalmente, sugere-se que sejam pesquisadas em outras populações. O presente estudo utilizou população universitária relativamente homogênea com respeito a essas variáveis, poderiam ser construídos estudos com população não universitária a fim de averiguar seu efeito.

6. Referências

- Akaike, H. (1987). Factor analysis and AIC. *Psychometrika*, 52(3), 317–332. doi: 10.0007/BF02294359.
- Almeida, W. M. (2007). Estudantes com desvantagens econômicas e educacionais e fruição da universidade. *Caderno CRH*, 20(49), 35-47. doi: 10.1590/S0103-49792007000100004
- Alves, P. B. (1997). A ecologia do desenvolvimento humano: experimentos naturais e planejados. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 10(2), 369-373. doi:10.1590/S0102-79721997000200013
- Araújo, A. M., Almeida, L. S, Costa, A.R., Alfonso, S., Conde, A., & Deaño, M (2015). Variáveis pessoais e socioculturais de diferenciação das expectativas acadêmicas: Estudo com alunos do Ensino Superior do Norte de Portugal e Galiza. *Revista Portuguesa de Educação*, 28(1), 201-220. doi: 10.21814/rpe.7057
- Arbuckle, J. L. (2012). *Amos 21.0 User's Guide*. Chicago: IBM SPSS.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107, 238–246. doi: 10.1037/0033-2909.107.2.238
- Black, S. E., Devereux, P. J., & Salvanes, K. J. (2005). The more the merrier? The effect of family size and birth order on children's education. *The Quarterly Journal of Economics*, 120(2), 669-700. Retirado de https://www.jstor.org/stable/25098749?seq=1#page_scan_tab_contents
- Blustein, D. (2001). The interface of work and relationships: Critical knowledge for 21st century psychology. *The Counseling Psychologist*, 29, 179-192. doi: 10.1177/0011000001292001

- Boolen, K. A., & Stine, R. A. (1992). Bootstrapping Goodness-of-Fit Measures in Structural Equation Models. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 205-229. doi: 10.1177/0049124192021002004
- Boudarbat, B., & Montmarquette, C. (2009). Choice of Fields of Study of University Canadian Graduates: The Role of Gender and Their Parents Education. *Education Economics*, 17(2), 185-213. doi: 10.1080/09645290802133032
- Bourguignon, F., Ferreira, F. G. H., & Menéndez, M. (2007). Inequality of Opportunity in Brazil. *Review of Income and Wealth*, 53(4), 585-618. doi: 10.1111/roiw.12045
- Brito, F., Horta, C. J. G., & Amaral, E.F.L. (2001). *A urbanização recente no Brasil e as aglomerações metropolitanas*. Trabalho publicado pela Associação Brasileira de Estudos Populacionais – ABEP – GT Migração, 2001. Retirado de http://www.abep.org.br/usuario/GerenciaNavegacao.php?caderno_id=362&nivel=1&texto_id=2092
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development*. Cambridge, MA: Harvard University.
- Bronfenbrenner, U., & Ceci, S. J. (1994). Nature-nurture reconceptualized in developmental perspective: A bioecological model. *Psychological Review*, 101, 568–586. doi: 10.1037/0033-295X.101.4.568
- Bryant, B. K., Zvonkovic, A. M., & Reynolds, P. (2006). Parenting in relation to child and adolescent vocational development. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 149–175. doi: 10.1016/j.jvb.2006.02.004
- Burger, K. (2016). Intergenerational transmission of education in Europe: Do more comprehensive education systems reduce social gradients in student achievement? *Research in Social Stratification and Mobility*, 44, 54–67. doi: 10.1016/j.rssm.2016.02.002
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming* (2a ed.). New York: Routledge.
- Byrne, B. M. (2012). Choosing Structural Equation Modeling Computer Software: Snapshots of LISREL, EQS, Amos, and Mplus. In R. H. Hoyle (Ed.), *Handbook of structural equation modeling* (pp. 307-324). New York: Guilford Press.
- Caldera, Y. M., Robitschek, C., Frame, M., & Pannell, M. (2003). Intrapersonal, familial, and cultural factors in the commitment to a career choice of Mexican American and non-Hispanic White college women. *Journal of Counseling Psychology*, 50(3), 309-323. doi: 10.1037/0022-0167.50.3.309

- Cascio, V. L., Guzzo, G., Pace, F., & Pace, U. (2013). Anxiety and self-esteem as mediators of the reindeterminacy in adolescence. *International Journal of Educational Vocational Guidance, 13*, 135–149. doi: 10.1371/journal.pone.0073265
- Cattell, R. B. (1966). The scree test for the number of factors. *Multivariate Behavioral Research, 1*(1), 245-276. doi: 10.1207/s15327906mbr0102_10
- Chakraverty, D., & Tai, R. H. (2013). Parental Occupation Inspiring Science Interest: Perspectives From Physical Scientists. *Bulletin of Science, Technology & Society, 33*(1-2), 44-52. doi: 10.1177/0270467613509367
- Cooter, R., Erdmann, J. B., Gonnella, J. S., Callahan, C. A., Hojat, M., & Xu, G. (2004). Economic Diversity in Medical Education: The Relationship Between Students' Family Income and Academic Performance, Career Choice, and Student Debt. *Evaluation & the Health Professions, 27*(3), 252–264. doi: 10.1177/0163278704267041
- Crede, J., Wirthwein, L., McElvany, N., & Steinmayr, R. (2015). Adolescents' academic achievement and life satisfaction: the role of parents' education. *Frontiers in Psychology, 52*(6), 1-8. doi: 10.3389/fpsyg.2015.00052
- Crosnoe, R., Mistry, R. S., & Elder, G. H. (2002). Economic Disadvantage, Family Dynamics, and Adolescent Enrollment in Higher Education. *Journal of Marriage and Family, 64*, 690–702. doi:10.1111/j.1741-3737.2002.00690.x
- Davis-Kean, P. (2005). The Influence of Parent Education and Family Income on Child Achievement: The Indirect Role of Parental Expectations and the Home Environment. *Journal of Family Psychology, 19*(2), 294-304. doi: 10.1037/0893-3200.19.2.294
- Dias, D., & Sá, M. J. (2014). O estatuto sociocultural familiar como vetor da decisão vocacional: promessas e (des)ilusões da entrada na educação superior. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 15*(1), 51-64. Retirado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902014000100007&lng=pt&tling=pt.
- Dustmann, C. (2004). Parental background, secondary school track choice, and wages. *Oxford Economic Papers, 56*, 209–230. doi: 10.1093/oep/gpf048
- Edwards, M. C., Wirth, R. J., Houts, C. R., & Xi, N. (2012). Categorical data in the structural equation modeling framework. In R. H. Hoyle (Ed.), *Handbook of structural equation modeling* (pp. 195-208). New York: Guilford Press.

- Emran, M., & Shilpi, F. (2011). Intergenerational Occupational Mobility in Rural Economy: Evidence from Nepal and Vietnam. *The Journal of Human Resources, 46*(2), 427-458. Retirado de <http://www.jstor.org/stable/41304826>
- Fabrigar, L. R., & Wegener, D. T. (2014). Exploring causal and noncausal hypotheses in nonexperimental data. In H. T. Reis & C. M. Judd (Eds.), *Handbook of research methods in social and personality psychology* (2a Ed, pp. 504-533). New York: Cambridge University Press.
- Faria, L. C. (2013). Influência da Condição de Emprego/Desemprego dos Pais na Exploração e Indecisão Vocacional dos Adolescentes. *Psicologia: Reflexão e Crítica, 26*(4), 772-779. doi: 10.1590/S0102-79722013000400018
- Farmer, T. W., Dadisman, K., Latendresse, S. J., Thompson, J., Irvin, M. J., & Zhang, L. (2006). Educating Out and Giving Back: Adults' Conceptions of Successful Outcomes of African American High School Students from Impoverished Rural Communities. *Journal of Research in Rural Education, 10*(21), 1-12. Retirado de <http://www.psu.edu/dept/jrre/articles/21-10.pdf>.
- Feinstein, L., Duckworth, K., & Sabates, R. (2008). *Education and the Family*. Oxon: Routledge.
- Fergusson, D. M., Horwood, L. J., & Boden, J. M. (2006). Birth order and educational achievement in adolescence and young adulthood. *Australian Journal of Education, 50*(2), 122-139. doi: 10.1177/000494410605000203
- Fouad, N., Cotter, E. W., Fitzpatrick, M. E., Kantamneni, N., Carter, L., & Bernfeld, S. (2010). Development and Validation of the Family Influence Scale. *Journal of Career Assessment, 18*(3), 276-291. doi: 10.1177/1069072710364793
- Fouad, N., Kim, S., Ghosh, A., Chang, W., & Figueiredo, C. (2016). Family Influence on Career Decision Making: Validation in India and the United States. *Journal of Career Assessment, 24*(1) 197-212. doi: 10.1177/1069072714565782
- Frenete, M. (2011). Why do larger families reduce parental investments in child quality, but not child quality per se? *Review of economics of the household, 9*, 523-537. doi: 10.1007/s11150-010-9115-0
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Toledano, L. S., Tolentino, L. R., & Rafferty, A. E. (2011). Differential Moderating Effects of Student- and Parent-Rated Support in the Relationship between Learning Goal Orientation and Career Decision-Making Self-Efficacy. *Journal of Career Assessment, 20*(1), 22-33. doi: 10.1177/1069072711417162
- Ghosh, A., & Fouad, N. A. (2015). Family Influence on Careers Among Asian Parent-Child Dyads. *Journal of Career Assessment, 24*(2) 318-332. doi: 10.1177/1069072715580417

- Ginevra, M. C., Nota, L., & Ferrari, L. (2015). Parental Support in Adolescents' Career Development: Parents' and Children's Perceptions. *The Career Development Quarterly*, *63*, 2–15. doi: 10.1002/j.2161-0045.2015.00091.x
- Gonçalves, M. B. C., & Silveira Neto, R. M. (2013). Persistência Intergeracional de Educação no Brasil: O Caso da Região Metropolitana do Recife. *Estudos Econômicos*, *43*(3), 435-463. doi: 10.1590/S0101-41612013000300001
- González-Pinto, A., Yllá-Segura, L., Ortiz-Jáuregi, A., & Zupiria-Gorostidi, X. (2003). Family and psychosocial variables in the choice of university studies. *Actas Espanolas de Psiquiatria*, *31*(3), 142-148. Retirado de <https://www.actaspsiquiatria.es/>
- Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson theory of circumscription and compromise. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3a Ed., pp. 179-232). San Francisco: Jossey-Bass.
- Guan, P., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajom, J. A. L., & Li, M. (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, *94*, 114-123. doi: 10.1016/j.jvb.2016.02.018
- Guan, Y., Wang, F., Liu, H., Ji, Y., Jia, X., Fang, ..., Li, C. (2015). Career-specific parental behaviors, career exploration and career adaptability: A three-wave investigation among Chinese undergraduates. *Journal of Vocational Behavior*, *86*, 95-103. doi: 10.1016/j.jvb.2014.10.007
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7a ed.). Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Hargrove, B. K., Creagh, M. G., & Burgess, B. L. (2002). Family interaction patterns as predictors of vocational identity and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, *61*(2), 185-201. doi: 10.1006/jvbe.2001.1848
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision-making for college student. *Journal of Vocational Behavior*, *14*, 119–133. doi: 10.1016/0001-8791(79)90065-4
- Hays, S., & McCallum, R. S. (2005). A comparison of the pencil-and-paper and computer-administered Minnesota Multiphasic Personality Inventory–Adolescent. *Psychology in the Schools*, *42*, 605–613. doi:10.1002/pits.20106
- He, J., & Van de Vijver, F. (2012). Bias and equivalence in cross-cultural research. *Online Readings in Psychology and Culture*, *2*(2). doi:10.9707/2107-0919.1111

- Hellerstein, J. K., & Morrill, M. S. (2011). Dads and Daughters: The Changing Impact of Fathers on Women's Occupational Choices. *Journal of Human Resources, 46*(2). doi: 10.1353/jhr.2011.0023, 333–372.
- Holland, J. L. (1992). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (2a ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment
- Hollingshead, A. A. (1975). *Four-factor index of social status*. Unpublished manuscript, Yale University, New Haven, CT.
- Hou, Z. J., & Leung, S. A. (2011). Vocational aspirations of Chinese high school students and their parents' expectations. *Journal of Vocational Behavior, 79*, 349–360. doi: 10.1016/j.jvb.2011.05.008
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling, 6*, 1–55. doi: 10.1080/10705519909540118
- Ievers-Landis C. E., Burant C. J., & Hazen R. (2011). The concept of bootstrapping of structural equation models with smaller samples: an illustration using mealtime rituals in diabetes management. *J Dev Behav Pediatr, 32*(8), 619-626. doi: 10.1097/DBP.0b013e31822bc74f.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2010). *Censo Demográfico 2010: Famílias e Domicílios, Resultados da Amostra*. Retirado de https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/97/cd_2010_familias_domicilios_amostra.pdf
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2016). *Síntese de indicadores sociais. Uma análise das condições de vida da população brasileira: 2016*. Retirado de <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98965.pdf>
- Irvin, M. J., Byun, S., Meece, J. L., Farmer, T. W., & Hutchins, B. C. (2012). Educational barriers of rural youth: Relation of individual and contextual difference variables. *Journal of Career Assessment, 20*(1), 71-87. doi: 10.1177/1069072711420105
- Juárez, F. W. C. (2015). Intergenerational transmission of education: the relative importance of transmission channels. *Latin American Economy Review, 24*(1), 1-44. doi:10.1007/s40503-014-0015-1
- Keller, C. J., & Brown, C. (2013). Conflictual Independence, Adult Attachment Orientation, and Career Indecision among Asian American Students. *Journal of Career Development, 41*(5), 426-444. doi: 10.1177/0894845313507776

- Kenny, M. E., Blustein, D., Chaves, A., Grossman, A., & Gallagher, L. (2003). The role of perceived barriers and relational support in the educational and vocational lives of urban high school students. *Journal of Counseling Psychology, 50*, 142–155. doi: 10.1037/0022-0167.50.2.142
- Kim, D. H., & Schneider, B. (2005). Social Capital in Action: Alignment of Parental Support in Adolescents' Transition to Postsecondary Education. *Social Forces, 84*(2), 1182-1206. doi: 10.1353/sof.2006.0012
- Kim, S., Ahn, T., & Fouad, N. (2016). Family Influence on Korean Students' Career Decisions: A Social Cognitive Perspective. *Journal of Career Assessment, 24*(3), 513-526. doi: 10.1177/1069072715599403
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4a ed.). New York: The Guilford Press.
- Kracke, B. (1997). Parental Behaviors and Adolescents' Career Exploration. *The Career Development Quarterly, 45*, 341-350. doi: 10.1002/j.2161-0045.1997.tb00538.x
- Laspita, S., Breugst, N., Heblich, S., & Patzelt, H. (2012). Intergenerational transmission of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing, 27*(4), 414-435. doi: 10.1016/j.jbusvent.2011.11.006
- Leitão, M., Guedes, A., Yamamoto, M. E., & Lopes, F. A. (2013). Do people adjust career choices according to socioeconomic conditions? An evolutionary analysis of future discounting. *Psychology & Neuroscience, 6*(3), 383-390. doi: 10.3922/j.psns.2013.3.16
- Lent, R. W. (2013). Social cognitive career theory. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2a ed., pp. 115-146). New York: Wiley.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Towards a unifying social cognitive theory of career and academic interests, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*(1), 79-122. doi: 10.1006/jvbe.1994.1027
- Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S. D. (2000). Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis. *Journal of Counseling Psychology, 47*(1), 36-49. doi: 10.1037//0022-0167.47.1.36

- Leung, S. A., Hou, Z. J., Gati, I., & Li, X. (2011). Effects of Parental Expectations and Cultural-Values Orientation on Career Decision-Making Difficulties of Chinese University Students. *Journal of Vocational Behavior, 78*(1), 11-20. doi: 10.1016/j.jvb.2010.08.004
- Lewin, K. (1973). *Princípios de Psicologia Topológica*. São Paulo: Cultrix.
- Little, R. J. A., & Rubin, D. B. (1987). *Statistical analysis with missing data*. New York, NY: John Wiley.
- Ma, P. W. W., Desai, U., George, L. S., San Filippo, A. A., & Varon, S. (2013). Managing Family Conflict over Career Decisions: The Experience of Asian Americans. *Journal of Career Development, 41*(6), 487-506. doi: 10.1177/0894845313512898
- Magalhães, M. O., Alvarenga, P., & Teixeira, M. A. P. (2012). Relação entre estilos parentais, instabilidade de metas e indecisão vocacional em adolescentes. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 13*(1), 15-25. Retirado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902012000100004&lng=pt&tlng=pt.
- Maia, A. G., & Buainain, A. M. (2015). O novo mapa da população rural brasileira. *Revue franco-brésilienne de géographie, 25*. Retirado de <http://journals.openedition.org/confins/10548?lang=pt#text>
- Mangunkusumo, R. T., Duisterhout, J. S., De Graaff, N., Maarsingh, E. J., De Koning, H. J., & Raat, H. (2006). Internet Versus Paper Mode of Health and Health Behavior Questionnaires in Elementary Schools: Asthma and Fruit as Examples. *Journal of School Health, 76*, 80-86. doi:10.1111/j.1746-1561.2006.00072.x
- Mangunkusumo, R., P., Moorman, P. W., Van Der Lei, J., De Koning, H. J., & Raat, H. (2005). Internet-administered adolescent health questionnaires compared with a paper version in a randomized study. *Journal of Adolescent Health, 36*(1), 1-6. doi: 1016/j.jadohealth.2004.02.020
- Metheny, J., & McWhirter, E. H. (2013). Contributions of Social Status and Family Support to College Students' Career Decision Self-Efficacy and Outcome Expectations. *Journal of Career Assessment, 21*(3), 378-394. doi: 10.1177/1069072712475164
- Muñiz, J, Elousa, P., & Hambleton, R. (2013). Directrices para la traducción y adaptación de los tests: segunda edición. *Psicothema, 25*(2), 151-157. doi: 10.7334/psicothema2013.24
- Muola, J. M. (2010). A study of the relationship between academic achievement motivation and home environment among standard eight pupils. *Educational Research and Reviews, 5*(5), 213-217. Retirado de http://www.raijmr.com/wp-content/uploads/2017/11/IJRE_2013_vol02_issue_04_13.pdf

- Nota, L., Ferrari, L., Solberg, V. S. H., & Soresi, S. (2007). Career search self-efficacy, family support, and career indecision with Italian youth. *Journal of Career Assessment, 15*(2), 181-193. doi: 10.1177/1069072706298019
- Novakovic, A., & N. A. Fouad (2012). Background, Personal, and Environmental Influences on the Career Planning of Adolescent Girls. *Journal of Career Development, 40*(3), 223-244. doi: 10.1177/0894845312449380
- Nunes, L.N., Klück, M. M., & Fachel, J.M.G. (2010). Comparação de métodos de imputação única e múltipla usando como exemplo um modelo de risco para mortalidade cirúrgica. *Revista Brasileira de Epidemiologia, 13*(4), 596-606. doi:10.1590/S1415-790X2010000400005
- Olle, C. D., & Fouad, N. A. (2015). Parental Support, Critical Consciousness, and Agency in Career Decision Making for Urban Students. *Journal of Career Assessment, 23*(4), 533-544. doi: 10.1177/1069072714553074
- Oren, L, Caduri, A., & Tziner, A. (2013). Intergenerational occupational transmission: Do offsprings walk in the footsteps of their moms or their papas, or both? *Journal of vocational behavior, 83*(3), 551–560. doi: 10.1016/j.jvb.2013.08.003
- Ozdemir, N., & Hacifazlioglu, O. (2008). Influence of family and environment on students' occupational choices and expectations of their prospective universities. *Social Behavior and Personality, 36*(4), 433-446. doi: 10.2224/sbp.2008.36.4.433
- Pablo-Lerchundi, I., Morales-Alonso, G., & González-Tirados, R. M. (2015). Influences of parental occupation on occupational choices and professional values. *Journal of Business Research, 68*(7), 1645-1649. doi: 10.1016/j.jbusres.2015.02.011
- Pascarella, E. T., Pierson, C. T., Wolniak, G. C., & Terenzini, P. T. (2004). First-generation college students: Additional evidence on college experiences and outcomes. *Journal of Higher Education, 75*, 249–284. doi: 10.1353/jhe.2004.0016
- Patton, W. & McMahon, M. (2014). *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice* (3a ed.). Rotterdam: Sense Publishers.
- Phillips, S. D., & Jome, L. M. (2005). Vocational choices: What do we know? What do we need to know? In M.L. Savickas & W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology: Theory, Research and Practice* (3a ed., pp. 127-153). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Pittaoulis, M. (2012). *Getting through school: A study of how students select their college majors and plan for the future* (Doctoral dissertation, Temple University). Retirado de <https://search.proquest.com/docview/920120438>

- Prates, A. A. P. (2007). Universidades VS terciarização do ensino superior: a lógica da expansão do acesso com manutenção da desigualdade: o caso brasileiro. *Sociologias*, 17, 102-123. doi: 10.1590/S1517-45222007000100005
- Reis, M. C., & Ramos, L. (2011). Escolaridade dos Pais, Desempenho no Mercado de Trabalho e Desigualdade de Rendimentos. *Revista Brasileira de Economia*, 65(2), 177-205. doi:10.1590/S0034-71402011000200004
- Restubog, S. L. D., Florentino, A. R., & Garcia, P. R. J. M. (2010). The Mediating Roles of Career Self-Efficacy and Career Decidedness in the Relationship between Contextual Support and Persistence. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 186-195. doi: 10.1016/j.jvb.2010.06.005
- Rhemtulla, M., Brosseau-Liard, P. É., & Savalei, V. (2012). When can categorical variables be treated as continuous? A comparison of robust continuous and categorical SEM estimation methods under suboptimal conditions. *Psychological Methods*, 17(3), 354-373. doi: 10.1037/a0029315
- Ribas, R. C., Jr., Seidl de Moura, M. L., Pontes, P. C., Silveira, R. L., Mezzomo, J., & Sudo, I. (2000). A utilização do Índice Quadrifatorial de Status Social de Hollingshead na avaliação do status socioeconômico no Brasil. Em Sociedade Brasileira de Psicologia (Ed.), *ANAIS - III Congresso Brasileiro de Psicologia do Desenvolvimento*. (p. 185). Niteroi, RJ.
- Roach, K.L (2010). The Role of Perceived Parental Influences on the Career Self-Efficacy of College Students. *Counselor Education Master's Theses*. 88, 1-41. Retirado de https://digitalcommons.brockport.edu/edc_theses/88
- Rubin, D. B. (1987). *Multiple Imputation for Nonresponse in Surveys*. New York: Wiley.
- Sawitri, D. R., Creed, P. A., & Zimmer-Gembeck, M. J. (2013). Parental influences and adolescent career behaviours in a collectivist cultural setting. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 14(2), 161-180. doi: 10.1007/s10775-013-9247-x
- Schlomer, G. L., Bauman, S., & Card, N. A. (2010). Best practices for missing data management in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 57, 1–10. doi: 10.1037/a0018082
- Schoon, I., & Polek, E. (2011). Teenage career aspirations and adult career attainment: The role of gender, social background and general cognitive ability. *International Journal of Behavioral Development*, 35(3), 210–217. doi 10.1177/0165025411398183
- Schulenberg, J. E., Vondracek, F. W., & Crouter, A. (1984). The influence of the family on vocational development. *Journal of Marriage and the Family*, 46, 129-143. doi: 10.2307/351871
- Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach. *Multivariate Behavioral Research*, 25, 173-180. doi:10.1207/s15327906mbr2502_4

- Stritch, J. M., & Christensen, R. K. (2016). Raising the next generation of public servants? Parental influence on volunteering behavior and public service career aspirations. *International Journal of Manpower, 37*(5), 840-858. doi: 10.1108/IJM-12-2014-0249
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior, 16*, 282-298. doi: 10.1016/0001-8791(80)90056-1
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2a ed., pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics* (4a ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Tate, K. A., Caperton, W., Kaiser, D., Pruitt, N. T., White, H., & Hall, E. (2015). An Exploration of First-Generation College Students' Career Development Beliefs and Experiences. *Journal of Career Development, 42*(4), 294-310. doi: 10.1177/0894845314565025
- Tate, K. A., Fouad, N. A., Marks, L. R., Young, G., Guzman, E., & Williams, E. G. (2014). Underrepresented First-Generation, Low-Income College Students' Pursuit of a Graduate Education: Investigating the Influence of Self-Efficacy, Coping Efficacy, and Family Influence. *Journal of Career Assessment, 23*, 427-441. doi: 10.1177/1069072714547498
- Taveira, M. C., Oliveira, I. M., & Araújo, A. M. (2016). *Ecology of Children's Career Development: A Review of the Literature*. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 32*(4), e3doi.org/10.1590/0102.3772e32411
- Taveira, M. C., Ribeiro, I., & Oliveira, I. M. (2017). Escala de influência da família: Versão para estudantes universitários. In L. S. Almeida, M. Gonçalves, & M. R. Simões (Eds.), *Instrumentos e contextos de avaliação psicológica*. Coimbra, Portugal: Almedina Edições.
- Truman, J., K. Robinson, A. L. Evans, D. Smith, L. Cunningham, R. Millward, & H. Minnis (2003). The Strengths and Difficulties Questionnaire: A Pilot Study of a New Computer Version of the Self-Report Scale. *European Child and Adolescent Psychiatry, 12*(1), 9-14. doi:10.1007/s00787-003-0303-9
- Turner, S., & Lapan, R.T. (2002). Career Self-Efficacy and Perceptions of Parent Support in Adolescent Career Development. *The Career Development Quarterly, 51*, 44-55. doi: 10.1002/j.2161-0045.2002.tb00591.x

- Uy, C., Manalo, R. A., & Cabauatan, R. R. (2015). Factors affecting university entrants' performance in high-stakes tests: a multiple regression analysis. *Asia Pacific Education Review, 16*, 591–601. doi:10.1007/s12564-015-9395-4
- Vallejo, M. A., Jordán, C. M., Díaz, M. I., Comeche, M. I., & Ortega, J. (2007). Psychological Assessment via the Internet: A Reliability and Validity Study of Online (vs Paper-and-Pencil) Versions of the General Health Questionnaire-28 (GHQ-28) and the Symptoms Check-List-90-Revised (SCL-90-R). *Journal of Medical Internet Research, 9*(1). doi: 10.2196/jmir.9.1.e2
- Van De Looij-Jansen, P. M., & De Wilde, E. J. (2008), Comparison of Web-Based versus Paper-and-Pencil Self-Administered Questionnaire: Effects on Health Indicators in Dutch Adolescents. *Health Services Research, 43*, 1708–1721. doi:10.1111/j.1475-6773.2008.00860.x
- Vieira H. C., Castro, A. E., & Schuch, V. F. (2010, Sep) O uso de questionários via e-mail em pesquisas acadêmicas sob a ótica dos respondentes. In Albuquerque, L.E., & Almeida, M.I.R. (Coord), *XIII SEMEAD Seminários em administração*. Retirado de <http://www.ead.fea.usp.br/semead/13semead/resultado/trabalhosPDF/612.pdf>.
- Vondracek, F. W. (2004). Avaliação das relações pessoa-contexto: Plano de um procedimento completo de avaliação dos jovens [Assessment of the person-context interactions: Planning a comprehensive procedure to assess young people]. In L. M. Leitão (Ed.), *Avaliação psicológica em orientação escolar e profissional* (pp. 429-451). Coimbra: Quarteto
- Vondracek, F. W., Lerner, R. M., & Schulenberg, J. E. (1986). *Career development: A life-span developmental approach*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Vondracek, F. W., Silbereisen, R. K., Reitzle, M., & Wiesner, M. (1999). Vocational preference of early adolescents: Their development in social context. *Journal of Adolescents Research, 14*, 267–288. doi: 10.1177/0743558499143001
- Weiss, F., & Steininger, H. (2012). Educational family background and the realization of educational career intentions: participation of German upper secondary graduates in higher education over time. *Higher Education, 66*, 189–202. doi: 10.1007/s10734-012-9598-0
- Whiston, S., & Keller, B. (2004). The influences of the family of origin on career development: A review and analysis. *The Counselling Psychologist, 32*, 493-568. doi: 10.1177/0011000004265660
- Wu, Y. (2012). Examining the occupational aspirations of Taiwanese Aboriginal adolescents based on the developmental-contextual model of career development. *Asia Pacific Educational Review, 13*, 757–769. doi: 10.1007/s12564-012-9234-9

CAPÍTULO 4

Abordagem Sociocognitiva do Papel da Família na Implementação das Decisões de Carreira: Satisfação e Desempenho

Resumo

O presente capítulo aborda a influência da família na implementação das decisões de carreira, através do desempenho e da satisfação no âmbito em que se implementam tais decisões. Recorreu-se a dois modelos hipotéticos baseados na Teoria Social Cognitiva de Carreira. O primeiro, integra os fatores familiares no modelo, a partir de uma adaptação do modelo sociocognitivo de bem-estar na carreira, o segundo, interessa-se por explorar o efeito da família sobre as experiências de satisfação e desempenho. O estudo envolveu 323 estudantes de uma universidade do sul do Brasil, 225 (69.7%) eram mulheres, com idades entre 18 e 42 anos ($M = 23.86$, $DP = 4.77$). Foram utilizadas medidas sobre a influência familiar em quatro domínios, apoio informativo, apoio financeiro, expectativas e valores e crenças. Em relação às medidas dos componentes sociocognitivos, utilizaram-se medidas sobre autoeficácia, recursos e apoios ambientais, progressão de objetivos, satisfação no domínio e com a vida em geral e afetividade positiva. Os resultados de análises de modelação de equações estruturais sustentam a hipótese subjacente de que a influência familiar tem efeito sobre o processo de implementação das decisões de carreira. Entre os fatores familiares, evidenciou-se que o papel do apoio familiar contribuí no processo de implementação, sobretudo nas experiências de satisfação no domínio académico. As expectativas podem dar uma contribuição negativa no processo. Os elementos mais distais, como valores e crenças, podem ter uma atuação ambígua, mas o seu efeito negativo pode ser atenuado por fatores familiares mais próximos do processo de implementação.

Palavras-chave: teoria sociocognitiva de carreira; influência da família; satisfação; desempenho; implementação das decisões de carreira

1. Introdução

A família é um dos mais importantes fatores contextuais a exercer influência sobre as primeiras decisões vocacionais, senão o mais importante (Gottfredson, 1981). A etapa de implementação, quando os planos de carreira são postos em ação, também está sob essa influência (Carvalho, 2012). Contudo, os seus efeitos possivelmente não poderão ser estudados de forma direta. Este é um motivo do interesse em estudar a avaliação da componente familiar e os mecanismos através dos quais a família afeta os modos como as pessoas colocam em ação as suas decisões de carreira (Farmer, 1985; Novakovic & Fouad, 2012; Skorikov & Vondraeck, 2011). Tem sido sugerido alguns indicadores desta influência específica, como a satisfação, o ajustamento, o desempenho e a estabilidade da decisão (e.g. Brisbin & Savickas, 1994; Gati & Asher, 2001; Harren, 1979; Janis & Mann, 1977).

Integrando as ideias e conclusões apresentadas nos três primeiros capítulos desta tese, pode-se hipotetizar que a família atua como um sistema complexo gerado pelos seus diferentes elementos (proximais e distais) sobre o processo de implementação das decisões, que pode ser observado utilizando o desempenho ou sucesso e a satisfação com a decisão como indicadores. A figura 4.1. reapresenta o esquema conceptual desenvolvido no primeiro capítulo o qual traduz esta ideia.

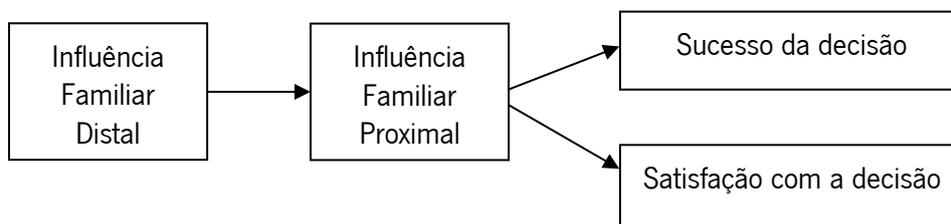


Figura 4.1. Esquema conceptual da influência familiar na implementação das decisões de carreira

O desempenho ou sucesso que a pessoa tem no contexto em que a sua decisão se implementa relaciona-se com a avaliação que faz do progresso no alcance dos seus objetivos, no desempenho e no comprometimento, no contexto da decisão (ex., um curso universitário). A satisfação pode ser com a decisão em si (Germeijs & Verschueren, 2009), ou estendida ao bem-estar mais geral (Lent, 2008; Lent & Brown, 2006; Sheu & Lent, 2009). A percepção do progresso de objetivos e o bem-estar, por sua vez, remetem-nos para elementos sociocognitivos estudados no seio da Teoria Sociocognitiva de Carreira (TSCC).

Lent, Brown e Hackett (1994), ancorados na abordagem social cognitiva de Bandura (Bandura, 1997; Bandura, Barbaranelli, Caprara & Pastorellik, 2000), fornecem um conjunto de proposições teóricas amplamente exploradas, em diversos países (Sheu & Bordon, 2017). A TSCC hipotetiza que as

expectativas de autoeficácia e as expectativas de resultado servem como mediadores chave do impacto da personalidade, de variáveis afetivas e de influências contextuais, na formação de interesses, na tomada de decisão e implementação da decisão, no desempenho, na persistência e na satisfação em contextos de trabalho acadêmico e profissional (Lent, 2013). Os modelos propostos enfatizam a interação entre fatores pessoais e contextuais na compreensão de comportamentos vocacionais complexos, como decisões de carreira e promoção do ajustamento psicossocial (Patton & McMahon, 2014; Sheu & Bordon, 2017). As influências contextuais podem ser visualizadas como anéis concêntricos que envolvem uma pessoa, com a família localizada no primeiro anel e a atuar, juntamente a outros fatores, como um filtro de influências mais distais, como o contexto social estendido (Lent, Hackett, & Brown, 2000). Dessa forma, a TSCC (Lent, 2013; Lent et al., 1994) oferece um suporte teórico adequado ao estudo da implementação das decisões de carreira por permitir investigar a relação de fatores contextuais com o desempenho (sucesso) e a satisfação que a pessoa obtém com a sua escolha de carreira. A suposição chave para uma aproximação entre a influência familiar e os modelos da TSCC é assumir que a influência familiar é um fator contextual (*background contextual affordance variable*) (Ferry, Fouad, & Smith, 2000; Lent, 2013). Na TSCC, o fator contextual, composto pelos apoios e fonte de recursos ambientais, foi associado direta e indiretamente à diversos fatores sociocognitivos, como a autoeficácia (Lent et al. 2005; Lent, Taveira, Sheu & Singley, 2009), o progresso nos objetivos (Lent, et al., 2014) e o bem-estar (Singley, Lent &, Sheu, 2010).

1.1. A Teoria Social Cognitiva de Carreira

A TSCC oferece um enquadramento teórico integrativo das teorias pessoa-ambiente (conteúdo) e desenvolvimentais (processo) (Lent, 2013). As possibilidades profissionais das pessoas e as suas trajetórias de desenvolvimento são afetadas por muitas variáveis, incluindo os atributos pessoais (e.g., interesses, habilidades, valores), a aprendizagem e experiências de socialização, e os recursos, oportunidades e barreiras oferecidas pelos seus ambientes. As trajetórias profissionais não são forjadas por qualquer uma destas forças, mas sim, pelas interações complexas entre elas (Lent, 2013). A TSCC atualmente propõe quatro modelos conceitualmente distintos e sobrepostos, com foco: i) no desenvolvimento de interesses, ii) na realização de escolhas, ii) nas influências e resultados do desempenho, e iv) na experiência de satisfação.

1.1.1. Modelo de desenvolvimento de interesses

O modelo parte da perspectiva que durante a infância e adolescência o ambiente expõe as

pessoas a uma vasta gama de experiências com relação a carreiras específicas. Elas observam os outros a fazerem ou a falarem sobre as suas profissões. São exposições (de maneira direta ou vicariante), reforços e punições pela performance satisfatória ou não em certas atividades. Através do repetido envolvimento nestas atividades de modelagem e feedback por parte dos pares significativos, as crianças e adolescentes refinam as suas habilidades, desenvolvem padrões de desempenho ou performance, formam um sentido de eficácia pessoal em atividades particulares e adquirem certas expectativas sobre os resultados de seu desempenho (Lent, Brown & Hackett, 1994).

1.1.2. Modelo de escolhas

Este modelo tem uma alusão interessante a Holland (1992), ao propor que os interesses vocacionais das pessoas tendem a orientá-las para certas decisões. Essas decisões, por sua vez, podem representar atividades específicas que as colocam em contacto com outras pessoas com personalidade vocacionais semelhantes (Lent, 2013). Nesse modelo, a autoeficácia no domínio específico de vida e crenças de resultado influenciam conjuntamente interesses relacionados com a carreira, que tendem a promover objetivos de escolha profissional congruentes com os próprios interesses da pessoa. Os objetivos motivam ações de escolha, ou os esforços para implementar os seus objetivos (e.g., ingresso na universidade ou a procura de um determinado emprego). Estas ações são seguidas de experiências de sucesso ou de fracasso no desempenho. Essas experiências de sucesso ou de fracasso podem levar a pessoa a rever as suas crenças de autoeficácia e expectativas de resultados, levando a uma mudança de interesses e objetivos (e.g., a seleção de um novo curso universitário ou profissão) (Lent, 2013). Este modelo integra a etapa de implementação da decisão, contudo, com um foco ainda no conteúdo das decisões, observando mais as experiências de aprendizagem e uma possível revisão ou não da decisão, em termos de domínio ou conteúdo.

1.1.3. Modelo de desempenho

O modelo de desempenho concentra-se na qualidade das tarefas educacionais e de trabalho (e.g., medidas de sucesso ou proficiência) e no grau de persistência em determinadas tarefas ou caminhos (Lent, 2013). Este modelo postula um ciclo de *feedback* entre as realizações de desempenho e o comportamento subsequente. Experiências de sucesso ou fracasso passam a fazer parte do histórico de desempenho ou das experiências de aprendizagem, com a capacidade de confirmar ou fazer rever as expectativas de autoeficácia e resultados dentro de um ciclo dinâmico. Apesar de interessante para a avaliação da implementação nas decisões de carreira, este modelo de desempenho concentra-se apenas

nas variáveis pessoais (Lent, 2013).

1.1.4. Modelo de satisfação ou bem-estar

O modelo de satisfação é o mais recente da TSCC. Concentra em fatores que influenciam a experiência de satisfação, ou bem-estar, das pessoas em ambientes educacionais e de trabalho (Lent & Brown, 2006). O modelo, representado na figura 4.2., postula que as pessoas têm maior probabilidade de estarem satisfeitas com determinados domínios da vida, como a universidade ou o trabalho, na medida em que progredem nas suas metas centrais no domínio em questão; percebem-se como eficazes e como tendo acesso a apoios e recursos ambientais. Além disso, a satisfação em domínios específicos de vida depende, em parte, de certos traços de personalidade (e.g., conscienciosidade) e da disposição afetiva (e.g., afeto positivo), afetando e sendo afetada pelo nível de satisfação com a vida em geral, uma tendência para ser feliz em todos os domínios da vida. O modelo também postula que a satisfação com a vida provavelmente resulta de traços de personalidade favoráveis, progresso na busca dos principais objetivos, num domínio específico e da satisfação nos domínios centrais da vida (Lent et al, 2014).

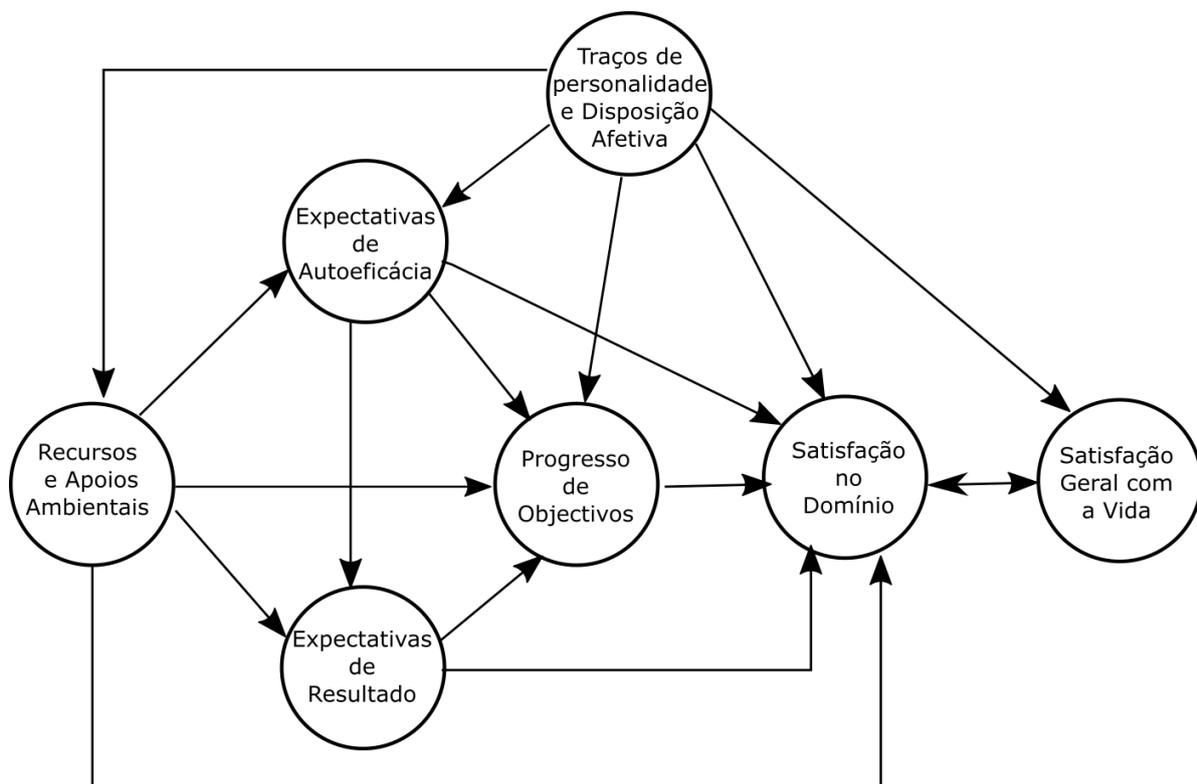


Figura 4.2. Modelo Sociocognitivo de Satisfação no Domínio e Satisfação com a vida (modelo de bem-estar da TSCC). (Lent et al., 2014).

Este modelo oferece melhores condições de guiar estudos sobre a influência da família na tomada de decisões de carreira por duas razões, primeiro pela possibilidade de consideração da família como um fator contextual do modelo e segundo, pela possibilidade de uso do modelo como uma forma de avaliar o processo de implementação das decisões de carreira, sobretudo através de componentes sociocognitivos que avaliam o desempenho no domínio acadêmico ou profissional e a satisfação nesses domínios.

1.2. A influência da família como um fator contextual da TSCC

A aproximação dos elementos sociocognitivos ao fator família tem como pressuposto chave tomar a influência da família como um fator contextual (Ferry et al., 2000). Assim, antes de tomar a influência da família como um fator contextual, é necessário estabelecer o quanto a influência da família representa desse fator. Poucos estudos analisaram essa relação, mas Ferry e colegas (2000) consideraram a influência da família como um fator contextual; no entanto, as medidas específicas a serem utilizadas pelo modelo de bem-estar da TSCC ainda não haviam sido desenvolvidas (Lent et al., 2005). Um trabalho mais recente (Kim, Ahn, & Fouad, 2016), utilizando uma escala construída para avaliar a influência da família das decisões de carreira associou essa influência a elementos sociocognitivos. Os elementos sociocognitivos autoeficácia para decisões de carreira e satisfação geral com a vida foram os que obtiveram maior associação à escala, ainda que com destaque para as subescalas de apoio. Outros estudos baseados na TSCC também consideraram as variáveis familiares diretamente como fatores contextuais (Byars-Winston & Fouad, 2008, Penã-Calvo, Inda-Caro, Rodríguez-Menéndez e Fernández-García, 2016), ainda que nenhum tenha estudado especificamente a etapa de implementação. Na generalidade, esses trabalhos demonstraram que alguns constructos da TSCC são de especial interesse para a inclusão da influência familiar com a TSCC, como autoeficácia, alcance e progresso em objetivos, recursos e apoios, satisfação no domínio específico de vida e satisfação com a vida em geral. A seguir são apresentados os construtos relativos ao modelo de bem-estar da TSCC e suas ligações à influência familiar.

1.2.1. Autoeficácia

As crenças de autoeficácia são uma componente central no desenvolvimento de carreira (Tate et al., 2014). Elas são adquiridas e modificadas através de quatro fontes primárias de informação (ou tipos de experiência de aprendizado): (1) realização pessoal, (2) aprendizagem vicariante, (3) persuasão

social e (4) estados psicológicos e afetivos (Bandura, 1997). A influência da família está na raiz dessas experiências de aprendizagem através de mecanismos como o apoio social (Samssudin & Barros, 2011). Alguns estudos correlacionaram positivamente o apoio familiar na carreira com a autoeficácia profissional (Turner & Lapan, 2002), a autoeficácia para tarefas acadêmicas (Ferry et al., 2000) e as crenças de autoeficácia para decisões de carreira (Olle & Fouad, 2015; Ventura & Noronha, 2014).

1.2.2. Progressão de objetivos

Objetivos pessoais podem ser definidos como a intenção de uma pessoa envolver-se numa determinada atividade, a fim de produzir um determinado resultado (Bandura, 1997). Os objetivos permitem que as pessoas exerçam agência nas suas explorações no âmbito educacional e ocupacional (Lent, 2013). Alguns estudos encontraram uma relação direta entre o apoio proporcionado por fatores contextuais sobre a realização e o progresso dos objetivos acadêmicos (Lent, Nota, Soresi, Ginevra, Duffy, & Brown, 2011; Lent, et al., 2014; Sheu, Chong, Chen & Lin, 2016). Por outro lado, Sheu, Liu e Li (2017) e Lent, Taveira e Lobo (2012), encontraram apenas uma relação indireta mediada pela autoeficácia. Não parece claro o modo como a influência contextual (e familiar) atuaria sobre o progresso de objetivos num determinado domínio de vida. O mais provável é que possa ter uma atuação direta e indireta (Lent et al., 2001).

1.2.3. Satisfação acadêmica e satisfação global com a vida

A "experiência de satisfação, ou bem-estar" (Lent, 2013, p.120) é um construto relativamente novo nos modelos propostos pelo TSCC. Ela postula que as pessoas podem ser felizes em contextos educacionais ou de trabalho, pois estão envolvidas em atividades que as valorizam, vêm-se progredindo em direção a seus objetivos pessoais, têm forte autoeficácia para executar tarefas necessárias para alcançar seus resultados e estão imersas em um contexto adequado para promover sua autoeficácia e atingir seus objetivos pessoais (Lent, 2013). Estudos anteriores sobre a influência familiar e o seu efeito sobre o bem-estar correlacionaram positivamente o apoio familiar informativo e financeiro ao bem-estar (Fouad et al, 2010; Kim, Ahn, & Fouad, 2016). Ferry, Fouad e Smith (2000) encontraram uma relação entre encorajamento familiar e satisfação com a vida. Existem indícios que a satisfação geral com a vida é o que influencia a satisfação em domínios específicos de vida (e.g. Kozma, Stone, & Stones, 2000), contudo, a centralidade do domínio em dado momento ou ao longo da vida de uma pessoa pode sugerir um caminho bidirecional (Lent et al., 2005). Por esse motivo, no modelo proposto pela TSCC deixa-se a possibilidade que a satisfação no domínio também possa afetar a satisfação geral com a vida.

1.2.4. Bem-estar e saúde

A satisfação nos domínios específicos de vida e a satisfação geral com a vida são cruciais ao entendimento do modelo. Os dois em conjunto se relacionam com o bem-estar subjetivo, o qual se diferencia do bem-estar psicológico (Lent et al., 2005), mais relacionado com a percepção de significados e propósitos (Ryan & Deci, 2001). O bem-estar percebido, ou simplesmente bem-estar, assume um relevo diferente desde que há alguns anos a visão da saúde passou da mera ausência da doença para a noção de bem-estar físico e mental, e daí para conceito mais amplo que inclui uma adequação de vida social (Santos & Westphal, 1999). Uma variedade de constructos alternativos tem sido cada vez mais estudada em relação ao bem-estar, variáveis cognitivas como a autoeficácia e contextuais como o apoio, explicam parte da variação no bem-estar (Lent et al., 2005). A pessoa que está a pôr em ação suas decisões de carreira, especialmente no contexto universitário, encontra uma série de demandas novas e com potencial impacto sobre sua saúde (Cerchiari, Caetano, & Faccenda, 2005; Facundes & Ludermir, 2005; Figueiredo & Oliveira, 1995; Fonseca, Coutinho, & Azevedo, 2008). As pessoas nesse processo precisam desenvolver maior autonomia e responsabilidade, devem adaptar-se às novas exigências académicas que se vão tornando progressivamente mais complexas e tendem a gerar uma série de sintomas, indiscriminadamente, psíquicos e sociais (Figueiredo, Canals, Dellaglio, Rusch, & Argimon, 2010). A cadeia relacional proposta pela TSCC e sua associação aos componentes contextuais, onde a família se localiza, leva a possibilidade de que durante o processo de implementação das decisões de carreira a família possa ter algum efeito sobre as condições de saúde da pessoa que vivencia esse processo.

1.3. Abordagem sociocognitiva do papel da família na implementação das decisões de carreira: descrição e modelos

Como já referido, a influência familiar na implementação das decisões de carreira pode ser avaliada através da satisfação e do desempenho nas decisões. Também foi dito que essa relação, contudo, não pode ser observada diretamente, mas através de outros constructos chaves, como autoeficácia (Novakovic & Fouad, 2012; Skorikov & Vondraeck, 2011). Teoricamente, o presente estudo assume que a família é um dos fatores contextuais mais importantes a influenciar o desenvolvimento de uma carreira (Gottfredson, 1996), e a partir disso propõe um modelo que integra a influência da família a elementos do modelo de bem-estar da TSCC. O modelo proposto toma como base o modelo de bem-estar desenvolvido pela TSCC e postula duas possibilidades de modelo. O primeiro (Modelo 1), mais

próximo à descrição original do modelo de bem-estar da TSCC integra a família em diversas partes do modelo, mas mantém sua essência, sobretudo ao manter a satisfação geral com a vida. O segundo (Modelo 2) utiliza apenas alguns elementos do modelo base, mas centra-se mais sobre a avaliação da implementação das decisões de carreira em termos de satisfação e desempenho.

1.3.1. Modelo 1

O Modelo 1 apresenta-se na Figura 4.3. Neste modelo postula-se que a satisfação com a vida e a satisfação específica num dado domínio da vida (ex., académico), são consideradas reciprocamente relacionadas (caminho 1), e espera-se que cada uma seja afetada também pela afetividade positiva (caminhos 2 e 3). Também se espera que a satisfação com a vida seja afetada pelo apoio familiar informativo e financeiro (caminhos 19 e 20; Kim, Ahn, & Fouad, 2016) e pela percepção do progresso em objetivos pessoais (caminho 4 e 5). Além da percepção de progresso de objetivos e do apoio familiar (informativo e financeiro), espera-se que a satisfação no domínio seja afetada pelas crenças de autoeficácia no domínio (caminho 7), e pelos suportes e recursos ambientais (caminho 6). A autoeficácia também influenciaria o progresso de objetivos (caminho 8). Os suportes e recursos ambientais, por sua vez, influenciariam a autoeficácia e a progressão de objetivos nesse domínio (caminho 9 e 10 respetivamente). A autoeficácia também seria influenciada pelas expectativas familiares (caminho 11, Sawitri, Creed, & Zimmer-Gembeck, 2013). Os suportes e recursos ambientais representam uma fonte de apoio na persistência e progresso no domínio, e seriam influenciados por apoios em áreas específicas, representados pelo apoio familiar financeiro e informativo (caminhos 12 e 13 respetivamente; Ferry, Fouad, & Smith, 2000). O apoio financeiro, por sua vez, também seria influenciado diretamente pelo apoio informativo (caminho 14), e pelas expectativas familiares (caminho 15), e pelos valores e crenças familiares (caminho 18) este por sua vez influenciaria as expectativas familiares e o apoio informativo (caminho 16 e 17 respetivamente; Leung, Hou, Gati, & Li, 2011).

As famílias que possuem valores e crenças elevados em relação às decisões de carreiras de seus filhos, tendem a prestar mais apoio e dar mais orientações ao nível de informações sobre as possibilidades de futuro profissional e nutrir mais expectativas em relação a essas decisões, o que resultaria em maior apoio financeiro no processo de implementação das decisões. Os estudantes que vivenciam maior apoio familiar são mais propensos a se sentirem com bons recursos ambientais e visualizarem menos barreiras ao por em ação seus planos de carreira e a perceberem a si mesmos como eficazes em lidar com as tarefas e com as dificuldades enfrentadas ao longo do processo, eficácia essa que seria reforçada pelas expectativas familiares. Esses elementos fazem com que as pessoas

avaliem positivamente o seu desempenho e demonstrem maior satisfação com as suas decisões de carreira. Seguindo o caminho inverso, o modelo propôs que é mais provável que as pessoas fiquem satisfeitas ao implementar as suas decisões de carreira quando são apoiadas pelas suas famílias, quando se veem a progredir nos seus objetivos educacionais e profissionais, e se veem a possuir capacidades necessárias a um desempenho bem-sucedido. O apoio familiar prestado pode ser ao nível financeiro e de informações, mas relaciona-se também com as expectativas que as famílias nutrem relativamente à decisão, e a valores e crenças altas relativamente a essas mesmas decisões.

A personalidade e os fatores sociocognitivos podem não representar fontes separadas e independentes de bem-estar (Lent et al., 2005). O modelo de bem-estar da TSCC considera que as predisposições cognitivas associadas a características particulares, como afetividade positiva ou negativa, podem alterar parcialmente a visão das pessoas sobre sua eficácia (Caminho 21) e dos suportes ambientais (Caminho 22). Dessa forma, pessoas com altos níveis de afeto positivo podem beneficiar de maneira direta e indireta. Diretamente por perceberem os seus domínios de vida de modo positivo, um processo do tipo: “Estou a sentir-me bem, a vida é boa”. Indiretamente, por alimentar avaliações positivas dos seus apoios ambientais o que, por sua vez, promove o progresso nas metas no domínio em avaliação e a satisfação subsequente (Lent et al., 2005; Lyubomirsky, King, & Diener, 2005).

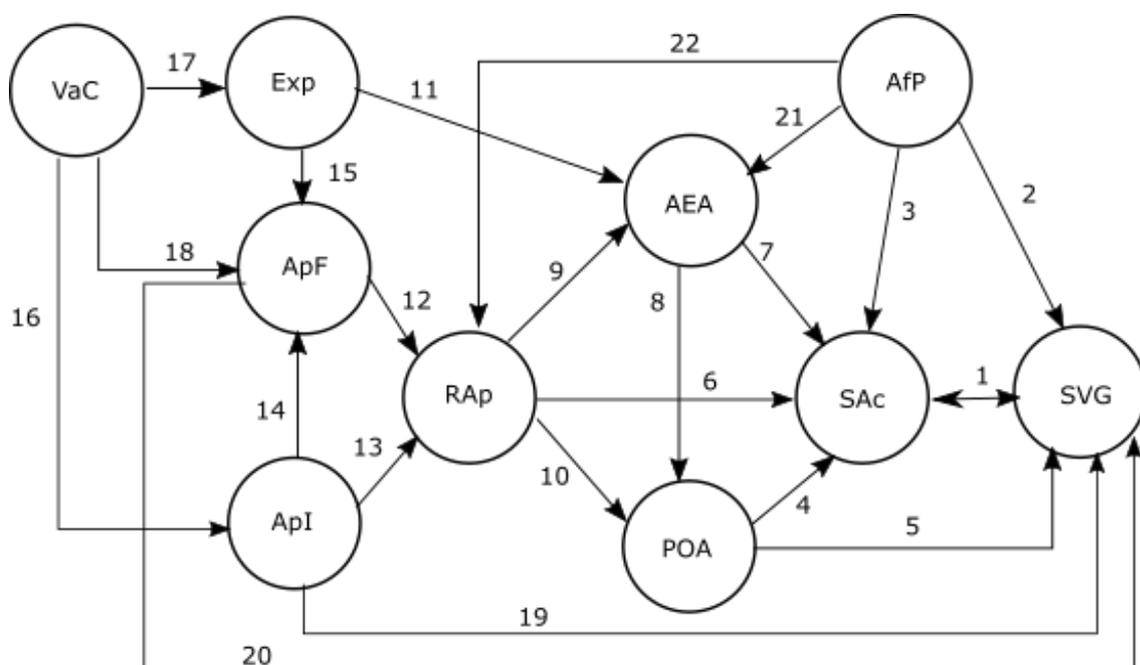


Figura 4.3. Modelo 1 da Abordagem sociocognitiva do papel da família na implementação das decisões de carreira utilizando o modelo de bem-estar da TSCC abreviado. VaC, valores crenças familiares; Exp, expectativas familiares; ApI, apoio familiar informativo; ApF, apoio familiar financeiro; RAp, recursos e apoio ambientais; AEA, autoeficácia no domínio; POA, progresso de objetivos no domínio (Académico); SAc, satisfação no domínio (académico); AfP, afeto positivo; SVG, satisfação geral com a vida.

Essa versão diferencia-se também por não incluir expectativas de resultado. Esse constructo obteve pouco suporte empírico, sobretudo nos caminhos dessa variável para o progresso de objetivos e a satisfação no domínio (e.g., Lent et al., 2005; Ojeda, Flores, & Navarro, 2011). O ponto final do modelo de bem-estar é a satisfação geral com a vida, este elemento parece central, contudo, alternativamente outras possibilidades podem ser testadas, sobretudo a consideração de considerar a satisfação no domínio apenas como variável exógena, e com mais ênfase na variável progresso de objetivos no domínio.

1.3.2. Modelo 2

O segundo modelo tem 22 caminhos. Um modelo teórico com 22 caminhos não é propriamente um modelo simples, contrariando, em parte, as recomendações para esses tipos de construção teórica (Byrne, 2010). Apesar da complexidade, o modelo contém apenas mais seis caminhos que o modelo original de bem-estar da TSCC (Lent, et al, 2005; Lent, 2013), todos relativos à integração da influência familiar. O modelo é descrito na figura 4.3, e foi considerado uma versão abreviada do modelo de bem-estar da TSCC. Mas ainda é muito próximo do modelo original descrito na figura 4.1, retiradas as variáveis familiares: a única diferença recai sobre a omissão da variável expectativas de resultado, algo recomendado em trabalhos anteriores (e.g., Lent et al., 2005; Lent, Taveira, & Lobo, 2012; Ojeda et al., 2011). Como observado no primeiro capítulo e ao longo do presente, a implementação das decisões de carreira pode ser avaliada através da percepção da progressão dos objetivos no domínio e da satisfação no mesmo. Um modelo que considere o bem-estar é claramente um modelo mais completo, contudo, alternativamente ao modelo apresentado na figura 1, que teve como variável exógena a satisfação geral com vida, é possível construir um modelo que considere como variáveis dependentes, precisamente, o progresso de objetivos e a satisfação no domínio.

Assim, a proposta do Modelo 2, apresentado na Figura 4.4, é uma construção menos complexa, mas que permite visualizar com maior clareza a influência familiar no processo de implementação das decisões de carreira. Esse modelo postula que uma pessoa satisfeita no domínio da sua decisão e que se percebe a progredir nos seus objetivos (caminho 1), se sentirá capaz de lidar com as tarefas académicas e com as barreiras que as acompanhariam (caminhos 2 e 3). Essa pessoa está mais propensa a contar com bons recursos ambientais durante a implementação de suas decisões (caminhos 4 e 5). A percepção da capacidade para lidar com tarefas e barreiras no domínio da decisão seria influenciada pelas expectativas familiares (caminho 7; Sawitri, Creed, & Zimmer-Genbeck, 2013), e pelos

recursos ambientais que dispõe (caminho 6). Esta, por seu turno, relacionar-se-á com a satisfação no domínio (caminho 1). A pessoa para poder contar com recursos ambientais (recursos e apoios), teria apoio familiar a nível de informações de financeiro (caminho 8 e 9; Ferry, Fouad, & Smith, 2000). Tal como no Modelo 1, o apoio financeiro seria influenciado diretamente pelo apoio informativo (caminho 10), e pelas expectativas familiares (caminho 11) e pelos valores e crenças familiares (caminho 13) estes, por sua vez, também influenciariam as expectativas familiares e o apoio informativo (caminho 12 e 14 respetivamente) (Leung, Hou, Gati &, Li, 2011).

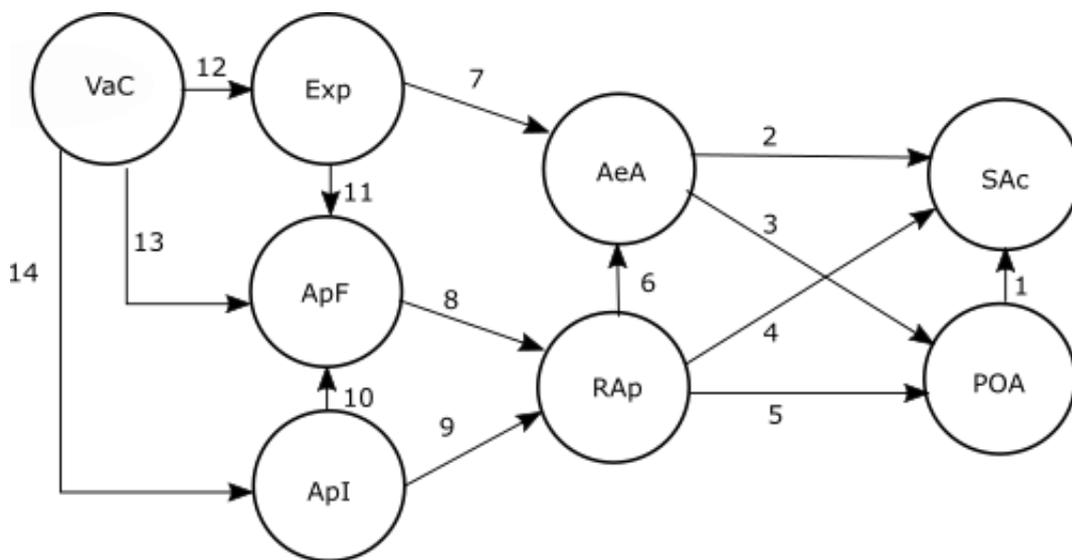


Figura 4.4. Modelo 2da Abordagem sociocognitiva do papel da família na implementação das decisões de carreira utilizando o modelo de bem-estar da TSCC abreviado. VaC, valores crenças familiares; Exp, expectativas familiares; ApI, apoio familiar informativo; ApF, apoio familiar financeiro; RAp, recursos e apoios ambientais; AEf, autoeficácia no domínio; POA, progresso de objetivos no domínio (Académico); SAc, satisfação no domínio (académico); ApF, afeto positivo; SGV, satisfação geral com a vida.

Dois outros elementos cruciais ao modelo de bem-estar, tal como postulado pela TSCC, os traços de personalidade (representados pela afetividade positiva) e o nível de satisfação geral da vida, não foram incluídos nesta proposta de modelo. Considerando que o interesse do Modelo 2 é avaliar a satisfação no domínio e o desempenho, não haveria razão para a inclusão desses dois constructos.

1.3.3. Considerações gerais a ambos os modelos

Apesar da proximidade, o Modelo 1 não pode ser considerado como o modelo de bem-estar da TSCC acrescido de fatores familiares. Não se trata apenas de acrescentar variáveis, mas de integrar. Uma integração remete para uma estrutura dinâmica que funcione em conjunção. Já o Modelo 2 afasta-se do modelo de bem-estar, mas mantém como um de seus pressupostos principais, a ideia de que as

pessoas satisfeitas e que se sentem a progredir nos seus objetivos, no domínio das suas decisões, tendem a ver-se a si mesmas como capazes de lidar com as tarefas e barreiras que lhe são postas assim como sentem os seus ambientes como sendo apoiantes.

Os dois modelos não podem ser tomados como concorrentes, o segundo, do ponto de vista dos seus caminhos, é uma simplificação, mas do ponto de vista teórico, aborda o problema de uma perspetiva diferente, pois desloca o foco do bem-estar para a avaliação da satisfação e perceção de desempenho. Logo, são modelos complementares e conjuntamente procuram oferecer uma compreensão mais detalhada da atuação da família no processo de tomada de decisões de carreira, sendo percebidos assim.

O presente estudo teve como objetivo geral, avaliar a influência da família na implementação das decisões de carreira, dividido em dois objetivos tributários. O primeiro, estudar a influência familiar através de um modelo que considera o modelo de bem-estar da TSCC. O segundo objetivo consiste em estudar a mesma influência na implementação em termos de desempenho ou sucesso e a satisfação obtida durante esse processo.

2. Metodologia

2.1. Participantes

O estudo incluiu um total de 323 participantes, 225 (69.7%) eram mulheres e 98 (30.3%) eram homens. As idades variaram de 18 a 42 ($M = 23.86$, $DP = 4.77$). Quanto ao curso universitário, 29% eram de Ciências Médicas e da Saúde, 22% de Ciências Sociais, 20.7% de Humanidades, 18.6% de Ciências da Engenharia e Tecnologia, 9% de Ciências Exactas e Naturais e 2.8% de Ciências Agrárias. Com relação ao ano de estudo, 20.1% eram caloiros, 9.6% eram alunos de segundo ou terceiro ano, 59.4% do quarto e quintos anos, 4.4% do sexto ano, 6.5% não responderam a essa questão.

2.2. Instrumentos e Variáveis do estudo

Valores e crenças familiares (Values and Beliefs, Fouad et al., 2010).

Os valores e crenças familiares foram avaliados por uma escala de 3 itens que avaliam o quanto a família se baseia nos seus valores e crenças para exercer influência sobre as decisões de carreiras de seus filhos (e.g., "A minha família espera que a minha carreira corresponda aos nossos valores e crenças"). As respostas foram dadas numa escala tipo Likert que vai de 1 ("discordo totalmente") a 5 ("concordo totalmente"). A versão original da escala produziu coeficientes alfa de Cronbach de .75 (Fouad et al., 2010). A versão adaptada para o Brasil obteve coeficientes *alpha de cronbach* .78 (cf. Capítulo III).

Expectativas familiares (Family Expectations; Fouad et al., 2010)

As expectativas familiares foram avaliadas por uma escala de 6 itens que avaliam o que a família espera das decisões de carreira de seus filhos (e.g., “Minha família espera que eu escolha uma carreira que tenha algum estatuto”). As respostas foram dadas numa escala tipo Likert que vai de 1 (“discordo totalmente”) a 5 (“concordo totalmente”). A versão original da escala produziu coeficientes *alfa de Cronbach* de .82 (Fouad et al., 2010), a versão adaptada para o Brasil de .78 (cf. Capítulo III).

Apoio informativo (Informational Support; Fouad et al., 2010)

O apoio familiar informativo foi avaliado por uma escala de 8 itens que avaliam o quanto a família compartilhou e compartilha informações sobre as decisões de carreira (e.g., “Minha família compartilhou informações comigo sobre como obter um emprego”). As respostas foram dadas numa escala tipo Likert que vai de 1 (“discordo totalmente”) a 5 (“concordo totalmente”). A versão original da escala produziu coeficientes *alfa de Cronbach* de .89 (Fouad, et al., 2010), a versão adaptada para o Brasil de .85 (cf. Capítulo III).

Apoio financeiro (Financial Support; Fouad et al., 2010)

O apoio familiar financeiro foi avaliado por uma escala de 3 itens que avaliam o quanto a família está disposta a prestar apoio financeiro no processo decisional de carreira (e.g., “Porque a minha família me apoia financeiramente, posso focar-me no desenvolvimento da minha carreira”). As respostas foram dadas numa escala tipo Likert que vai de 1 (“discordo totalmente”) a 5 (“concordo totalmente”). A versão original da escala produziu coeficientes *alfa de Cronbach* de .82 (Fouad, et al., 2010), a versão adaptada para o Brasil de .83 (cf. Capítulo III).

Recursos e apoios ambientais no domínio académico (Environmental supports in the academic domain; Lent et al., 2005)

Os recursos e apoios ambientais no domínio académico foram avaliados com uma medida de 9 itens listando uma variedade de condições que podem apoiar o progresso académico dos alunos (e.g., “Neste momento eu sinto que sou apoiado/a por pessoas importantes na minha vida (ex. professores), a prosseguir o meu curso”) Os participantes indicaram seu nível de acordo com cada declaração, de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). Lent e colegas (2005) relataram estimativas de consistência interna de 0.81 e 0.84 e relataram que a escala se correlacionou com medidas de autoeficácia, expectativas de resultado, progresso de objetivos e satisfação de domínio. A versão em português da escala gerou coeficientes *alfa de Cronbach* de consistência interna de 0.76 e 0.81 (Lent et al., 2009), a brasileira obteve 0.74 (Lent, Taveira, Cristiane, Sheu, & Pinto, 2018).

Autoeficácia académica (Academic self-efficacy; Lent et al., 2005).

A autoeficácia foi avaliada através de duas medidas, uma para lidar com tarefas acadêmicas, com 5 itens, e outra para lidar com dificuldades acadêmicas, com 7 itens. A medida voltada para avaliar a autoeficácia em tarefas acadêmicas avaliou a confiança da pessoa para completar as etapas subsequentes de sua licenciatura (e.g. “Que grau tem de confiança na sua capacidade para manter-se envolvido/a no seu curso ao longo do próximo semestre”). A medida que avaliou a autoeficácia para lidar com dificuldades acadêmicas avaliou a capacidade da pessoa para com uma série de barreiras e problemas que os estudantes comumente se confrontam ao longo de seus cursos (e.g. “Até que ponto está confiante de que conseguiria completar o curso, mesmo com pressões financeiras”). Cada tarefa/barreira foi classificada numa escala de 10 pontos, onde 0 indicava nenhuma confiança e 9 total confiança (Lent et al., 2005). A pontuação total para autoeficácia no domínio acadêmico foi obtida somando as duas escalas. Lent e colegas (2005) relataram que essa medida produziu coeficientes *alfa de Cronbach* de .87 e .90., a versão brasileira obteve 0.90 (Lent et al., 2018).

Progresso de objetivos acadêmicos (Goal Progress; Lent et al., 2005).

O progresso de objetivos acadêmicos foi avaliado com uma medida de 8 itens que pedia aos alunos que indicasse o progresso que estavam fazendo numa variedade de objetivos ou metas acadêmicas (e.g., “participar ativamente em todas as aulas”). Cada meta foi classificada numa escala tipo Likert de 1 (sem progresso) a 5 (excelente progresso). Lent e colegas (2005) relataram que essa medida produziu estimativas de consistência interna de 0.84 a 0.86 e correlacionou-se com medidas de autoeficácia acadêmica, expectativas de resultados, recursos e apoios ambientais e satisfação de domínio. A versão em português dessa escala produziu coeficientes *alfa de Cronbach* de 0.80 e 0.85 (Lent et al., 2009), a brasileira obteve 0.88 (Lent et al., 2018).

Satisfação no domínio acadêmico (Academic domain satisfaction; Lent, et al., 2005).

A satisfação do domínio acadêmico foi avaliada com uma medida de 7 itens que pediu aos alunos para indicarem o seu nível de satisfação com vários aspectos de sua vida acadêmica (e.g., “Em geral, estou satisfeito com minha vida acadêmica”) usando uma escala tipo de Likert variando de 1 (discordo totalmente) para 5 (concordo fortemente). Lent e colegas (2005) relataram estimativas de confiabilidade de 0,86 e 0,87 e encontraram que a escala se correlacionou com medidas de afeto positivo, satisfação no domínio e satisfação geral com a vida. A versão em portuguesa dessa escala produziu coeficientes *alfa de Cronbach* de 0,85 e 0,89 (Lent et al., 2009), a brasileira obteve 0.83 (Lent et al., 2018).

Afeto positivo (Positive Affect; Watson, Clark, & Tellegen, 1988)

A escala de afeto positivo provém do esquema de afeto Positivo e Negativo de Watson, Clark e

Tellegen (1988) foi usada para avaliar a tendência de experimentar emoções positivas. Os participantes indicaram até que ponto eles geralmente sentem 10 emoções positivas (e.g., "orgulho") usando um *continuum* de 5 pontos (1= muito pouco ou nada; 5 = extremamente). Essa escala produziu indicadores consistência interna adequados e correlacionou-se conforme o esperado com medidas de sofrimento emocional e extroversão (Watson et al., 1988). Lent e colegas (2005) identificaram que a escala de afeto positivo estava relacionada à satisfação geral com a vida, autoeficácia acadêmica e aos suportes ambientais. Os índices *alfa de Cronbach* dessa escala na versão portuguesa foram 0.86 (Lent et al., 2009), a brasileira obteve boa evidência de validade estrutural e consistência interna (Carvalho et al., 2018).

Satisfação geral com a vida (Satisfaction With Life Scale - SWLS; Diener, Emmons, Larsen, & Griffen, 1985)

As medidas de satisfação geral com a vida foram avaliadas usando uma escala de satisfação com vida de 5 itens (SWLS; Diener, Emmons, Larsen, & Griffen, 1985). Os participantes indicaram seu nível de concordância com cada um dos cinco itens (e.g., "Estou satisfeito com minha vida") numa escala Likert de 7 pontos (1=discordo totalmente, 7=concordo totalmente). A SWLS produziu índices de consistência interna adequados (e.g., Compton, Smith, Cornish, & Qualls, 1996; Diener et al., 1985). As estimativas do coeficiente alfa de Cronbach na versão em português utilizada por Lent et al. (2009) foram 0.88 e 0.91, num estudo com população brasileira (Bedin & Sarriera, 2014) os coeficientes alfa variaram entre 0.32 a 0.86.

2.3. Procedimentos

Os dados utilizados nesse estudo tiveram origem na mesma recolha dos dados descrita Capítulo III. A recolha deu-se com a colaboração das direções de escolas e dos serviços de Acção Social da universidade de onde provém os participantes da pesquisa. Retornaram 600 questionários dos 2054 convites de participação enviados, uma taxa de retorno de 29%. Contudo, dos 600 questionários iniciais, foram removidos casos com mais de 10% de dados omissos, considerando o conjunto total de variáveis (Schlomer, Bauman, & Card, 2010). Nessa etapa foram retidos os 323 participantes do estudo. O número de participantes é diferente dos do capítulo três pois aquele estudo incluiu uma série de variáveis, notadamente sociodemográfica, com um número muito grandes de casos com dados omissos. Motivo pelo qual tiveram de ser eliminados daquele estudo e neste não.

A recolha de dados ocorreu durante o segundo semestre de 2016 e início do primeiro (do ano seguinte). A participação foi voluntária e anônima. Para cada escala, os valores totais foram obtidos pela

soma das respostas dos itens e dividido pelo número de itens na escala. Os programas informáticos empregues nas análises e tratamento de dados foram o *Statistical Package for Social Sciences-SPSS* versão 20 (IBM SPSS Statistics 20, SPSS Inc., Chicago, IL) e o AMOS *statistical package* versão 21.0 (Arbuckle, 2012). O segundo programa informático foi utilizado nas análises de Modelos Equações Estruturais (MEE). Como será descrito adiante, a escolha desse programa se deve à sua interface gráfica e por oferecer algumas possibilidades para superar problemas advindos de amostras pequenas face a complexidade dos modelos, como *bootstrapping* e estimação bayesiana (Byrne, 2010).

2.4. Modelos e análise estatística

2.4.1. Plano de análise dos modelos 1e 2 da Abordagem Sociocognitiva do papel da família na implementação das decisões e carreira

Inicialmente, foi construído um modelo de medida dos fatores sociocognitivos, avaliado através da Análise Fatorial Confirmatória (AFC). A seguir foram adicionadas as escalas relativas à família (valores e crenças, expectativas, apoio familiar informativo e apoio familiar financeiro) e realizados os testes com o modelo de medida completo. Essa divisão deve-se ao interesse em observar com mais precisão as variáveis sociocognitivas antes de agrupá-las às demais variáveis do estudo, permitindo assim, que fossem observadas com mais detalhe. Finalmente, foi ajustado o modelo estrutural que definiu as inter-relações entre as variáveis latentes do Modelo 1 e 2.

Os modelos de medida dos fatores sociocognitivos e familiares e os dois modelos teóricos testados foram avaliados através: i) da divisão da estatística *qui*-quadrado pelos graus de liberdade, ou medida de ajuste de parcimônia, são consideradas muito boas relações menores que 3, apesar de ser um índice bastante afetado pelo tamanho da amostra (Hu & Bentler, 1999); ii) índices de ajuste: raiz da média dos quadrados dos erros de aproximação (RMSEA, Steiger, 1990) e raiz quadrada média residual (RMR) para os quais as pontuações inferiores a 0,05 significam excelente ajuste e pontuação entre 0,05 e 0,08 significam bom ajuste; iii) índice de ajuste comparativo (CFI) e índice de qualidade de ajuste (GFI) para os quais as pontuações mais altas do que .90 significam um bom ajuste (Hu & Bentler, 1999). Um critério adicional, o critério de informação de Akaike (AIC, Akaike, 1987), foi usado na comparação de modelos, com valores menores indicando o modelo com melhor ajuste (Blunch, 2008). O método de estimação utilizado foram os Métodos Máxima Verosimilhança Restrita (*Robust Maximum Likelihood – RML*), esse método é recomendado quando o tamanho da amostra é pequeno (Rhemtulla, Brosseau-Liard, & Savalei, 2012).

2.4.2. Dados omissos e avaliação da normalidade

Uma primeira ação, já descrita nos procedimentos, retirou casos com mais de 10% de dados omissos na totalidade das variáveis, onde resultaram os 323 casos utilizados. Num segundo momento foram analisadas as variáveis avaliadas pelas escalas relativas à influência familiar e as escalas de fatores sociocognitivos, ambas contínuas. Essa etapa verificou que apenas duas variáveis mostraram dados omissos, abaixo de 0,01, foi utilizada a estratégia de imputação múltipla para lidar com esses dados (Little & Rubin, 1987).

Foi ainda dada atenção especial à identificação de *outliers*. O método de distância generalizada de Mahalanobis foi utilizado, essa estatística mede a distância em unidades de desvio padrão entre um conjunto de pontuações para um caso e as médias amostrais para todas as variáveis (centróides). Normalmente, um caso discrepante será distintamente separado de todos os outros valores (Byrne, 2010). Uma revisão desses valores mostra evidências mínimas de valores extremos multivariados, e nenhum caso mostrou distâncias multivariadas. As medidas de assimetria entre as variáveis não foram maior do que 3 e a curtose não mostrou valores acima de 7, portanto, não foram necessárias mais remoções (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Os resultados normalizados de curtose multivariada de Mardia foram utilizados e não obtiveram valores maiores que 3, indicando não haver problemas de normalidade (Ullman, 2006). Contudo, visto que esse coeficiente de pode não ser confiável em amostras com mais de 200 casos (Kline, 2016), foram avaliadas as medidas de assimetria entre as variáveis, que não foi maior do que 3 e a curtose, que não mostrou valores acima de 7, portanto, não foram necessárias remoções (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006).

2.4.3. A questão do tamanho amostral

A complexidade dos modelos propostos, em especial o Modelo 1 requer algum cuidado, visto que modelos complexos com um número maior de parâmetros requerem amostras maiores (Kline, 2016). Formalmente, amostras pequenas contêm entre 100 a 150 casos (Marsh & Hau, 1999). Jackson (2003) sugere idealmente 20 casos por parâmetro, aceitando 10 casos por parâmetro. Existe, contudo, muita divergência sobre o tema, um estudo de revisão (Westland, 2010) concluiu que 80% dos 74 estudos avaliados utilizaram amostras pequenas. Mas considera-se que os modelos não podem ser tomados todos da mesma maneira, estudos em que todas as variáveis são contínuas e normalmente distribuídas, com todos os efeitos lineares e sem interações, requerem amostras menores do que em dados que não apresentem essas características (Kline, 2016). Várias regras de ouro foram propostas (e.g., Wolf, Harrington, Clark, & Miller, 2013), como o tamanho de amostra mínimo de 100 ou 200

(Boomsma, 1985), 5 ou 10 observações por parâmetro estimado (Bentler & Chou, 1987; Bollen, 1989), 10 casos por variável observada (Nunnally, 1967). Wolf e colegas (2013) argumentam que aparentemente, não existe um tamanho de amostra padrão, pois este dependerá muito da qualidade das medidas. Amostras muito grandes tampouco seriam efetivas, em especial quando os modelos possuem efeitos considerados fortes, bem como a utilização de diversas variáveis latentes seria mais interessante que o emprego de poucos indicadores. Dados omissos também poderiam ser um viés em relação ao tamanho amostral necessário. Ainda, segundo Wolf e colegas (2013), os pesquisadores não deveriam estar apenas interessados no poder ou na significância estatística, onde amostras muito grandes poderiam ser significativas apenas porque são grandes (Kline, 2016).

Aparentemente não há clareza na literatura sobre o que seria um tamanho amostral adequado. O Modelo I é o mais complexo proposto nesse estudo, conta com 323 casos, 40 parâmetros, 59 variáveis. Uma amostra parcialmente adequada deveria ter entre 200 e 400 casos relativamente aos parâmetros (Bentler & Chou, 1987; Bollen, 1989) mas 590 casos relativamente às variáveis. Técnicas como *bootstrapping* e utilização de estimação por Máxima Verossimilhança oferecem intervalos de confiança não-simétricos que podem potencializar as análises e evitar a incidência de erros tipo I (Bollen & Stine, 1992; Levens-Landis, Burant, & Hazen, 2011). O conjunto de observações apresentadas, aliadas à utilização da estimação por Máxima Verossimilhança com *bootstrapping* e as características das medidas, a normalidade da distribuição e o tratamento dos dados omissos (Kline, 2016; Wolff et al., 2013) colaboram para concluir que o número de casos utilizados no presente estudo foi adequado.

3. Resultados

3.1. Modelos de medida

O primeiro passo empreendido foi o teste da validade fatorial dos resultados dos instrumentos que avaliam os fatores sociocognitivos a AFC. As medidas empregadas nesse passo foram as de recurso e apoios ambientais (Rap), autoeficácia acadêmica (AeA), progresso e objetivos acadêmicos (POA), satisfação acadêmica (SAC), afeto positivo (AfP) e satisfação geral com a vida (SGV). A tabela 4.1 mostra as medidas descritivas dessas escalas, acrescidas das escalas relativas à influência da família. Semelhante a estudos anteriores com a mesma escala (e.g., Lent et al., 2014) as seis medidas foram estrutura como dimensões separadas, mas correlacionadas. O peso de um fator observado em cada dimensão foi fixado em 1, todos os outros fatores observados e caminhos entre os constructos latentes foram livremente estimados. Como indicado na metodologia os escores foram obtidos somando os

valores de cada questão e dividindo pelo número de questões. Com fins de comparação também são apresentados os valores totais na tabela 4.1.

Tabela 4.1

Medidas descritivas das variáveis relativas à influência familiar e fatores sociocognitivos

	Média (m.s.t.)	DP (m.s.t.)	Min (m.s.t.)	Max (m.s.t.)	Sk (m.s.t.)	Su (m.s.t.)
Família						
VaC	3.29 (6.5)	.82 (6.54)	1(2)	5(15)	-.40	.06
Exp	2.35 (14.1)	1.64	1 (6)	4 (30)	.24	.27
Apl	3.29 (26.36)	.82 (6.54)	1 (8)	5 (40)	-.40	.27
ApF	2.58 (11.58)	1.64 (3.09)	1(3)	7 (15)	-1.11	.67
Fatores Sociocognitivos						
RAp	3.82 (34.37)	.69 (6.25)	1 (9)	5 (45)	-.71	.71
AEA	7.06 (84.79)	1.56 (18.72)	2 (19)	9 (108)	-1.10	1.00
POA	3.78 (30.22)	.82 (6.35)	1 (8)	5 (40)	-.82	.91
SAC	3.80 (26.58)	.57 (5.68)	1 (7)	5 (36.37)	2.497	7.255
SGV	4.49 (22.44)	1.37 (6.87)	1 (5)	7 (35)	-.59	-.23
AfP	3.54 (35.42)	.80 (7.93)	1 (10)	5 (50.25)	-.71	.91

Nota. m.s.t., soma total dos escores; DP, desvio-padrão; Mín, valor mínimo; Máx, valor máximo; KU, medida de curtose; SK, medida de assimetria; VaC, valores crenças familiares; Exp, expectativas familiares; Apl, apoio familiar informativo; ApF, apoio financeiro familiar; RAp, recursos e apoio ambientais; AEf, autoeficácia no domínio; POA, progresso de objetivos no domínio (acadêmico); SAC, satisfação no domínio (Acadêmico); AfP, afeto positivo; SGV, satisfação geral com a vida.

Com o intuito de atenuar problemas comuns em análises de instrumentos com um número elevado de itens, optou-se por agrupar os itens em parcelas (Hau & Marsh, 2004). Trabalhos anteriores utilizando as mesmas escalas (e.g., Lent et al, 2014; Sheu, Li, & Li, 2017) utilizaram o mesmo procedimento. Contudo, a redução dos itens deve ser feita seguindo algumas regras (Little, Cunningham, Shahar, & Widaman, 2002). A primeira é a presunção teórica e empírica da unidimensionalidade de cada escala. Dessa maneira, quando se agrupam itens, não se corre o risco de que se está a agrupar itens que pertencem a fatores diferentes. A segunda regra diz respeito à maneira como são agrupados os itens, isso pode ser feito ao acaso ou seguindo alguns critérios. Little e colegas (2002) sugerem alguns critérios, baseados sobretudo em derivar parcelas igualmente balanceadas em termos de dificuldade de discriminação. Como na generalidade os itens tem diferentes cargas fatoriais, a melhor estratégia é agrupá-los em acordo com essa carga. Incluindo na primeira parcela aqueles com carga fatorial maior, na segunda as menores, e assim sucessivamente.

A presunção da unidimensionalidade foi testada no teste de scree *plots* (Cattell, 1966), *eigenvalues* maiores que 1.0., itens com um coeficiente mínimo de .40 e interpretação dos fatores

(Tabachnick & Fidell, 2001). Para isso, os fatores foram extraídos pelo método Principais Eixos Fatoriais (*principal axis factor analysis extraction*), com rotação ortogonal (assumindo que os fatores extraídos são independentes uns dos outros) através do método Varimax. Todos os itens à exceção dos recursos e apoios ambientais retornaram soluções de apenas um fator. Analisou-se os itens de recursos e apoios ambientais à procura de itens que pudessem estar a causar problemas. Os itens 5, 7 e 8 apresentaram cargas altas nos segundo fator. A análise do conteúdo destes itens mostra que se relacionam com o apoio da família, diferente dos demais que são relativos a outros pares, como professores e colegas, o que abre a possibilidade da escala ter uma estrutura bifatorial. Uma que se relaciona ao apoio da família (e.g., item 7: “Sinto que a minha família apoia o meu prosseguimento de estudos neste curso”) e outra ao apoio no domínio académico (e.g., item 3: “Sinto que há pessoas que ‘gostam de mim’ neste domínio académico”). Nova análise da dimensionalidade apenas com os itens 5, 7, e 8 revelou uma estrutura unifatorial, em outra análise de dimensionalidade, agora com todos os itens, foi retirado apenas o item 8 por ter carga maior que .40 nos dois fatores, essa análise também retornou uma solução unifatorial.

Com base nesses resultados e tendo por base os objetivos do trabalho, decidiu-se testar dois modelos de medida, um como uma escala de recursos e apoios ambientais contando apenas com os 5, 7 e 8, destacando assim o apoio prestado pela família. O outro modelo testado omitiu apenas o item 8, mantendo assim a unidimensionalidade ao mesmo tempo que se aproxima da escala original.

Cumprida a presunção empírica da unidimensionalidade, o próximo passo foi elaborar as parcelas. Essa etapa foi realizada com base no mesmo número de parcelas utilizadas em trabalhos anteriores (e.g., Lent et al, 2014, Sheu, Li, & Li, 2017). A autoeficácia académica foi representada por dois indicadores (autoeficácia para lidar com tarefas académicas e autoeficácia para lidar com dificuldades académicas). Progresso de objetivos académicos, recursos e apoio ambientais, satisfação académica e afeto positivo foram representados por três parcelas com 2-4 itens por parcela. A satisfação geral com a vida foi indexada por duas parcelas de 2 a 3 itens cada. Em cada parcela os itens foram organizados de acordo com a indicação de Little e colegas (2002), agrupando-os por similaridade de peso fatorial. As estimativas de consistência interna para cada parcela estão listadas na tabela 4.2.

Tabela 4.2

Índices de consistência interna (Alpha de Cronbach) das parcelas das escalas sociocognitivas

Escala	Parcela 1	Parcela 2	Parcela 3
Autoeficácia	.89	.86	-
Progresso dos objetivos académicos	.88	.83	.75
Satisfação académica	.81	.74	-
Satisfação geral com a vida	.76	.75	-
Afeto positivo	.87	.78	.78

Realizados os testes de ambos modelos de medida (Tabela 4.3) verificou-se que ambos retornaram resultados bastante adequados (e.g., CFI=.98 e .97). A diferença do índice de Akaike (1987) foi muito pequena (menor que 3 pontos), os demais índices também foram muito semelhantes para ambos os modelos. O que leva a concluir que ambos os modelos de medida propostos têm boa estrutura fatorial e podem ser usados adequadamente na amostra.

Tabela 4.3

Sumário dos índices de ajuste para análise fatorial confirmatória para as escalas de Rap, AEA, POA, Sac, AfP e SGV (n=323)

Modelo	($\chi^2/ gl.$)	CFI	GFI	RMSEA (90% CI)	RMR	AIC
Modelo de medida variáveis sociocognitivas						
Utilizando RaP sem o item 8	2.184	.98	.93	.06	.03	288.366
Utilizando RaP com três itens	2.167	.97	.93	.07	.05	286.887
Modelo de medida total						
Utilizando RaP sem o item 8	2.85	.93	.90	.05	.05	704.894
Utilizando RaP com três itens	1.84	.96	.90	.05	.05	662.529

Nota. CFI, índice de ajuste comparativo; GFI, índice de qualidade de ajuste; RMSEA, raiz da média dos quadrados dos erros de aproximação; RMR, raiz quadrada média residual; AIC, critério de informação de Akaike. RaP, recursos e apoio ambientais; AEF, autoeficácia no domínio; POA, progresso de objetivos no domínio (Acadêmico); SAC, satisfação no domínio (Acadêmico); AfP, afeto positivo; SGV, satisfação geral com a vida.

Tal como previsto, foi empreendida a análise do modelo de medida com todas as 10 escalas envolvidas. Nessa etapa, também foram utilizadas parcelas nas escalas relativas à influência familiar. Valores e Crenças, apoio financeiro familiar e apoio ambiental, continham cada um 3 itens. Assim, cada item foi usado para representar um indicador observado. A escala de Expectativas familiares foi organizada em parcelas de 3 itens e escala de apoio familiar informativo foi dividida em três parcelas de 2-3 itens, seguindo as mesmas regras de organização que a utilizada com as escalas sociocognitivas. Porém, na escala de apoio informativo identificou-se que a parcela 3 tinha baixa consistência interna ($\alpha=.30$), com o intuito de aumentar seus indicadores de consistência interna, o item com maior carga na parcela 1 foi colocado na parcela 3, atingindo assim índices aceitáveis de consistência interna, estão apresentados na Tabela 4.4 os modelos medida utilizando todas as 10 escala (Modelo de medida total) obtivera resultados adequados para o prosseguimento dos modelos estruturais, apresentados na Tabela 4.3. A análise de modelos com os dois tipos de escala de recursos e apoios ambientais (original e apenas

com itens referentes à família) foi feita com o objetivo de respaldar modelos estruturais que utilizassem as duas versões da escala, como será visto nos próximos tópicos.

Tabela 4.4

Índices de consistência interna (Alpha Cronbach) das parcelas das escalas relativas à família

Escala	Parcela 1	Parcela 2	Parcela 3
Apoio familiar informativo	.70	.66	.57
Expectativas familiares	.70	.72	-

Adicionalmente foram realizados testes de fiabilidade, a coerência interna foi calculada através do coeficiente *alfa de Cronbach* e comparado com os obtidos na escala original (Lent, et al, 2005), a versão portuguesa (Lent, et al, 2009) e a brasileira (Tabela 4.5). Nota-se que há semelhança dos coeficientes obtidos com o presente estudo, a versão portuguesa e a original. Em muitos casos os coeficientes foram superiores, a escala resultante dos recurso e apoio ambientais apenas com itens relativos à família obteve coeficientes relativamente baixos, mas mesmo assim aceitáveis. Os testes de coerência interna das escalas relativas à família foram empreendidos no Capítulo III, mas foram rerepresentadas na tabela 4.5. a título de comparação com as demais escalas.

Tabela 4.5.

Coefficientes de Alfa a de Cronbach da amostra brasileira em comparação com Lent et al. (2005) e Lent et al. (2009).

	Amostra brasileira	Lent et al. (2005)	Lent et al. (2009)
Recursos e apoio ambientais	.84	.81-.84	.76-.81
Autoeficácia no domínio	.91	.90	.87-.90
Progresso de objetivos no domínio	.93	.84-.86	.80-.85
Satisfação académica	.90	.86-.87	.85-.89
Afeto positivo	.92	.85	.86
Satisfação geral com a vida	.87	.92	.88-.91
Recursos e apoio ambientais (itens 5,7 e8)	.74	-	-

3.2. Modelos estruturais

3.2.1. Modelo 1 da abordagem sociocognitiva do papel da família na implementação das decisões de carreira

O primeiro modelo estrutural procurou analisar a influência familiar através de uma proposta que se baseia no modelo de bem-estar da TSCC. Esse modelo, tal como aquele proposto originalmente por Lent e colegas (2005; Lent, 2013), tem como variável exógena final a satisfação geral com a vida, diferenciando-se por integrar as variáveis relativas à influência familiar. As médias, desvios padrão e

correlações entre todas as escalas estão apresentados na tabela 4.6.

Tabela 4.6.

Médias, desvios padrões entre os fatores familiares e os fatores sociocognitivos.

	VaC	Exp	Apl	ApF	RAp	Rap*	AEA	POA	SAC	AfP	SGV	M	DP
VaC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.17	0.95
Exp	.29	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.35	0.78
Apl	.20	.05	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.29	0.82
ApF	-.05	-.15	.34	-	-	-	-	-	-	-	-	3.86	1.03
RAp	-.05	-.25	.22	.28	-	-	-	-	-	-	-	3.75	0.72
Rap*	-.04	-.35	.33	.41	.64	-	-	-	-	-	-	4.18	0.78
AEA	-.03	-.21	.11	.11	.46	.30	-	-	-	-	-	7.07	1.56
POA	.02	-.18	.12	.14	.54	.34	.65	-	-	-	-	3.78	0.79
SAC	.04	-.16	.25	.16	.65	.42	.55	.65	-	-	-	3.80	0.81
AfP	.07	-.14	.19	.13	.55	.33	.62	.71	.71	-	-	3.54	0.79
SGV	.05	-.21	.25	.29	.48	.37	.48	.52	.57	.57	-	4.49	1.37

Nota. Correlações $>.10$ são significativas, $p < .05$; $r > .12$, $p < .01$. VaC, valores crenças familiares; Exp, expectativas familiares; Apl, apoio familiar informativo; ApF, apoio familiar financeiro; RAp, recursos e apoios ambientais; Rap*, recursos e apoios ambientais apenas com os itens 5,7 e 8; AEA, autoeficácia acadêmica; POA, progresso de objetivos acadêmicos; SAC, satisfação acadêmica; AfP, afeto positivo; SGV, satisfação geral com a vida.

O estudo dos modelos de medida indicou duas possibilidades de utilização da escala de recursos e apoios ambientais, assim, os testes do modelo estrutural foram então realizados com base nessa dupla possibilidade. A análise resultou em valores adequados apenas para o modelo utilizando a escala de recursos e apoios ambientais mais próxima da original. Apresentados na Tabela 4.7. Contudo, apesar de ter mostrado bons índices de ajuste gerais (e.g., $GFI=.93$), os índices baseados em resíduos ficaram acima do aceitável ($RMSEA=.11$), já que o desejável é $<.8$ e o ideal $<.5$ (Steiger, 1990). O quociente da divisão da estatística qui-quadrado pelos graus de liberdade também foi alto ($\chi^2/gf=5.237$), pois o esperado seriam valores menores que 3 (Hu & Bentler, 1999). É sabido que este último indicador é influenciado pelo tamanho amostral, sobretudo em amostras com mais de 200 casos (Hu & Bentler, 1999). O valor alto do RMSEA pode referir-se a problemas derivados da normalidade, o que não é o caso, mas também pode estar ligado à complexidade do modelo (Kline, 2016). Assim, com o intuito de melhorar o ajuste foram observados os índices de modificação para as covariâncias (Byrne, 2010). Notou-se que o caminho de afeto positivo para progresso de objetivos acadêmicos apresentava índices de modificação de regressão de 32.9, bastante diferentes dos demais sugeridos, todos menores que 10 pontos. O caminho sugerido pelos índices de modificação foi adicionado, o que resultou numa nova estrutura. As análises sobre essa versão do modelo mostraram um valor adequado para o quociente do

qui-quadrado dividido pelos graus de liberdade ($\chi^2/gf=2.41$), e RMSEA (.06), como pode ser visto na Tabela 4.7. O mesmo caminho foi adicionado à versão com a escala de recursos e apoio ambientais reduzida. Apenas para igualar os testes, mas obteve índices de ajuste inferiores.

Foi ainda testada outra possibilidade de modelo, como apresentado na Figura 4.5, baseada na perspectiva de que a variável recursos e apoios reduzida (apenas os itens 5, 7 e 8) pode ser considerada como uma variável que atua em conjunto com os demais fatores familiares. Por outras palavras, essa variável atua como um componente da influência familiar. Os itens retidos nessa versão da escala remetem ao apoio da família em relação à permanência na universidade e finalização dos estudos, em última análise, na persistência da decisão (item 7: “Sinto que a minha família apoia o meu prosseguimento de estudos neste curso”).

Essa integração é mais uma mudança de entendimento teórico que de caminhos no modelo estrutural. A relação já prevista entre recursos e apoio ambientais, apoio familiar informativo e financeiro efetiva grande parte dessa integração. Para a construção desse modelo alternativo ao Modelo 1 apenas adicionou-se um caminho de expectativas familiares para os recursos e apoios ambientais, como pode ser observado na Figura 4.5, em congruência com o Modelo de relações intraespecíficos familiares do capítulo III que previa a conexão do apoio familiar às expectativas (Roach, 2010).

Tabela 4.7.

Sumário dos índices de ajuste para análise estrutural do Modelo 1 da Abordagem sociocognitiva do papel da família na implementação das decisões de carreira (n=323)

Modelo	(χ^2 / gf)	CFI	GFI	RMSEA (90% CI)	RMR	AIC
Modelo 1						
Modelo utilizando RaP sem o item 8	5.237	.92	.93	.117	.077	185.132
Modelo utilizando RaP com três itens	7.187	.88	.92	.139	.084	224.104
Modelo utilizando RaP com três itens e Índices de Modificação	3.241	.957	.959	.083	.076	137.303
Modelo utilizando RaP sem o item 8 e com Índices de Modificação	2.406	.975	.967	.066	.072	118.935
Modelo 1 alternativo						
Modelo 1 alternativo com RaP integrado aos fatores familiares - caminho de SAC para SGV bidirecional	1.968	.983	.977	.055	.070	109.353
Modelo 1 alternativo com RaP integrado aos fatores familiares - caminho de SAC para SGV unidirecional	1.974	.982	.976	.055	.071	109.454

Nota. CFI, índice de ajuste comparativo; GFI, índice de qualidade de ajuste; RMSEA, raiz da média dos quadrados dos erros de aproximação; RMR, raiz quadrada média residual; AIC, critério de informação de Akaike. RAp, recursos e apoio ambientais; AEF, autoeficácia no domínio; POA, progresso de objetivos no domínio (acadêmico); SAc, satisfação no domínio (acadêmico); AfP, afeto positivo; SGV, satisfação geral com a vida.

As análises mostraram índices de ajuste para o Modelo 1 definitivo (Figura 4.5) melhores que os quatro anteriores, com RMSEA bastante próximo do ideal (.055). O coeficiente de Akaike (109.454) utilizando como comparativo mostra a melhor adequação aos dados entre as versões apresentadas até agora. Mas uma quinta e última possibilidade de modelo foi construída, o modelo original de bem-estar da TSCC considerava uma relação bidirecional entre a satisfação geral com a vida e a satisfação acadêmica, todavia, alguns trabalhos anteriores (e.g., Lent, et al., 2009; Lent, Taveira, & Lobo, 2012) utilizaram apenas um caminho unidirecional (SAC→SGV), as análises desse modelo mostraram índices muito próximos ou semelhantes ao modelo bidirecional. Modelos semelhantes são comuns em estruturas complexas, nesse ponto, a decisão deve ser teoricamente baseada (McCoach, Black, & O'Connell, 2007). Nesse sentido, congruente com a centralidade que o estudo dá ao domínio acadêmico, mantém-se como Modelo 1 definitivo aquele que integra a variável recursos e apoios ambientais como uma variável familiar e que considera o caminho entre os dois tipos de satisfação unidimensional, no sentido do domínio para a geral. Os dois últimos modelos descritos na tabela 4.7, entre eles o Modelo 1 definitivo, incluíram o caminho sugerido pelos índices de modificação.

Uma vez definido o Modelo 1, os caminhos devem ser analisados. Na tabela 4.8, estão apresentados os coeficientes padronizados e não-padronizados, com os respectivos erros-padrão. O primeiro passo de análise foi observar os caminhos que não foram significativos. Um aspecto a realçar é que o caminho de Valores de Crenças familiares para familiar informativo (caminho 16 do Modelo 1) não foi significativo, ($\beta = -0.06$; $p = 0.287$). Esse mesmo caminho foi significativo no Modelo de relações intraespecíficas da influência familiar analisado no capítulo III, ainda que a estimativa do *beta* tenha sido baixa ($\beta = -0.13$). Outra constatação foi de que a influência dos recursos e apoios sobre a autoeficácia (caminho 9) não foi confirmada ($\beta = 0.15$; $p = 0.112$). Mas a influência das expectativas sobre a autoeficácia confirmou-se, mesmo que sem estimativas altas ($\beta = -0.21$; $p = 0.019$). Ainda sobre as crenças de autoeficácia, estas não mostraram influência significativa sobre a satisfação acadêmica (caminho 7; $\beta = 0.06$; $p = 0.23$). Um último caminho não se mostrou significativo, o apoio familiar financeiro familiar não teve efeito sobre a satisfação geral com a vida (caminho 19; $\beta = 0.05$; $p = 0.27$), contrariando estudos com as mesmas variáveis (e.g., Fouad et al., 2010).

Tabela 4.8

Coefficientes padronizados e não-padronizados, com seus respectivos erros-padrão, do modelo de equação estrutural para Modelo 1 da Abordagem sociocognitiva do papel da família na implementação das decisões de carreira

			Coefficiente padronizado	Coefficiente não padronizado	Erro-padrão	Valor de p
Exp	←	VaC	0.31	0.26	0.04	***
Apl	←	VaC	0.23	0.20	0.05	***
ApF	←	Apl	0.40	0.50	0.07	***
ApF	←	VaC	-0.06	-0.06	0.06	0.287
ApF	←	Exp	-0.18	-0.24	0.07	***
Rap	←	Apl	0.25	0.23	0.05	***
Rap	←	ApF	0.23	0.17	0.04	***
Rap	←	Exp	-0.27	-0.26	0.05	***
Rap	←	AfP	0.22	0.21	0.05	***
AeA	←	Exp	-0.11	-0.21	0.09	*
AeA	←	Rap	0.07	0.15	0.10	0.112
AeA	←	AfP	0.59	1.15	0.09	***
POA	←	AeA	0.32	0.16	0.02	***
POA	←	Rap	0.09	0.09	0.04	*
POA	←	AfP	0.48	0.48	0.05	***
SAC	←	Rap	0.18	0.19	0.04	***
SAC	←	AfP	0.46	0.46	0.06	***
SAC	←	POA	0.24	0.24	0.06	***
SAC	←	AeA	0.06	0.03	0.03	0.228
SGV	←	SAC	0.25	0.42	0.11	***
SGV	←	AfP	0.27	0.45	0.12	***
SGV	←	POA	0.14	0.25	0.11	*
SGV	←	Apl	0.05	0.09	0.08	0.266
SGV	←	ApF	0.18	0.23	0.06	***

Nota. VaC, valores crenças familiares; Exp, expectativas familiares; Apl, apoio familiar informativo; ApF, apoio familiar financeiro; RAP, recursos e apoios ambientais; AEF, autoeficácia no domínio; POA, progresso de objetivos no domínio (Acadêmico); SAC, satisfação no domínio (acadêmico); AfP, afeto positivo; SGV, satisfação geral com a vida. *p < .05, **p < .01, *** < .001.

Os quatro caminhos (VaC→ApF, Rap→AeA, AeA→SAC, ApF→SGV) foram eliminados para realização de uma nova análise de teste. Os resultados gerados são de um ajuste levemente superior ao anterior: $\chi^2/df = 1.912$; CFI = 0.98, GFI = 0.972; RMR=0.079; RMSEA = 0.053; AIC: 107.791. Muito semelhante aos resultados encontrados para o Modelo 1 definitivo.

Contudo, o facto de os caminhos não terem sido significativos não quer dizer que em estudos que repliquem o mesmo modelo em amostras diferentes esses caminhos serão também não significativos. Vale lembrar que o modelo foi construído sobre evidência empírica anterior e assunções teóricas, e retirar caminhos que não se adequam ao modelo fortaleceria variações que ocorrem em

amostras específicas, ao acaso (Goodboy & Kline, 2017, Kline, 2016). Por esse motivo, opta-se por manter os caminhos não significativos no Modelo 1.

Como boas práticas para reportar resultados de equações estruturais, recomenda-se reportar informações sobre os resíduos, bons índices de ajuste global do modelo podem ocultar ajuste pobres ao nível das variáveis (Goodboy & Kline, 2017). A análise da matriz da covariância estandardizada dos resíduos mostra três relações acima de 2.58, o que seria um mau indicador de relações locais (Jöreskog & Sörbom, 1993). A relação AfP para Apl, 3.454, Apl para SGV, 2.622 e Apl para SAC, 3.68 indicam que a variável apoio familiar informativo pode estar sendo um mau preditor nessa amostra. Já foi indicado que o caminho de Apl para SGV não foi significativo. Ainda que seja difícil identificar o que os resíduos apontam (Kline, 2016), pode-se inferir que as conclusões derivadas de caminhos que envolvam a variável Apl devem ser tomadas com algum cuidado. Todavia esse fator não cria problemas ao modelo geral e ainda reforça a ideia de manter caminhos mesmo quando não sejam significativos em determinadas amostras. Outros estudos replicando o modelo poderão encontrar as relações previstas teoricamente. O Modelo 1 definitivo é representado na figura 4.5.

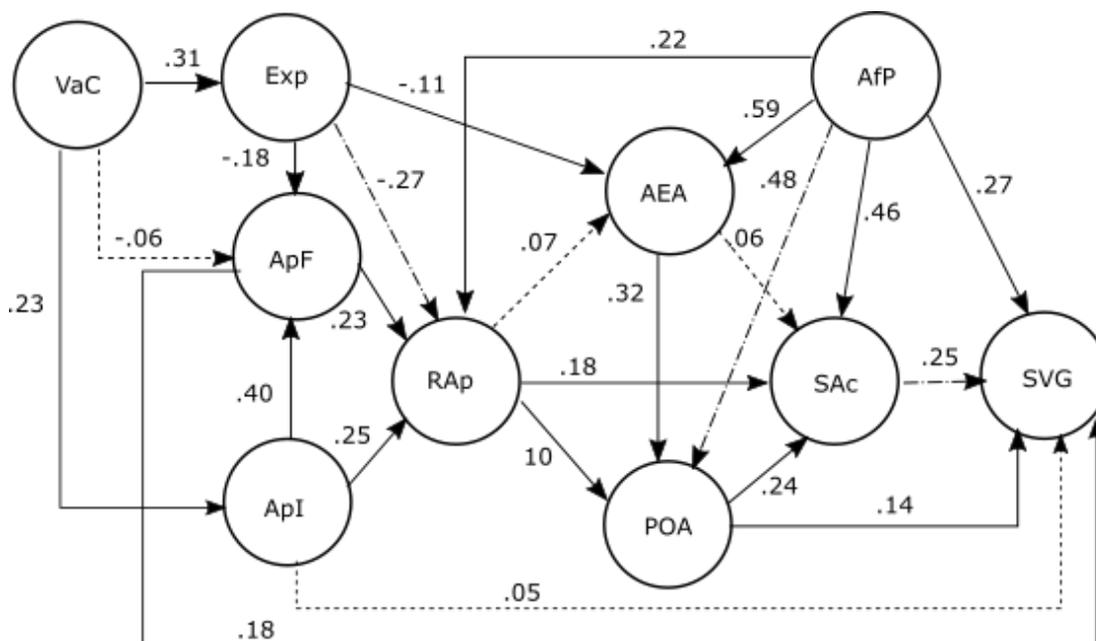


Figura 4.5. Modelos 1 da Abordagem Sociocognitiva do Papel da Família na implementação das decisões de carreira, com valores dos pesos fatoriais das variáveis incluídas.

Globalmente, a satisfação acadêmica e a satisfação geral com a vida são bem previstas pelo modelo ($R^2 = 0.57$ e 0.40 , respectivamente). Os valores de R^2 para autoeficácia, progresso de objetivos acadêmicos e recursos e apoios ambientais foram, respectivamente, 0.39 , 0.57 e 0.29 . Os estudantes

dessa amostra foram mais propensos a expressar sua satisfação com seu desempenho no âmbito de suas decisões, sentiam que estavam fazendo progressos ao implementarem essas decisões e mantinham altos seus níveis de afetividade positiva. A satisfação geral com a vida foi associada a maior satisfação acadêmica (caminho 1, $\beta = 0.25$; $p < 0.001$) e afeto positivo (caminho 2, $\beta = 0.37$; $p < 0.001$). O progresso de objetivos acadêmicos teve algum efeito (caminho 5, $\beta = 0.14$; $p = 0.02$), mas não tão intenso. Em relação aos apoios familiares e a satisfação geral com a vida, como observado, a relação com o apoio familiar informativo não foi significativa (caminho 19), mas o maior apoio familiar financeiro foi associado à maior satisfação geral com a vida (caminho 20, $\beta = 0.18$; $p < 0.001$). A satisfação acadêmica apesar de não ter sido influenciada pela autoeficácia no domínio, foi pelos recursos e apoio ambientais (caminho 7, $\beta = 0.18$; $p < 0,001$), pela afetividade positiva (caminho 3, $\beta = 0.46$; $p < 0.001$) e pelo progresso de objetivos (caminho 4, $\beta = 0.24$; $p < 0.001$). Este último foi influenciado pela afetividade positiva ($\beta = 0.48$; $p < 0,001$), autoeficácia no domínio (caminho 8, $\beta = 0.32$; $p < 0.001$), e os recursos e apoios ambientais (caminho 10, $\beta = 0.09$; $p = 0.02$). No modelo proposto originalmente, não estava previsto o caminho da afetividade positiva para os recursos e apoios, este foi adicionado com base na análise dos índices de modificação. A adição desse caminho mostrou que a progressão no âmbito da implementação das decisões de carreira é mais influenciada por uma afetividade positiva, menos pelas crenças de autoeficácia e pouco pelos recursos e apoios ambientais. A autoeficácia parece ser pouco influenciada pela família, mas não está totalmente desconectada dos fatores familiares visto que sofre uma influência negativa das expectativas familiares (caminho 11, $\beta = -0.11$; $p = 0.02$).

A afetividade positiva além do efeito sobre a satisfação acadêmica e geral com a vida e progresso no processo de implementação, também mostrou um grande efeito sobre a autoeficácia (caminho 21, $\beta = 0.59$; $p < 0.001$) e os recursos e apoios (caminho 22, $\beta = 0.22$; $p < 0.001$). Isso ilustra a força desse constructo, o que indica também que apesar das influências ambientais serem fatores relevantes, variáveis pessoais tem um peso indiscutível (Farmer, 1985).

Os componentes familiares isoladamente ou em conjunto tiveram efeito em diversos pontos da parte sociocognitiva do modelo. Além dessas relações, tal como já previsto no capítulo III, algumas relações foram estabelecidas entres eles, sendo que apenas o caminho dos valores e crenças não foi significativo. Contudo, teve peso sobre as expectativas (caminho 17, $\beta = 0.31$; $p < 0.001$) e apoio familiar informativo (caminho 18, $\beta = 0.40$; $p < 0.001$). O caminho de apoio informativo para o financeiro foi significativo e positivo ($\beta = 0.40$; $p < 0.001$). Ambos apoios tiveram efeito sobre os recursos ambientais

(caminhos 12 e 13, $\beta = 0.25$ e $\beta = 0.23$, respectivamente, ambos com $p < 0.001$).

Com efeito, apesar de quatro dos caminhos previstos inicialmente não serem significativos e com duas adições de caminhos, um baseado nos índices de modificação (AfP → POA) e outro baseado em inferência teórica (Exp → Rap), o Modelo 1 final fornece uma boa visão de como a família pode atuar no processo de implementação das decisões de carreira.

3.2.2. Modelo 2 da abordagem sociocognitiva do papel da família na implementação das decisões de carreira

O segundo objetivo do presente capítulo foi estudar a influência da família na implementação, tendo como indicadores o desempenho e a satisfação obtida durante esse processo. Esse modelo aproxima-se da proposta do capítulo I (Figura 1.1). Os resultados das análises (tabela 4.9) indicam que o Modelo 2 tal como inicialmente proposto obteve índices de ajuste adequados (e.g. $\chi^2/df=1.72$; CFI=.986), mas em consonância com as possibilidades descoberta a partir da análise do modelo de medida, foi testado um modelo com a versão da escala de recursos e apoios ambientais contanto apenas com os itens cujo conteúdo era relativo ao apoio familiar. Essa possibilidade de modelo gerou índices de ajustes menos adequados que o anterior (e.g. $\chi^2/df=3.06$; CFI=.956). Uma outra estrutura foi testada, agora integrando essa mesma variável como um componente familiar, tal como efetuado no Modelo 1 definitivo. Essa versão obteve índices de ajustes excelentes (e.g. $\chi^2/df=.886$; CFI=1), superiores à versão integral de RAp (e.g. $\chi^2/df=1.466$; CFI=.992). Contudo, alguns valores encontrados nessa análise (e.g. RMSEA=0.00, CFI=1) não são usuais em dados reais e devem ser observados com cuidado (Kline, 2016).

No presente estudo, o valor de RMSEA tão baixo se deve ao valor da estatística qui-quadrado ($\chi^2/df=.886$) ser menor que os graus de liberdade do modelo ($\chi^2=11.514$; $df=13$) (Kline, 2016). O cálculo do RMSEA é dado pela raiz quadrada da divisão do qui-quadrado pelos graus de liberdade, menos um, sobre o n : $RMSEA = \sqrt{\left[\left(\frac{\chi^2}{df}\right) - 1\right]/n}$. A fórmula não poderá ser aplicada, pois o valor assume uma parte imaginária, indefinido (raiz quadrada de um número negativo). Entretanto, o valor -1 da fórmula atua apenas para corrigir o viés de um valor negativo impossível (Lee, Cai, & Maccallum, 2012). O valor de RMSEA existe, mas nesses casos é estimado como sendo zero (Kline, 2016). O valor de RMSEA igual a zero não indica um ajuste perfeito, com erro igual a zero, diz apenas que a discrepância de dados do modelo não excede o limite de ajuste aproximado (Kline, 2016). Na realidade, o RMSEA mede o quão mal os dados se ajustam ao modelo, e não considera exatamente a ideia de um ajuste perfeito (Kline,

2016). Alguns problemas podem falsear os valores do RMSEA a ponto de desconsiderá-lo, sobretudo em amostras pequenas e com poucos graus de liberdade (Kenny, Kaniskan, & McCoach, 2014), o que não parece ser o caso do presente estudo. A adição de parâmetros reduz os graus de liberdade, a complexidade penaliza modelo, (West, Taylor, Wu, 2012). A versão do modelo que está a ser analisada possui $g=14$, o que não constitui um problema (Kenny et al., 2014; MacCallum, Browne, & Sugawara, 1996). Com o intuito de confirmar a qualidade dos índices RMSEA encontrados, pode-se recorrer ao valor do PCLOSE, esta medida fornece um teste da hipótese nula onde caso o p (PCLOSE) for menor que 0.05, conclui-se que o RMSEA é inadequado (Kline, 2016). Nesse sentido, o valor nesse modelo foi significativo (PCLOSE=.951), reforçando a hipótese que não existem problemas no valor baixo Raiz do Erro Médio Quadrático de Aproximação (RMSEA). A centralidade dada a esse índice deve-se por ser um dos mais utilizados atualmente (Kenny et al., 2014). As conclusões daqui retiradas aplicam-se também ao CFI, que no caso foi 1 (Kline, 2016).

Uma última nota quanto ao Modelo 2 deve ser feita. Nos primeiros testes das diferentes versões do Modelo 2, a versão completa da escala recursos e apoios obteve melhores itens que a versão reduzida. Mas ao ser integrada como um componente da influência familiar, foi a escala reduzida e não a escala completa que apresentou uma melhora substancial, tornando-se a versão com os melhores índices. A conclusão parece lógica, visto que a escala de recursos e apoio ambientais reduzida é composta apenas de itens com conteúdo relativo ao apoio da família, diferente da completa, que avalia o apoio de outros pares. Contudo, o achado colabora com a congruência teórica dos constructos empregado no modelo relativamente à influência familiar e seu impacto nos índices de ajustes globais.

Tabela 4.9.

Sumário dos índices de ajuste para análise estrutural do Modelo 1 da Abordagem sociocognitiva do papel da família na implementação das decisões de carreira (n=323)

Modelo	(χ^2 /gl.)	CFI	GFI	RMSEA (90% CI)	RMR	AIC
Modelo proposto inicialmente	2.008	.980	.979	.06	.036	72.117
Modelo utilizando RaP reduzida	3.361	.949	.966	.09	.042	91.049
Modelo proposto inicialmente com adição do caminho Exp → RaP	1.466	.998	.989	.02	.019	60.614
Modelo utilizando RaP reduzida e com adição do caminho Exp → RaP	.886	1	.991	.00	.045	62.178

Nota. CFI, índice de ajuste comparativo; GFI, índice de qualidade de ajuste; RMSEA, raiz da média dos quadrados dos erros de aproximação; RMR, raiz quadrada média residual; AIC, critério de informação de Akaike. RaP, recursos e apoio ambientais; AEF, autoeficácia no domínio; POA, Progresso de objetivos no domínio (acadêmico); SAC, satisfação no domínio (Acadêmico); AfP, afeto positivo; SGV, satisfação geral com a vida.

Todos caminhos propostos no Modelo 2 foram significativos, como pode ser visto na Tabela 4.10, à exceção do caminho de valores e crenças familiares para apoio familiar financeiro (caminho 13, $\beta = 0.06$; $p = .29$), como era de se esperar uma vez resultados semelhantes já haviam sido encontrados no Modelo 1. A satisfação acadêmica é influenciada, como previsto, pelo progresso de objetivos (caminho 1, $\beta = 0.46$; $p < 0.001$), pela autoeficácia (caminho 2, $\beta = 0.19$; $p < 0.001$) e pelos recursos e apoios (caminho 4, $\beta = 0.21$; $p < 0.001$). O Modelo 2 explicou a variância da satisfação acadêmica e da progressão de objetivos ($R^2 = 0.48$ e 0.44 , respectivamente). Esta última foi influenciada tal como previsto pela autoeficácia (caminho 3, $\beta = 0.60$; $p < 0.001$) e recursos e apoio ambientais (caminho 5, $\beta = 0.16$; $p < 0.001$). Nesse ponto do modelo ingressam os fatores familiares, principalmente pelos caminhos proveniente de recursos e apoio e expectativas. Os recursos e apoios ambientais são um dos pontos de conexão entre a influência familiar e o processo de implementação das decisões. Ocupam um lugar de destaque por ser principalmente através deles que os demais fatores familiares atuam sobre a progressão de objetivos e a satisfação acadêmica, ademais, são uma das fontes de autoeficácia no domínio. Logo, a influência dessa variável foi significativamente associada a autoeficácia no domínio (caminho 6, $\beta = 0.26$; $p < 0.001$), além da já citada influência sobre a progressão nos objetivos (caminho 5, $\beta = 0.16$; $p < 0.001$) e satisfação acadêmica (caminho 4, $\beta = 0.21$; $p < 0.001$). Além dos recursos e apoios ambientais, as expectativas foram associadas negativamente à autoeficácia (caminho 7, $\beta = -0.13$; $p < 0.05$). O caminho de integração expectativas familiares para os recursos e apoio mostrou uma relação significativa, mas negativa ($\beta = -0.30$; $p < 0.001$), esse caminho não constava no modelo original. Notou-se também que a adição foi sugerida pelos índices de modificação. A integração dos recursos e apoios ambientais aos fatores familiares se completa com sua ligação ao apoio familiar financeiro e informativo (caminho 8, $\beta = 0.23$; $p < 0.001$ e caminho 9, $\beta = 0.28$; $p < 0.001$, respectivamente). As demais relações são entre variáveis familiares, e como era expectável foram as mesmas encontrada no Modelo 1, como pode ser observado ao compara a tabela 4.8 e 4.10.

Tabela 4.10

Coefficientes padronizados e não-padronizados, com seus respectivos erros-padrão, do modelo de equação estrutural para Modelo 2 da Abordagem sociocognitiva do papel da família na implementação das decisões de carreira

			Coefficiente padronizado	Coefficiente não padronizado	Erro-padrão	Valor de p
Exp	←	VaC	0,31	0,04	0,04	***
Apl	←	VaC	0,23	0,05	0,05	***
ApF	←	Apl	0,40	0,07	0,07	***
ApF	←	VaC	-0,06	0,06	0,06	0,29
ApF	←	Exp	-0,18	0,07	0,11	***
Rap	←	Apl	0,28	0,05	0,07	***
Rap	←	ApF	0,23	0,04	0,05	***
Rap	←	Exp	-0,30	0,05	0,04	***
AeA	←	Exp	-0,13	1,33	0,02	*
AeA	←	Rap	0,26	1,34	0,05	***
POA	←	AeA	0,60	0,00	0,02	***
POA	←	Rap	0,16	0,05	0,05	***
SAC	←	Rap	0,21	0,04	0,04	***
SAC	←	POA	0,46	0,06	0,06	***
SAC	←	AeA	0,19	0,00	0,03	***

Nota. VaC, valores crenças familiares; Exp, expectativas familiares; Apl, apoio familiar informativo; ApF, apoio familiar financeiro; RAp, recursos e apoio ambientais; AEf, autoeficácia no domínio; POA, progresso de objetivos no domínio (acadêmico); SAC, satisfação no domínio (Acadêmico). *p < .05, **p < .01, *** < .001.

O Modelo 2 final guarda muitas semelhanças com o Modelo 1, mas traz uma proposta mais objetiva em relação a avaliação da implementação. As diferenças entre ambos serão discutidas nas conclusões desse capítulo, mas pode adiantar-se que são modelos complementares, não concorrentes, na medida que exploram aspectos diferentes da influência da família.

Uma maneira global de ler o Modelo 2 é que a implementação das decisões de carreira de uma pessoa podem ser consideradas como efetivas, boas ou positivas quando elas sentem-se satisfeitas e a progredir no contexto dessas decisões. Essas pessoas tendem a avaliarem-se como capazes de lidar com as tarefas e desafios que suas decisões trazem e sentem que são apoiadas por seus familiares no prosseguimento de suas atividades acadêmicas. As avaliações sobre a capacidade para de lidar com as tarefas e desafios que essas decisões trazem e a percepção da família como apoiadora dependem ainda em parte de que suas famílias não nutram altas expectativas em relações às decisões de carreiras de seus filhos. Os valores e crenças da família atuam como o componente mais distal do modelo, mais difuso, portanto, se por um lado aumentam as expectativas familiares, por outros reforçam a capacidade dessa família em apoiar a seus filhos.

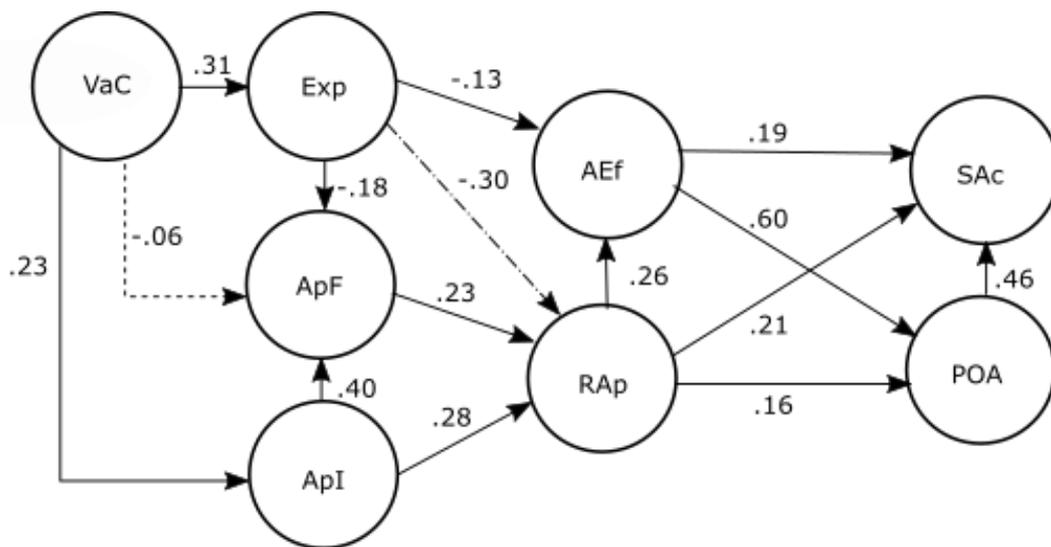


Figura 4.6. Modelos estrutural 2 da Abordagem Sociocognitiva do Papel da Família na implementação das decisões de carreira, com valores dos pesos fatoriais das variáveis incluídas.

4. Discussão

O presente estudo teve como objetivo condutor demonstrar a influência da família na implementação das decisões de carreira. Essa foi avaliada através da satisfação obtida no domínio em que se implementa a decisão e do progresso obtido no mesmo domínio de carreira (e.g., Brisbin & Savickas, 1994; Gati & Asher, 2001; Harren, 1979; Janis & Mann, 1977). Nesse sentido, o modelo de bem-estar proposto pela TSCC foi escolhido como um guia teórico fiável na compreensão do processo. A escolha se deu devido à centralidade dada pelo modelo à satisfação (no domínio e na vida em geral), pela integração de variáveis contextuais, onde se localiza a família, e ainda por ser capaz de avaliar a progressão de objetivos no domínio. A partir da escolha desse modelo foram estabelecidos dois objetivos secundários, concretizados por dois modelos conceptuais. O primeiro modelo (Modelo 1) é mais próximo modelo de bem-estar tenta integrar as variáveis relativas à influência familiar em diversos pontos da proposta de Lent e colegas (2005; Lent, 2013). O segundo modelo (Modelo 2), complementar ao primeiro, utiliza algumas variáveis sociocognitivas que no Capítulo I foram diretamente relacionadas ao processo de implementação (desempenho e satisfação).

Ambos os modelos são compostos de duas partes, a influência familiar e os componentes sociocognitivos. A primeira parte sobre a influência familiar foi explorada no Capítulo III, que tratou das relações intraespecíficas entre variáveis familiares, utilizou para isso dois tipos de influência, uma mais distal relativamente ao processo de implementação, representada por variáveis culturais e

sociodemográficas, e um segundo tipo, denominada influência familiar proximal, por se relacionar diretamente com o processo de implementação das decisões de carreira. Por esse motivo, são incluídas na Abordagem sociocognitiva do papel da família na implementação das decisões de carreira apenas esse último tipo de variável. As variáveis proximais foram representadas pelos valores e crenças familiares, expectativas familiares, apoio familiar informativo e apoio familiar financeiro. Entende-se que mesmo dentro da esfera da influência familiar proximal estabelece-se algum tipo de relação no molde distal para proximal, tal como previsto pelos modelos ecológicos (Bronfenbrenner, 1979; Bronfenbrenner & Ceci, 1994). Motivo pelo qual mantiveram a estruturação proposta no capítulo III, tendo como influência familiar mais distal os valores e crenças e mais proximal os apoios.

Congruente com a estratégia de análise de Modelos de Equações Estruturais, foi necessária a análise do modelo de medida (Byrne, 2010, Kline, 2016), que se traduz na relação entre variáveis latentes e as variáveis observadas (Pilati & Laros, 2007).

As dez escalas incluídas no modelo de medida dos fatores sociocognitivos (valores e crenças familiares, expectativas familiares, apoio familiar informativo e apoio familiar financeiro, recursos e apoios, autoeficácia acadêmica, progresso no objetivos acadêmicos, satisfação acadêmica, afeto positivo e satisfação geral com a vida) obtiveram um bom ajuste. Nessa etapa, em consonância com estudos anteriores (e.g., Kim, Ahn & Fouad, 2016; Lent, et al, 2014, Sheu, Li & Li, 2017), e dada a complexidade do modelo, os itens foram reduzidos em parcelas. É uma recomendação o cumprimento de alguns pressupostos antes de parcelar os itens, como a identificação da unidimensionalidade das escalas (Little, et al., 2002). Nessa etapa, notou-se que apenas uma escala, recursos e apoio ambientais, não possuía uma estrutura unidimensional, mas sim bidimensional. A análise dos itens revelou que todos os itens que possuíam carga no segundo fator eram relativos ao apoio proveniente à família, os itens do primeiro fator eram relativos ao apoio proveniente do domínio acadêmico (colegas e professores). Diante desse achado, foram testadas as duas possibilidades de modelo de medida, uma com a versão da escala de recursos de apoios ambientais original (retirado apenas um item por ter baixa carga fatorial). A outra possibilidade inclui nessa escala apenas os itens relativos ao apoio da família. As duas versões do modelo obtiveram valores muito semelhantes, autorizando a utilização de ambas em etapas posteriores. Aparentemente, a formulação original do modelo sugere que os recursos e apoios ambientais se referem ao sistema de apoio social que da pessoa no domínio (Lent & Brown, 2008), frequentemente associadas à família, amigos, colegas e professores (Kniveton, 2004). Ainda que o peso de cada um dos fatores possa variar a depender da cultura de origem da pessoa (Singaravelu, White, & Bringaze, 2005). Mas a família é sempre parte desse sistema (Lent, 2013). Num estudo que se foca na influência familiar faz

sentido que sejam isoladas apenas aquelas questões sobre a família, do contrário estariam sendo integrados outras fontes de apoio social, como professores. Inicialmente Lent e colegas (2003), consideraram dois tipos de influência ambiental, uma distal e outra próxima ao comportamento de tomada de decisão. Essa diferenciação foi utilizada no modelo de decisão da TSCC (Lent, 2013), mas não no modelo de bem-estar. Essa diferenciação deixa margem para a interpretação de que o apoio oferecido pelos colegas e professores se dá no momento da implementação, já o apoio oferecido pela família se relaciona com todo o desenvolvimento de carreira da pessoa, e não apenas com o momento da implementação da decisão. Por essas razões, acredita-se que a escala de recursos e apoios ambientais utilizando apenas itens relativos ao apoio familiar poderá ser utilizada para dar destaque a esse tipo de influência sem causar prejuízo aos modelos propostos.

4.1. Discussão do modelo 1

O Modelo 1 manteve-se mais próximo do modelo original proposto por Lent e colaboradores (2005; Lent, 2013), principalmente, por manter como variável exógena final, a satisfação geral com a vida, e considerar fatores de traço, como a afetividade positiva (Lent, 2005). Ainda nos primeiros modelos testados, a análise dos índices de modificação revelou a possibilidade de um caminho da afetividade positiva para o progresso de objetivos. Essa possibilidade foi identificada em estudos anteriores (Lent, Taveira, & Lobo, 2012). Além disso, uma análise de Lyubomirsky, King e Diener (2005) em mais de 200 estudos sobre afetividade positiva e sucesso, permitiu criar um modelo conceptual integrando esses resultados, argumentando que o vínculo felicidade-sucesso não existe porque o sucesso torna as pessoas felizes, mas também porque o afeto positivo gera sucesso.

A última proposta testada para o Modelo 1, além da adição do caminho de afeto positivo para recursos e apoios ambientais, integrou os recursos e apoios como um componente familiar, adicionando o caminho de expectativas para recursos e apoio ambientais. Essa adição foi possível devido às relações entre apoio e expectativas identificadas no Capítulo III desta tese (Roach, 2010). A versão obteve os melhores índices de ajuste, sendo utilizado como Modelo 1 definitivo.

Um outro ponto de análise refere-se à bidirecionalidade da relação entre satisfação no domínio e satisfação geral. A satisfação geral com a vida elevaria a possibilidade de uma pessoa estar satisfeita em outros domínios (Lent et al., 2014). A análise dos modelos indicou índices de ajuste muito semelhantes. Contudo, avaliada a centralidade do domínio acadêmico naquele momento (Lent et al., 2005) e os dados de estudos anteriores de caminhos unidirecionais de satisfação no domínio para a satisfação geral com a vida (e.g., Lent et al., 2009; Lent, Taveira, & Lobo, 2012), o presente estudo

testou a ideia segundo a qual pessoas que estão felizes no processo de implementação de decisões académicas (de carreira), são mais propensas a ser felizes com a sua vida em geral (Lent, Taveira, & Lobo, 2012).

Identificado o modelo (Figura 4.5), quatro caminhos não se mostraram significativos, o primeiro deles de valores e crenças familiares para apoio familiar financeiro, contrariou as conclusões do capítulo III. Os resultados são, em parte, surpreendentes, pois parte da amostra utilizada foi a mesma do estudo apresentado no capítulo III. Contudo, analisadas as associações entre as variáveis, identifica-se que estas foram fracas, vindo a desaparecer a significância, com os resultados obtidos no estudo apresentado no presente capítulo.

Dois outros caminhos não identificados envolveram a autoeficácia. A autoeficácia não foi influenciada pelos recursos e apoio e tampouco influi na satisfação académica. A relação entre autoeficácia e os componentes ambientais era considerada uma pedra angular na relação da influência familiar na implementação das decisões de carreira (Novakovic & Fouad, 2012), devido às fontes de autoeficácia terem um forte componente contextual (Bandura, 1997). Contudo, nesta amostra, a relação não se confirmou, aparentemente, existirão outros elementos relativos à família que atuam sobre a família, como as expectativas. Quanto à satisfação académica, um estudo com estudantes de Angola e Moçambique encontrou resultados semelhantes sobre a satisfação, com os autores a sugerirem que a relação seria indireta, através da progressão de objetivos (Lent, et al., 2014), o que provavelmente é o caso no presente estudo.

A autoeficácia não está totalmente desconectada dos fatores familiares visto que, como identificado neste e em trabalhos anteriores (Sawitri, Creed & Zimmer-Gembeck, 2013), sofre influência das expectativas familiares. As relações encontradas, contudo, foram negativas. Os resultados podem indicar que quanto mais as famílias esperam algum resultado do processo de implementação das decisões de carreira, menos as pessoas acreditam ser capazes de cumprir com as tarefas e desafios advindos do processo de implementação. Um último caminho não se mostrou significativo, o apoio informativo não teve efeito sobre a satisfação geral com a vida, contrariando os estudos que utilizaram a mesma escala para avaliar o apoio informativo familiar (Fouad et al., 2010; Kim, Ahn & Fouad, 2016).

Os caminhos não significativos, no entanto, não foram removidos. Essas remoções devem ter justificativas teóricas consistentes (Byrne, 2010), o que não foi o caso. O facto de nesta amostra, em especial, esses caminhos não terem sido significativos, não implica que em replicações do mesmo modelo em amostras diferentes possa haver o mesmo tipo de relação não significativa.

O modelo 1 final identificou três formas pela qual a família influencia o processo de

implementação: i) pelas expectativas sobre o quanto a pessoa se sente capaz de cumprir com as tarefas e dificuldades académicas, ii) pelos vários tipos de apoio familiar, o apoio financeiro e de informações influi na perceção do apoio que a família presta no prosseguimento ou persistência da decisão, iii) diretamente do apoio financeiro sobre a satisfação com a vida em geral.

4.1.1. A influência das expectativas familiares

A influência das expectativas familiares foi negativa com todos os fatores com que foi relacionada. A relação negativa sobre o quanto a pessoa se sente capaz de cumprir com as tarefas e dificuldades académicas (autoeficácia) foi surpreendente. A influência da expectativa parental foi associada positivamente, sobretudo com o sucesso académico (e.g. Sawitri, Creed, & Zimmer-Gembeck, 2013; Shen, 2015) e como fonte de formação da autoeficácia para a tomada de decisão de carreira (Lent, 2013; Shen, 2015). A atuação negativa das expectativas familiares sobre as variáveis de apoio informativo e financeiro familiar já havia sido identificada no Capítulo III. Nota-se também que os valores e crenças familiares tiveram um efeito significativo e positivo sobre as Expectativas familiares. Pode-se supor que uma pessoa com elevadas crenças sobre sua capacidade para lidar com tarefas e desafios trazidos pelo processo de implementação das decisões de carreira tende a ter uma família com baixas expectativas sobre suas decisões de carreira e o resultado delas, e que por sua vez, é uma família menos orientada pelos valores e crenças que mantém (Muola, 2010). Expectativas exacerbadas e valores e crenças rígidas são interferências (Muola, 2010).

4.1.2. Os vários tipos de apoio familiar

O apoio financeiro e de informações ao longo do processo de implementação das decisões de carreira mostraram-se importantes nessa amostra. A versão final de Modelo 1 e 2 sugere que ambos os tipos de apoio atuam sobre a disposição da família para ajudar o estudante a finalizar os seus estudos (persistência da decisão). Apesar desses diversos tipos de apoio influenciarem o quanto a pessoa se vê a progredir, não influencia o quanto a pessoa se sente capaz de lidar com as tarefas e dificuldades que encontra, o que contraria diversos outros estudos utilizando o modelo de bem-estar de da TSCC (Sheu & Bordon, 2017). A explicação pode estar no facto de que a escala utilizada para avaliar a perceção do apoio contextual ou ambiental inclui apenas itens com conteúdo relativo à família. Pode ser o apoio dos pares que estão em contacto direto com o estudante no âmbito académico (professores e colegas) e não a família que estão na fonte da formação autoeficácia para lidar com as tarefas e dificuldades (autoeficácia académica).

No Capítulo III os apoios informativo e financeiro relacionaram-se a variáveis culturais e educacionais (e.g., habilitações literárias dos pais), mas também foram influenciados direta e indiretamente pelos valores e crenças familiares. A influência direta dessa variável sobre os apoios é positiva, mas a influência indireta é negativa. O caminho indireto passa pelas expectativas familiares, com claro efeito negativo no processo, dessa maneira a influência dos valores e crenças passa a ser ambígua. A ambiguidade pode derivar da posição relativamente mais distal ocupada pelos valores e crenças. Fouad e colegas (2010) identificaram sua relação com elementos culturais distais como o coletivismo. Sendo um fator de fronteira entre o contexto social e fatores internos à família (Guan et al., 2016), os seus efeitos podem ser mais difusos, e operam mediados, ou mesmo moderados por diversas variáveis (Lent, 2103). Concretamente, apesar de valores e crenças familiares altos estarem relacionados com expectativas altas em relação às decisões de carreira de seus filhos, também aumentam a probabilidade da família em prestar informações e esclarecimentos nos momentos de dúvida. Isso reforça a tese de que a família atua como um filtro frente às influências distais (Lent et al., 2000) e onde o apoio teria uma função crucial, o que em última análise aponta também para outros elementos relevantes envolvidos, como a educação parental.

4.1.3. O papel dos traços de personalidade e da disposição afetiva

O Afeto Positivo foi usado com uma medida adicional de traço. A posição que ocupa no Modelo 1 deriva da proposição inicial do modelo de bem-estar da TSCD. Apesar dessa inclusão, a satisfação geral (variável exógena no Modelo 1) não é prevista apenas por uma disposição afetiva positiva ou traços de personalidade, estariam envolvidos fatores cognitivos (e.g., autoeficácia), comportamentais (participação em atividades valiosas para a vida) e contextuais (apoio social) (Lent et al., 2005). Esse pressuposto implica que as variáveis de traço e afetividade tenham influência direta sobre as experiências de satisfação no domínio acadêmico e na vida em geral, e indireta, através das crenças de autoeficácia dos suportes ambientais.

O afeto positivo relaciona-se positivamente com traços como extroversão (e.g., Sheu, Chong, Chen, & Lin, 2014; Sheu, Liu, & Li, 2017), e representa um constructo latente distinto da satisfação geral com a vida (Lent, 2005; Lyubomirsky, King, & Diener, 2005). Um outro aspeto interessante sobre o afeto positivo é que a experiência emocional positiva parece ser mais responsiva a fatores ambientais e à atividade física e social e, portanto, representa um alvo potencialmente mais maleável para esforços terapêuticos e autodirigidos visando promover a satisfação com a vida e o domínio (Lent, 2005). No presente estudo, o caminho da afetividade positiva para recursos e apoios ambientais possivelmente

indica que o humor e as emoções positivas favorecerão a percepção do apoio contextual, familiar no caso.

4.2. Discussão do Modelo 2

4.2.1. A concepção do Modelo 2 e as ideias de Harren

A proposição do Modelo 2 teve por base fundamental, a discussão teórica realizada no capítulo I. Esse texto destaca a influência da família sobre o processo de implementação e as possibilidades de avaliação da implementação. Ainda nesse capítulo foram sugeridos indicadores de avaliação da implementação das decisões: a satisfação com a escolha, o ajuste na opção escolhida, o desempenho na opção escolhida e a estabilidade de escolha (e.g. Brisbin & Savickas, 1994; Gati & Asher, 2001; Harren, 1979; Janis e Mann, 1977). Entre essas várias possibilidades, a proposta de Harren foi utilizada como guia para criar o modelo conceptual apresentado no Capítulo I e na estruturação do Modelo 2 do presente capítulo. O autor propôs que caso o processo de implementação não traga bons resultados reais no domínio em que se implementa a decisão (progresso nos objetivos) e níveis de satisfação altos com a decisão, o processo de tomada de decisão não chegará a seu termo. Esses resultados de sucesso e satisfação determinam a qualidade do progresso na implementação (Harren, 1979). A relação entre os fatores familiares com esses elementos foi considerada indireta (Farmer, 1985; Novakovic & Fouad, 2012; Skorikov & Vondraeck, 2011), mediada por uma série de fatores, como a autoeficácia, onde modelos da psicologia das carreiras que destacam elementos contextuais se tornam relevantes, como a TSCC.

4.2.2. Principais relações do modelo 2

O Modelo 2, assim como o 1, foi baseado nas ideias do modelo de bem-estar da TSCC (e.g, Abele & Spurk, 2009; Lent, Taveira, & Lobo, 2014; Lent et al., 2012), mas também, mas de Harren (1979) e também Tiedman (1961; Tiedeman & Miller-Tiedeman, 1984; Tiedeman & O'Hara, 1963). Os seus resultados mostram que no âmbito do processo de tomada de decisão, as decisões podem ser consideradas como implementadas satisfatoriamente quando as pessoas se sentem satisfeitas com as suas decisões. Essa satisfação provém da progressão que fazem no contexto das suas decisões e por se avaliarem capazes de lidar com as tarefas e desafios que essas decisões trazem. Nesse ponto do processo, os aspetos relativos à família são observados com maior nitidez. As famílias dessas pessoas são mais propensas a apoiarem o prosseguimento de estudos dos seus filhos, possivelmente por estarem mais dispostas a prestar a conversar com seus filhos sobre sua carreira e por prestarem algum apoio financeiro.

Como esperado, a relação negativa que se estabeleceu entre a autoeficácia para lidar com as

tarefas e dificuldades acadêmicas com as expectativas de seus familiares foi a mesma encontrada no Modelo 1, visto se tratarem dos mesmos caminhos. Mas como foi referido, o Modelo 1 e 2 são complementares. Retiradas as variáveis de afetividade positiva e satisfação com a vida notou-se que a autoeficácia acadêmica passa a ter um efeito mais atuante. Relação semelhante da diminuição do efeito da autoeficácia perante as variáveis de traço já havia sido encontrado com Zhang (2016). Assim, o Modelo 2 permitiu observar melhor algumas relações, sobretudo papel mais atuante da autoeficácia. Nesse modelo confirma-se o seu papel de mediador da atuação da influência familiar (Novakovic & Fouad, 2012). Os valores obtidos coeficientes sugerem que o apoio da família atua com mais intensidade diretamente sobre a satisfação com a decisão, enquanto o efeito sobre o desempenho no domínio (progressão de objetivos acadêmicos) é principalmente mediado pela autoeficácia.

As relações que se estabeleceram entre as variáveis familiares são as mesmas obtidas no Modelo 1. Pode-se apenas pontuar que ao comparar alguns efeitos relativos a essas variáveis entre ambos os modelos se nota alguma potencialização no Modelo 2. Congruente com o que foi identificado na autoeficácia, a retirada da afetividade positiva pode deixar mais espaço para componentes contextuais. Hipoteticamente, o efeito dos componentes pessoais como traços de personalidade e disposição afetiva podem ter uma atuação tal que em determinadas situações sobreponham-se às influências contextuais. Em ambientes nocivos e vulneráveis pode ser um fator protetor, mas também, isolaria influências ambientais potencialmente benéficas frente a traços que possam ser obstáculos ao desenvolvimento de carreira. O ponto de discussão é interessante e sugere aprofundamento futuro.

5. Conclusões

Os modelos 1 e 2 mostraram-se bastante adequados no contexto das suas propostas. Na base de ambos está a avaliação do impacto da influência da família, o primeiro integrando a família a elementos relativos ao modelo de bem-estar da TSCC e no segundo associado à influência da família na progressão de objetivos e à satisfação no domínio. A utilização da TSCC como enquadramento principal na construção dos modelos foi fundamental na obtenção de resultados adequados, seu modelo tem sido largamente utilizado em todo o mundo (Sheu & Bordon, 2017).

O Modelo 1 é mais próximo do modelo de bem-estar da TSCC (Lent et al., 2005; Lent, 2013) por manter como variável exógena final a satisfação geral com a vida e considerar fatores de traço, como a afetividade positiva (Lent, 2005). A influência familiar foi integrada no modelo criando caminhos dos apoios familiares informativo e financeiro para a variável recursos e apoio ambientais e para a satisfação geral com a vida, e das expectativas para a autoeficácia. Adicionalmente, as análises identificaram a

possibilidade de usar a variável recursos e apoios ambientais como um componente da influência familiar. Essa mudança no entendimento da variável gerou uma série de diferenças no modelo final. Por um lado, a variável recursos e apoios ambientais deixou de afetar tão fortemente variáveis como autoeficácia e progressão de objetivos. Por outro lado, acabou relacionando-se com mais intensidade aos demais elementos familiares. Essas mudanças apenas mostram que o estudo está no caminho certo ao considerar especificamente a influência familiar.

O segundo modelo aproxima-se mais da proposta do capítulo I, que descreve teoricamente a possibilidade de avaliar a implementação das decisões de carreira através do desempenho e da satisfação com a decisão. A análise desse modelo foi facilitada pelas análises realizadas no modelo 1, sobretudo as diferentes possibilidades de utilização da escala de recursos e apoios. É um modelo mais objetivo que o primeiro em relação a avaliação da implementação das decisões de carreira. Possui menor número de constructos e caminhos, mais enxuto, portanto. O facto de ser enxuto e com caminhos bem identificado levou a uma diminuição dos graus de liberdade que forçaram alguma discussão adicional afim de garantir estabilidade teórica e psicométrica.

Ambos os modelos mostraram que o apoio familiar é fundamental no processo de implementação das decisões de carreira, esse apoio é percebido através do quanto a família está disposta a falar com seus filhos sobre esse processo e sobre o quanto está disposta apoiá-los materialmente no desenrolar de suas decisões. Também identificou fatores familiares nocivos, como expectativas exacerbadas. As variáveis familiares são ainda relacionadas entre si, onde existem fatores mais ligados à cultura e à sociodemográfica do contexto onde ela se insere, tal como analisado no capítulo III. Esses fatores distais podem ter uma atuação ambígua, como foi observada nos valores e crenças familiares, indicando que efetivamente, alguns elementos da influência familiar podem atuar como um filtro, minimizando influências distais mais negativas (Lent, Hackett, & Brown, 2000).

As diferenças entre o modelo 1 e 2 são outro ponto que deve ser comentado, são modelos complementares, não concorrentes, pois abordam diferentes aspetos da influência da família no processo de implementação das decisões de carreira. A complexidade do Modelo 1 indica os caminhos pelos quais a família atua, e explicita outras influências de grande peso, como o traço e a disposição afetiva. Por assim dizer, mostra a família integrada a fatores comportamentais, cognitivos e emocionais. O Modelo 2 isola a influência familiar, é uma leitura mais pura dos seus efeitos, por essa razão, identifica os principais fatores envolvidos. Elementos como a autoeficácia passa a atuar de maneira distinta, com mais protagonismo no processo: Por outro lado, pode estar a indicar forte atuação dos elementos pessoais, o que hipoteticamente pode atenuar os efeitos da família.

É possível uma última conclusão, a família atua no processo de implementação no sentido de promovê-la ou impedi-la. O apoio da família é fundamental para que seus filhos se sintam satisfeitos e progredam nos seus objetivos académicos. Essas experiências são fontes de bem-estar, o que será por sua vez, preditor de saúde. Globalmente, os dados indicaram que a família atua mais sobre a satisfação (bem-estar) experimentada ao longo do processo de implementação das decisões de carreira do que sobre o desempenho. Em alguma medida, era de se esperar resultados semelhantes, no capítulo II, a revisão indicou que as variáveis familiares distais, ou estruturais, estariam mais envolvidos sobre o conteúdo das escolhas de carreira que do processo em si, o qual estaria mais vinculado às variáveis proximais, ou processuais, como o apoio. Faz sentido que o desempenho esteja relacionado também a outras variáveis familiares, como habilitações literárias dos pais e estatuto socioeconómico, essa relação apesar de não ter sido explorada na presente tese já foi identificada por diversos estudos (e.g., DeGraaf, DeGraaf, & Kraaykamp, 2000; Dustmann, 2004).

Concretamente, o trabalho traz implicações para a prática do aconselhamento e para políticas públicas. A prática do aconselhamento pode se beneficiar pelas relações que identificam a maneira pela qual a família pode atuar no processo de implementação. A fase de planeamento encontra-se relativamente bem explorada enquanto a fase de implementação ainda é território pouco conhecido (Carvalho & Taveira, 2012). Nesta fase, supõe-se que os fatores contextuais como a família ganhem destaque, uma vez que implementar uma decisão de carreira envolve um conjunto de interações ambientais (Harren, 1979). Assim, perceber quais tipos de influências serão positivas ao processo de implementação é importante, mas é fundamental criar mecanismos de intervenção que possam maximizar os aspetos positivos, e claro, minimizar os aspetos negativos. Intervenções precoces ou intervenções diretamente junto aos pais são caminho possíveis (Santos, 2005). De acordo com o modelo apresentado, o apoio oferecido pela família, tanto a nível de informações prestadas como a disponibilidade em apoiar financeiramente os filhos seriam positivos no processo. O aconselhamento pode atuar no sentido de oferecer recursos para que a família seja capaz de prover o apoio informativo, o apoio financeiro está aquém do que pode o aconselhamento, mas este último pode prover a conscientização sobre a importância desse tipo de apoio. Por outro lado, foi demonstrado que as expectativas familiares podem ter uma ação nociva no processo de implementação, onde o aconselhamento poderia atuar, até mesmo de forma preventiva, no sentido de alertar a família na ação contraproducente desse fator.

Do ponto de vista das políticas públicas e das instituições, escolhas bem ajustadas representem uma rentabilização dos investimentos públicos em educação. Na perspectiva das instituições

educacionais de nível superior, a implementação que não se concretiza e gera uma redefinição do curso universitário, o que implica em abandono do curso anterior, motivo pelo qual é tido como um comportamento de abandono (Bardagi & Hutz, 2009; Ribeiro, 2005). Sendo a família um dos fatores a atuar nesse processo é importante identificar como atua e criar estratégias para mitigar as dificuldades encontradas pelo estudante. As políticas de fomento à permanência como as de ação social são fundamentais nesse ponto, mas parece existirem elementos que vão além da provisão material, como observou-se no papel do apoio e expectativas.

5.1. Limitações e sugestões de estudos futuros

Como limitações deste estudo sugere-se, em primeiro lugar, o uso da escala de recursos e apoios ambientais que não foi originalmente criada para avaliar apenas o efeito do apoio da família; apesar de todos os cuidados para garantir a segurança psicométrica terem sido tomados, uma escala criada para esse fim poderá trazer vantagens.

Uma segunda limitação importante refere-se à própria avaliação da implementação das decisões de carreira. Não foi utilizado nenhum instrumento que perguntasse diretamente às pessoas o que achavam do seu processo de implementação. A implementação é uma etapa teórica de um processo mais amplo (Carvalho & Taveira, 2012). A avaliação dá-se por base no que seria esperado de uma pessoa que tivesse adequadamente concluído o processo de tomada de decisão. O presente estudo baseou-se fundamentalmente nas ideias de Harren (1979) que enfatiza a satisfação e o desempenho no âmbito da decisão. Entretanto, são também possibilidades de avaliação outros resultados como o comprometimento com a escolha (Germeijs & Verschueren, 2009) e a aquisição de uma identidade ocupacional (Hirschi, 2013). Talvez não seja possível circunscrever todos os resultados que implicam um processo adequado de implementação. A opção por este ou aquele fator parece estar mais vinculada ao enquadramento teórico utilizado. Mas é necessário ter a consciência que o presente estudo usou apenas dois indicadores do processo. Foram fatores adequados, uma vez que se relacionaram de maneira significativa à influência familiar no processo de implementação e foram coerentes com as teorias utilizadas. Contudo, não deixa de ser uma limitação. A integração de elementos como a identidade, sobretudo dentro desde a perspectiva teórica de Marcia (1966, 1967, 1973) poderiam representar uma contribuição importante ao entendimento do fenômeno.

Algumas recomendações podem ser feitas também para estudos longitudinais. Uma carreira não pode ser separada de uma vida, como já alertava Super (1990). Uma pessoa desempenha um conjunto dos papéis sociais em articulação com experiências específicas (Strauss, 1999).

Possivelmente, o ser filho é ainda próximo do ser estudante, com destaque para as primeiras experiências acadêmicas e ocupacionais. O ponto abre alguma indagação sobre o papel da família ao longo do tempo, as diferenças entre o ponto logo a seguir à decisão de carreira e o final do processo de implementação. São pontos de análise interessantes para trabalhos futuros.

6. Referências

- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 53–62. doi:10.1016/j.jvb.2008.10.005
- Akaike, H. (1987). Fator analysis and AIC. *Psychometrika, 52*(3), 317–332. doi: 10.0007/BF02294359.
- Arbuckle, J. L. (2012). *Amos 21.0 User's Guide*. Chicago: IBM SPSS.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- Bandura, A., Barbaranelli, K. C., Caprara, G. V., & Pastorellik, C. (2000). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development, 72*, 187–206. Retirado de <http://www.jstor.org/stable/1132479>
- Bardagui, M. P., & Hutz, C. S. (2009). Não havia outra saída: percepções de alunos evadidos sobre o abandono do curso superior. *Psico-USF, 14*(1), 95-105. doi: 10.1590/S1413-82712009000100010
- Bedin, L. M., & Sarriera, J. C. (2014). Propriedades psicométricas das escalas de bem-estar: PWI, SWLS, BMSLSS e CAS. *Avaliação Psicológica, 13*(2), 213-225. Retirado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712014000200009&lng=pt&lng=pt.
- Bentler, P.M., & Chou C.H. (1987). Practical issues in structural modeling. *Sociological Methods & Research, 16*(1), 78–117. doi:1177/0049124187016001004
- Black, S.E., Devereux, P..J., & Salvanes, K.J (2005). The more the merrier? The effect of family size and birth order on children's education. *The Quarterly Journal of Economics, 120*(2), 669-700. doi: 10.1093/qje/120.2.669
- Blunch, N. J. (2008). *Introduction to structural equation modelling using SPSS and AMOS*. London, UK: Sage.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York, NY: John Wiley.
- Bollen, K. A., & Stine, R.A. (1992). Bootstrapping Goodness-of-Fit Measures in Structural Equation Models. *Sociological Methods & Research, 21*(2), 205-229. doi:

10.1177/0049124192021002004

- Boomsma, A. (1985). Nonconvergence, improper solutions, and starting values in LISREL maximum likelihood estimation. *Psychometrika*, *50*(2), 229–242. doi: 10.1007/BF02294248
- Bourguignon, F., Ferreira, F.G.H., & Menéndez, M. (2007). Inequality of Opportunity in Brazil. *Review of Income and Wealth*, *53*(4), 585-618. doi: 10.1111/roiw.12045
- Brisbin, L. A., & Savickas, M. L. (1994). Career indecision scales do not measure foreclosure. *Journal of Career Assessment*, *2*, 352-363. doi: 10.1177/106907279400200403
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development*. MA: Harvard University.
- Bronfenbrenner, U., & Ceci, S. J. (1994). Nature-nurture reconceptualized in developmental perspective: A bioecological model. *Psychological Review*, *101*, 568–586. doi: 10.1037/0033-295X.101.4.568
- Brown, D. (2002). Introduction to Theories of Career Development and Choice. In D. Brown, L. Brooks & cols. (Orgs.), *Career choice and development* (4a ed., pp. 3-36). San Francisco: Jossey-Bass.
- Byars-Winston, A. M., & Fouad, N. A. (2008). Math and science social cognitive variables in college students: Contributions of contextual factors in predicting goals. *Journal of Career Assessment*, *16*(4), 425–440. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072708318901>
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming* (2a ed.). New York: Routledge.
- Carvalho, H. W., Andreoli, S. B., Lara, D. R., Patrick, C. J., Quintana, M. I., Bressan, R., ... Jorge, M. R. (2013). Structural validity and reliability of the Positive and Negative Affect Schedule (PANAS): Evidence from a large Brazilian community sample. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, *35*(2), 169-172. <https://dx.doi.org/10.1590/1516-4446-2012-0957>
- Carvalho, M., & Taveira, M. C. (2012). A implementação de decisões vocacionais: Revisão da literatura. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *13*(1), 27-35. Retirado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902012000100005&lng=pt&tling=pt.
- Cattell, R. B. (1966). The scree test for the number of factors. *Multivariate Behavioral Research*, *1*(1), 245-276. doi: 10.1207/s15327906mbr0102_10
- Cerchiari, E. A. N., Caetano, D., & Faccenda, O. (2005). Prevalência de transtornos mentais menores em estudantes universitários. *Estudos de Psicologia (Natal)*, *10*(3), 413-420. doi: 10.1590/S1413-294X2005000300010
- Compton, W. C., Smith, M. L., Cornish, K. A., & Qualls, D. L. (1996). Factor structure of mental health

- measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, *71*, 406 – 413. doi: 10.1037//0022-3514.71.2.406
- DeGraaf, N. D., DeGraaf, P. M., & Kraaykamp, G. (2000). Parental Cultural Capital and Educational Attainment in the Netherlands: A Refinement of the Cultural Capital Perspective. *Sociology of Education*, *73*(2), 92-111. doi: 10.2307/2673239
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffen, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, *49*, 71–75. doi: 10.1207/s15327752jpa4901_13
- Dustmann, C. (2004). Parental background, secondary school track choice, and wages. *Oxford Economic Papers*, *56*, 209–230. doi: 10.1093/oeq/gpf048
- Facundes V. L. D., & Ludermir, A. B. (2005). Common mental disorders among health care students. *Rev. Bras. Psiquiatr*, *27*(3), 194-200. doi:10.1590/S1516-44462005000300007.
- Farmer, H. S. (1985). Model of career and achievement motivation for women and men. *Journal of Counseling Psychology*, *32*(3), 363-390. doi:10.1037/0022-0167.32.3.363
- Ferry, T. R., Fouad, N. A., & Smith, P. L. (2000). The role of family context in a social cognitive model for career related choice and behavior: A math and science perspective. *Journal of Vocational Behavior*, *57*, 348-364. doi: 10.1006/jvbe.1999.1743
- Figueiredo, A. L., Canals, A., Dellaglio Jr., J. C., Rusch, S.G.S., & Argimon, I.I.L. (2010). Prevalência de Sintomas do Humor em Populações Universitárias: Uma Revisão. *Psicologia.com.pt*, *1*, 1-9. Retirado de: http://www.psicologia.com.pt/artigos/ver_artigo.php?prevalencia-de-sintomas-do-humor-em-populacoes-universitarias-uma-revisao&codigo=A0558&area=d5
- Figueiredo, R. M., & Oliveira, M. A. P. (1995). Necessidades de estudantes universitários para implantação de um serviço de orientação e educação em saúde mental. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, *3*(1), 05-14. doi: 10.1590/S0104-11691995000100002
- Fonseca, A. A., Coutinho, M. P. L., & Azevedo, R. L. W. (2008). Representações sociais da depressão em jovens universitários com e sem sintomas para desenvolver a depressão. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, *21*(3), 492-498. doi:10.1590/S0102-79722008000300018
- Fouad, N. A., Cotter, E. W., Fitzpatrick, M. E., Kantamneni, N., Carter, L., & Bernfeld, S. (2010). Development and Validation of the Family Influence Scale. *Journal of Career Assessment*, *18*(3), 276-291. doi: 10.1177/1069072710364793
- Fouad, N. A., Kim, S, Ghosh, A., Chang, W., & Figueiredo, C. (2016). Family Influence on Career Decision Making: Validation in India and the United States. *Journal of Career Assessment*, *24*(1). doi: 197-

212. 10.1177/1069072714565782

- Franca, C., & Colares, V. (2008). Estudo comparativo de condutas de saúde entre universitários no início e no final do curso. *Revista de Saúde Pública, 42*(3), 420-427. doi:10.1590/S0034-89102008000300005
- Gati, I., & Asher, I. (2001). Prescreening, in-depth exploration, and choice: From decision theory to career counseling practice. *Career Development Quarterly, 50*, 140-157. doi: 10.1002/j.2161-0045.2001.tb00979.x
- Germeijs, V., & Verschueren, K. (2009). Adolescents' Career Decision-Making Process: Related to Quality of Attachment to Parents? *Journal of Research on Adolescence, 19*(3), 459-483. doi:10.1111/j.1532-7795.2009.00603.x
- Goodboy, A. K., & Kline, R.B. (2017). Statistical and Practical Concerns With Published Communication Research Featuring Structural Equation Modeling. *Communication Research Reports, 34*(1), 68-77. doi: 10.1080/08824096.2016.1214121
- Gottfredson, L. S. (1981) Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology, 28*(6), 545-579. doi: 0.1037/0022-0167.28.6.545
- Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson theory of circumscription and compromise. In D. Brown & L. Brooks (Eds.) *Career choice and development* (3a ed., pp. 179-232). San Francisco: Jossey-Bass.
- Guan, P., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajom, J. A. L., & Li, M. (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior, 94*, 114-123. doi:10.1016/j.jvb.2016.02.018
- Guan, Y., Wang, F., Liu, H., Ji, Y., Jia, X., Fang, ... Li, C. (2015). Career-specific parental behaviors, career exploration and career adaptability: A three-wave investigation among Chinese undergraduates. *Journal of Vocational Behavior, 86*, 95-103. doi: 10.1016/j.jvb.2014.10.007
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision-making for college student. *Journal of Vocational Behavior, 14*, 119-133. doi: 10.1016/0001-8791(79)90065-4
- Hau, K., & Marsh, H. W. (2004). The use of item parcels in structural equation modeling: Non-normal data small sample sizes. *British Journal of Mathematical Statistical Psychology, 57*, 327-351. doi: 10.1111/j.2044-8317.2004.tb00142.x
- Hirschi, A. (2013). Career decision making, stability and actualization of career intentions: The case of entrepreneurial intentions. *Journal of Career Assessment, 21*(4), 555-571,

doi:10.1177/1069072712475287

- Holland, J. L. (1992). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (2a ed.) Odessa, FL: Psychological Assessment
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling, 6*, 1–55. doi: 10.1080/10705519909540118
- levers-Landis, C. E., Burant, C. J., & Hazen, R. (2011). The concept of bootstrapping of structural equation models with smaller samples: an illustration using mealtime rituals in diabetes management. *Journal of developmental and behavioral pediatrics, 32*(8), 619-26. doi: 10.1097/DBP.0b013e31822bc74f.
- Jackson, D. L. (2003). Revisiting sample size and number of parameter estimates: Some support for the N:q hypothesis. *Structural Equation Modeling, 10*(1), 128–141. doi: 10.1207/S15328007SEM1001_6
- Janis, I. L., & Mann, L. (1979). *Decision Making: A Psychological Analysis of Conflict, Choice, and Commitment. American Political Science Association, 73*(1), doi: 10.2307/1954755
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Chicago, IL, US: Scientific Software International; Hillsdale, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Juárez, F. W. C. (2015). Intergenerational transmission of education: the relative importance of transmission channels. *Latin American Economy Review, 24*(1), 1-44. doi: 10.1007/s40503-014-0015-1
- Kenny, D. A., Kaniskan, B., & McCoach, B. D. (2014). The Performance of RMSEA in Models With Small Degrees of Freedom. *Sociological Methods & Research, 44*(3), 486 -507. doi: 10.1177/0049124114543236
- Kim, S., Ahn, T., & Fouad, N. (2016). Family Influence on Korean Students' Career Decisions: A Social Cognitive Perspective. *Journal of Career Assessment, 24*(3), 513-526. doi: 10.1177/1069072715599403
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4a ed.). New York: The Guilford Press.
- Kniveton, B. H. (2004). The Influences and Motivations on Which Students Base Their Choice of Career. *Research in Education, 2*, 47-59. doi:10.7227/RIE.72.4
- Kozma, A., Stone, S., & Stones, M. J. (2000). Stability in components and predictors of subjective well-

- being (SWB): Implications for SWB structure. In E. Diener & D. R. Rahtz (Eds.), *Advances in quality of life theory and research* (pp. 13–30). Dordrecht, the Netherlands: Kluwer Academic.
- Lee, T., Cai, L., & MacCallum, Robert. (2012). Power analysis for tests of Structural Equation Models. In R. Hoyle (Ed.), *Handbook of structural equation modeling* (pp. 181-194). New York: The Guilford Press.
- Lent, R. W. (2008). Understanding and promoting work satisfaction: An integrative view. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (4a ed., pp. 462–480). New York: Wiley.
- Lent, R. W. (2013). Social cognitive career theory. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2a ed., pp. 115-146). New York: Wiley.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, *69*, 236–247. doi: 10.1016/j.jvb.2006.02.006
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2008). Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment*, *16*(1), 6–21. doi:doi.org/10.1177/1069072707305769
- Lent, R. W., Brown, S. D., Brenner, B., Chopra, S. B., Davis, T., Talleyrand, R., & 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*, *48*(4), 474-483. doi:10.1037/0022-0167.48.4.474.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Towards a unifying social cognitive theory of career and academic interests, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior*, *45*(1), 79-122. doi: 10.1006/jvbe.1994.1027
- Lent, R.W., Brown, S., Schmidt, J.A., Brenner, B., Lyons, H., & Treistman, D. (2003). Relation of Contextual Supports and Barriers to Choice Behavior in Engineering Majors: Test of Alternative Social Cognitive Models. *Journal of Counseling Psychology*, *50*, 458-465. doi: 10.1037/0022-0167.50.4.458.
- Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S. D. (2000). Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis. *Journal of Counseling Psychology*, *47*(1), 36-49. doi: 10.1037//0022-0167.47.1.36
- Lent, R. W., Nota, L., Soresi, S., Ginevra, M. C., Duffy, R. D., & Brown, S. D. (2011). Predicting the job and life satisfaction of Italian teachers: Test of a social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior*, *79*, 91–97. doi:10.1016/j.jvb.2010.12.006

- Lent, R. W., Paixão, M. P., Silva, J. T., & Leitão, L. M. (2010). Predicting occupational interests and choice aspirations in Portuguese high school students: A test of social cognitive career theory. *Journal of Vocational Behavior, 76*, 244–251. doi:10.1016/j.jvb.2009.10.001
- Lent, R. W., Singley, D., Sheu, H., Gainor, K., Brenner, B. R., Treistman, D., & Ades, L. (2005). Social cognitive predictors of domain and life satisfaction: Exploring the theoretical precursors of subjective well-being. *Journal of Counseling Psychology, 52*, 429–442. doi: 10.1037/0022-0167.52.3.429
- Lent, R. W., Taveira, M., & Lobo, C. (2012). Two tests of the social cognitive model of well-being in Portuguese college students. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 362–371. doi:10.1016/j.jvb.2011.08.009
- Lent, R. W., Taveira, M., Pinto, J. C., Silva, A. D., Blanco, A., Faria, S., & Gonçalves, A. M. (2014). Social cognitive predictors of well-being in African college students. *Journal of Vocational Behavior, 84*, 266–272. doi:10.1016/j.jvb.2014.01.007
- Lent, R. W., & Taveira, M. C., Cristiane, V., Sheu, H. & Pinto, J. C. (2018). Test of the social cognitive model of well-being in Portuguese and Brazilian college students. *Journal of Vocational Behavior, 109*. doi:10.1016/j.jvb.2018.09.009.
- Lent, R. W., Taveira, M., Sheu, H., & Singley, D. (2009). Social cognitive predictors of academic adjustment and life satisfaction in Portuguese college students: A longitudinal analysis. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 190–198. doi: 10.1016/j.jvb.2008.12.006
- Leung, S. A., Hou, Z.-J., Gati, I., & Li, X. (2011). Effects of Parental Expectations and Cultural-Values Orientation on Career Decision-Making Difficulties of Chinese University Students. *Journal of Vocational Behavior, 78*(1), 11-20. doi: 10.1016/j.jvb.2010.08.004
- Little, R. J. A., & Rubin, D. B. (1987). *Statistical analysis with missing data*. New York, NY: John Wiley.
- Little, T. D., Cunningham, W. A., Shahar, G., & Widaman, K. F. (2002). To parcel or not to parcel: Exploring the question, weighing the merits. *Structural Equation Modeling, 9*(2), 151-173. doi:10.1207/S15328007SEM0902_1
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success? *Psychological Bulletin, 131*, 6, 803-855. doi:10.1037/0033-2909.131.6.803
- MacCallum, R. C., Browne, M.W., & Sugawara, H.M. (1996). Power Analysis and Determination of Sample Size for Covariance Structure Modeling. *Psychological Methods, 1*, 130-149. doi: 1082-989X/96/\$3.IX
- McCoach, D. B., Black, A. C., & O'Connell, A. A. (2007). Errors of inference in structural equation

- modeling. *Psychology in the Schools*, 44(5), 461-470. doi: 10.1002/pits.20238
- Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego identity Status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(5), 551-558. doi: 10.1037/h0023281
- Marcia, J. E. (1967). Ego identity status: relationship to change in self-esteem, "general maladjustment", and authoritarianism. *Journal of Personality*, 35, 118-133. doi: 10.1111/j.1467-6494.1967.tb01419.x
- Marcia, J. E. (1993). The Status of the Statuses: Research Review in J.E. Marcia et al. (org) *Ego Identity: A Handbook for Psychosocial Research* (pp 21-40). Springer-Verlag: New York.
- Marsh, H. W., & Hau, K.-T. (1999). Confirmatory factor analysis: Strategies for small sample sizes. In R. H. Hoyle (Ed.), *Statistical strategies for small sample research* (pp. 252–284). Thousand Oaks, CA: Sage
- McCoach, D. B., Black, A. C. and O'Connell, A. A. (2007). Errors of inference in structural equation modeling. *Psychology in the Schools*, 44(5), 461-470. doi:10.1002/pits.20238
- Muola, J. M. (2010). A study of the relationship between academic achievement motivation and home environment among standard eight pupils. *Educational Research and Reviews*, 5(5), 213-217. Retirado de http://www.raijmr.com/wp-content/uploads/2017/11/IJRE_2013_vol02_issue_04_13.pdf
- Novakovic, A., & Fouad, N.A. (2012). Background, Personal, and Environmental Influences on the Career Planning of Adolescent Girls. *Journal of Career Development*, 40(3) 223-244. doi: 10.1177/0894845312449380
- Nunes, L. N., Klück, M. M., & Fachel, J.M.G. (2010). Comparação de métodos de imputação única e múltipla usando como exemplo um modelo de risco para mortalidade cirúrgica. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 13(4), 596-606. doi:10.1590/S1415-790X2010000400005
- Nunnally, J. C. (1967). *Psychometric theory*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Ojeda, L., Flores, L. Y., & Navarro, R. L. (2011). Social cognitive predictors of Mexican American college students' academic and life satisfaction. *Journal of Counseling Psychology*, 58, 61–71. doi: 10.1037/a0021687.
- Olle, C. D., & Fouad, N. A. (2015). Parental Support, Critical Consciousness, and Agency in Career Decision Making for Urban Students. *Journal of Career Assessment*, 23(4), 533-544. doi: 10.1177/1069072714553074
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice*. (3a ed.) Sense Publishers: Rotterdam.

- Peña-Calvo, J.-V., Inda-Caro, M., Rodríguez-Menéndez, C., & Fernández-García, C.-M. (2016). Perceived Supports and Barriers for Career Development for Second-Year STEM Students. *The Research Journal for Engineering Education, 105*(2), 341–365. doi:10.1002/jee.20115
- Pilati, R., & Laros, J.A. (2007). Modelos de equações estruturais em psicologia: conceitos e aplicações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 23*(2), 205-216. doi:10.1590/S0102-37722007000200011
- Rhemtulla, M., Brosseau-Liard, P. É., & Savalei, V. (2012). When can categorical variables be treated as continuous? A comparison of robust continuous and categorical SEM estimation methods under suboptimal conditions. *Psychological Methods, 17*(3), 354-373. doi: 10.1037/a0029315
- Ribeiro, M. A. (2005). O projeto profissional familiar como determinante da evasão universitária: um estudo preliminar. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 6*(2), 55-70. Retirado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902005000200006
- Roach, K. L. (2010). The Role of Perceived Parental Influences on the Career Self-Efficacy of College Students. *Counselor Education Master's Theses, 88*, 1-41. Retirado de https://digitalcommons.brockport.edu/edc_theses/88
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology, 52*, 141–166. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.141
- Samssudin, S., & Barros, A. (2011). Relação entre as crenças de autoeficácia e o apoio social na transição para o trabalho em estudantes finalistas do ensino superior. *Psicologia, 25*(1), 159-171. Retirado de http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-20492011000100007&lng=pt&tlng=pt
- Santos, J. L. F., & Westphal, M. F. (1999). Práticas emergentes de um novo paradigma de saúde: o papel da universidade. *Estudos Avançados, 13*(35), 71-88. doi:10.1590/S0103-40141999000100007
- Santos, L. M. (2005). O papel da família e dos pares na escolha profissional. *Psicologia em Estudo, 10*(1), 57-66. Retirado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=287122081008>
- Sawitri, D. R., Creed, P. A., & Zimmer-Gembeck, M. J. (2013). Parental influences and adolescent career behaviours in a collectivist cultural setting. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 14*(2), 161-180. doi: 10.1007/s10775-013-9247-x
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement, 66*,

701–716. doi: 10.1177/0013164405282471

- Schlomer, G. L., Bauman, S., & Card, N. A. (2010). Best practices for missing data management in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology, 57*, 1–10. doi: 10.1037/a0018082
- Shen, F. C. (2015). The Role of Internalized Stereotyping, Parental Pressure, and Parental Support on Asian Americans' Choice of College Major. *Journal of Multicultural Counseling and Development, 43*(1), 58–73. doi:10.1002/j.2161-1912.2015.00064.x
- Sheu, H., & Bordon, J.J. (2017). SCCT Research in the International Context: Empirical Evidence, Future Directions, and Practical Implications. *Journal of Career Assessment, 25*(1), 58-74. doi: 10.1177/1069072716657826
- Sheu, H., Chong, S. S., Chen, H., & Lin, W. (2014). Well-being of Taiwanese and Singaporean college students: Cross-cultural validity of a modified social cognitive model. *Journal of Counseling Psychology, 61*, 447–460. doi:10.1037/cou0000018
- Sheu, H., Liu, Y., & Li, Y (2017). Well-being of college students in China: Testing a modified social cognitive model. *Journal of Career Assessment, 25*(1), 144–158. doi: 10.1177/1069072716658240
- Sheu, H. B., & Lent, R. W. (2009). A social cognitive perspective on well-being in educational and work settings: Cross-cultural considerations. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 9*(1), 45-60. doi: 10.1007/s10775-008-9147-7
- Singaravelu, H. D., White, L.J., & Bringze, T.B. (2005). Factors influencing international students' career choice - A comparative study. *Journal of Career Development, 32*(1), 46-59. doi: 10.1177/0894845305277043
- Singley, D. B., Lent, R.W., & Sheu, H. (2010). Longitudinal Test of a Social Cognitive Model of Academic and Life Satisfaction. *Journal of Career Assessment, 18*(2), 133-146. doi: 10.1177/1069072709354199
- Skorikov, V.B., & Vondracek, F.W. (2011) Occupational Identity. in S.J. Schwartz, K. Luyckx & V.L. Vignoles (Ed.) *Handbook of Identity Theory and Research* (pp 693-714). Springer: New York.
- Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach. *Multivariate Behavioral Research, 25*, 173–180. doi:10.1207/s15327906mbr2502_4
- Strauss, A. L. (1999). *Espelhos e máscaras*. São Paulo: Edusp.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2a ed., pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.

- Swanson, J. L., & Gore, P. A. (2000). Advances in vocational psychology theory and research. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (3a ed., pp. 233–269). New York: Wiley.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics* (4a ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Tate, K. A, Fouad, N.A., Marks, L. R., Young, G., Guzman, E., & Williams, E. G. (2014). Underrepresented First-Generation, Low-Income College Students' Pursuit of a Graduate Education: Investigating the Influence of Self-Efficacy, Coping Efficacy, and Family Influence. *Journal of Career Assessment*, *23*, 427–441. doi: 10.1177/1069072714547498
- Tiedeman, D. V. (1961). Decision and vocational development: A paradigm and its implications. *Personnel and Guidance Journal*, *40*, 15-20. doi: 10.1002/j.2164-4918.1961.tb02078.x
- Tiedeman, D. V., & Miller-Tiedeman, A. (1984). Career decision-making: An individualistic perspective. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Eds.), *Career choice and development* (2a. ed., pp. 308-337) Oxford: Jossey-Bass.
- Tiedeman, D. V., & O'Hara, R. (1963). *Career development: Choice and adjustment*. New York: College Entrance Examination Board.
- Turner, S. & Lapan, R. T. (2002). Career Self-Efficacy and Perceptions of Parent Support in Adolescent Career Development. *The Career Development Quarterly*, *51*, 44-55. doi: 10.1002/j.2161-0045.2002.tb00591.x
- Ullman, J. B. (2006). Structural equation modeling: reviewing the basics and moving forward. *Journal of Personality Assessment*, *87*(1), 35-50. doi: 10.1207/s15327752jpa8701_03
- Ventura, C.D., & Noronha, A.P.P. (2014). Autoeficácia para escolha profissional, suporte familiar e estilos parentais em adolescentes. *Avaliação Psicológica*. *13*(3), 317-324. Retirado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712014000300003&lng=pt.
- Watson, D., Clark, L.A., & Tellegen A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, *54*(6), 1063-1070. doi: 10.1037/0022-3514.54.6.1063
- West, S. G., Taylor, A. B., & Wu, W. (2012). Model fit and model selection in structural equation modeling. In R. Hoyle (Ed.), *Handbook of structural equation modeling* (pp. 209-231). New York: Guilford.
- Westland, C. J. (2010). Lower bounds on sample size in structural equation modeling. *Electronic Commerce Research and Applications*, *9*(6), 476–487. doi: 10.1016/j.elerap.2010.07.003

- Wolf, E. J., Harrington, K. M., Clark, S. L., & Miller, M. W. (2013). Sample size requirements for structural equation models: an evaluation of power, bias, and solution propriety. *Educational and Psychological Measurement, 73*(6), 913-934. doi: 10.1177/0013164413495237
- Zhang, R. P. (2016). Positive Affect and Self-Efficacy as Mediators Between Personality and Life Satisfaction in Chinese College Freshmen. *Journal of Happiness Studies, 17*(5), 2007-2021. <https://doi.org/10.1007/s10902-015-9682-0>

CONCLUSÃO GERAL

1.Introdução

A implementação das decisões de carreira é uma fase do processo de tomada de decisão, que se divide em planeamento ou antecipação e, implementação ou execução (Carvalho & Taveira, 2012). Logo, a implementação de uma decisão nada mais é do que pôr em prática os planos vocacionais de uma pessoa. A necessidade de criação de um plano ou readequação do mesmo pode-se repetir diversas vezes ao longo do ciclo de vida (Tiedeman, 1961; Tiedeman & Miller-Tiedeman, 1984; Tiedeman & O'Hara, 1963).

As mudanças ocorridas nas carreiras na transição da sociedade industrial para a pós-moderna trouxeram instabilidade dos paradigmas da área (Duarte, 2013). Numa sociedade industrial havia poucos pontos de decisão e a educação era apenas parte de uma progressão linear ao longo da vida (Patton, 2005). As mudanças tremendas que ocorreram já no fim do século XX, nos ambientes de trabalho, abalaram permanentemente a noção de carreira estável e linear (Watts, 1996). As pessoas assumiram um papel mais ativo nas suas trajetórias (Patton, 2005), fenómeno derivado sobretudo da fragilidade das instituições e ideologias que anteriormente balizavam essas trajetórias (Guichard, 2012). Quando aos padrões de progressão numa carreira profissional, estes não são mais estabelecidos coletivamente ou institucionalizados, são os indivíduos que passam a assumir mais esse papel, e devem reportar um novo conjunto de capacidades ou de competências. Nesse ponto, Guichard (2012) alerta que as experiências vividas em diferentes contextos de vida assumem um papel importante.

Neste contexto, o mundo académico e o mundo profissional ao mesmo tempo que oferecem mais oportunidades de mudança, exigem, também, aos indivíduos, que passem, voluntariamente ou não, por diversos processos de implementação ao longo de uma mesma trajetória ocupacional. Na etapa de implementação, o componente contextual representa um ponto fulcral, uma vez que implementar uma decisão de carreira envolve um conjunto de interações contextuais (Harren, 1979). Partindo do pressuposto que o processo de implementação se repetirá diversas vezes numa carreira do século XXI, pode-se esperar que o diálogo entre esses contextos será crucial. A família como um contexto de existência de uma pessoa também interage e dialoga na construção dessas novas trajetórias profissionais (Guichard, 2012,) e será também crucial no processo de implementação, sobretudo dado a centralidade que tem entre os fatores contextuais (Gotfredson, 1996).

O presente estudo teve como objetivo central contribuir para o entendimento da influência da família no processo de implementação das decisões de carreira através da construção de modelos conceptuais que descrevam o processo. Com isto, espera-se também dar seguimento a trabalhos prévios que se inscrevem na linha de investigação da presente tese centrada em investigar os fatores de tomada

de decisão e desenvolvimento da carreira (Carvalho, 2007, 2012; Carvalho & Taveira, 2012). O primeiro estudo teve por objetivo avaliar teoricamente o processo de implementação, localizar a família dentro desse processo e propor um modelo conceptual ilustrativo. Estabelecidas as principais implicações teóricas, o interesse do segundo estudo recaiu em identificar que fatores familiares estão na base do processo de tomada de decisão de carreira, tarefa efetuada através de uma revisão dos trabalhos publicados nos últimos quinze anos sobre o tema. Com base no conhecimento adquirido neste segundo estudo, e as propostas do primeiro, foi hipotetizado e testado, no terceiro estudo, uma estrutura conceptual acerca das relações que se estabelecem entre os fatores familiares, chamadas de relações intraespecíficas. Essa estrutura representou a influência familiar em duas instâncias interrelacionadas, distal e proximal, tal como previstos nos modelos ecológicos. Nesse ponto do trabalho foi possível retornar ao modelo conceptual sugerido no primeiro estudo e criar uma proposta mais concreta, tomando como ponto de partida, designado de influência familiar proximal, que integrou esses fatores com elementos da Teoria Social Cognitiva de Carreira (TSCC).

Em cada um dos estudos foi apresentada uma conclusão, de maneira que a conclusão geral aqui feita se dedicará em estabelecer conexões e apontar para novas direções. Muitas dessas direções, como o papel da identidade no processo de implementação já foram assinaladas ao longo do texto, mas serão aqui tratadas com um pouco mais de profundidade.

2. As decisões educacionais e académicas vistas como decisões de carreira

Estudaram-se participantes da investigação durante a implementação das suas decisões académicas ou educacionais, no ensino superior, consideradas decisões de carreira. Antes de mais, é necessário questionar a validade dos resultados de uma população universitária em relação à população adulta geral. Existem pelo menos duas visões, o ponto de vista do desenvolvimento humano e o ponto de vista da Psicologia Vocacional. Do ponto de vista desenvolvimentista, pode-se prever que as pessoas passam por uma sequência quase epigenética, presente em todas as culturas (DeLevita, 1967). Esta sugestão está presente em trabalhos como os de Erikson (1998), Super (1967, 1980, 1990) e Marcia (1966, 1967, 1993). Os marcos cronológicos dessas sequências não são o interesse principal, mas sim a sua sucessão, que pode ser planeada ou estimulada por instâncias institucionais (Strauss, 1999). Esta questão coloca-se em especial em relação às etapas académicas, considerando que se espera que a pessoa com determinada idade, esteja em determinada fase de sua trajetória académica. Obviamente não há uma regra, mas basta observar que a idade média do estudante universitário português é de 22 anos (FFMS, 2013), e que 85.6% dos universitários brasileiros tem menos de 26 anos (Instituto Brasileiro

de Geografia e Estatística, 2016). Com isso, argumenta-se que do ponto de vista desenvolvimentista, uma pessoa que implementa a sua decisão de carreira universitária aos 22 anos, pode fazê-lo de maneira diferente de uma pessoa com 40 anos e dois filhos que busca uma recolocação no mercado de trabalho. Os seus objetivos de vida, as suas realidades psicossociais e contextuais não são iguais, mas se o conteúdo não é igual, o processo pode sê-lo, da mesma maneira que o são as fases do seu desenvolvimento. Essa é já a perspectiva da Psicologia Vocacional, onde o desenvolvimento acadêmico está integrado no desenvolvimento de carreira (Lent, Brown, & Hackett, 1994). Efetivamente, as pessoas são as mesmas, sejam em bancos escolares, universitários ou em postos de trabalho. Claro que a família de origem atuará de maneira diversa numa pessoa, aos 20 anos e aos 40 anos. A função de apoio que a família de origem tinha passa a ser desempenhada pela pessoa com que se mantém alguma relação estável ou mesmo pelos filhos. O que pode estar em jogo aqui é, na realidade, a clara não preponderância da influência da família de origem ao longo da vida. Tendo em mente que essa tese foi construída sobre a influência da família de origem, os seus resultados devem ser aplicados relativamente a esse tipo de influência apenas. Qualquer extrapolação deste limite necessita de verificação empírica, ainda que algumas ideias encontradas nesse estudo possam ser utilizadas como base em futuros trabalhos sobre fases específicas do desenvolvimento de carreira.

3. A influência distal e proximal

Os dois tipos de influência familiar, distal e proximal, são outra conclusão a ser destacada. Este resultado apoia resultados de investigação prévia uma vez que estudos anteriores já indicaram que a influência contextual e familiar nas carreiras poderia ser dividida em diferentes instâncias (e.g. Bryant, Zvonkovic, & Reynolds, 2006; Hou & Leung, 2011; Olle & Fouad, 2015; Schoon & Polek, 2011). Na maioria dos casos, esses estudos foram pensados no contexto do referencial ecológico do desenvolvimento humano (Bronfenbrenner, 1979; Bronfenbrenner & Ceci, 1994). Esse referencial representa a influência contextual sobre uma pessoa em diferentes níveis interdependentes (microsistema, mesosistema, macrosistema, e exosistema, nessa ordem), um racional que se aplica a qualquer idade, mas mais estudado em relação ao desenvolvimento na infância e adolescência (Taveira, Oliveira, Martin, & Araújo, 2017).

Nesta tese, confirmou-se a ideia de que uma série de fatores distais atuaria sobre os proximais, ainda que nem todas as relações estipuladas se tenham confirmado (e.g., os valores e crenças e as expectativas familiares não foram afetadas pelos componentes distais). Uma conclusão importante é que quanto mais afastado do indivíduo estão as influências contextuais, mais difusos são os seus efeitos.

Esse fenómeno pode ser observado na atuação dos valores e crenças familiares, o fator mais distal entre as influências proximais, que teve uma atuação ambígua, influenciando positivamente o apoio positivo e as expectativas negativas, para o processo de implementação. O próprio estatuto socioeconómico, que na amostra utilizada teve uma atuação em sentido oposto às habilitações literárias parentais, contrariando estudos anteriores (Juárez, 2015), mostra o quão complexas podem ser as relações nesses sistemas. As possibilidades de intervenção nesses elementos mais distais são, sobretudo, ao nível de políticas públicas. A longo prazo, tais relações são igualmente complexas e dizem respeito sobretudo aos planos futuros de uma sociedade.

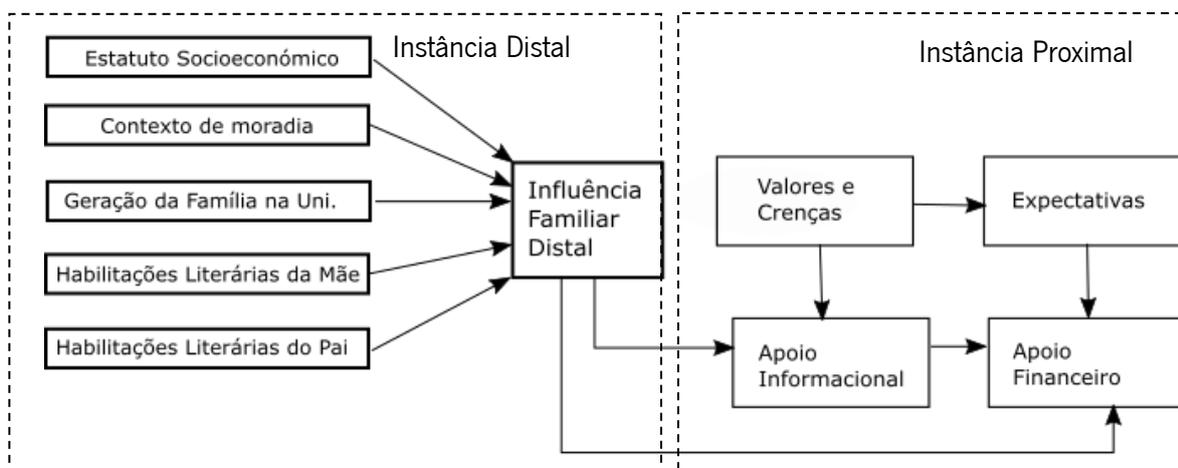


Figura 5.1. Modelo conceptual das relações intraespecíficas dos fatores familiares envolvidos no processo de implementação das decisões de carreira

Aparentemente, com base nos resultados aqui encontrados, a educação continua a ser fundamental à fase de implementação do processo decisório, explicada em parte pelas oportunidades de aprendizagem positivas que possibilita e pelo acesso a melhores recursos educacionais (Feinstein, Duckworth, & Sabates, 2008). Com alguma margem de certeza pode afirmar-se que investir na educação é a melhor garantia para que as gerações vindouras façam boas escolhas de carreira, e as implementem satisfatoriamente.

4. Diferenças da influência familiar sobre o processo e conteúdo das decisões

Semelhante à divisão proposta entre influência proximal e distal, trabalhos anteriores (Schulenberg, Vondracek, & Crouter, 1984; Whiston & Keller, 2004) propuseram a divisão entre fatores familiares processuais (e.g., apoio, expectativas, apego) e estruturais (e.g., habilitações literárias dos pais e estatuto socioeconómico familiar). A revisão empreendida no Capítulo II desta tese confirmou essa divisão, mas também fez notar que os fatores processuais se associaram mais ao processo de tomada de decisão de carreira (e.g., autoeficácia para as decisões de carreira, satisfação com a decisão); e que

os fatores estruturais se associaram mais ao conteúdo dessas escolhas (e.g., a escolha de ir para a universidade ou não, o curso escolhido, a profissão escolhida). Tendo em vista que os componentes familiares estruturais são mais estáticos, na carreira de alguém, deve-se pontuar que através desse mecanismo, a influência familiar pode atuar no sentido de perpetuar decisões ou mesmo manter níveis de desigualdade, restringindo ou circunscrevendo as ações e planos profissionais (Gootfredson, 1996; Kraaykamp, Tolsma, & Wolbers, 2013; Paradiso & Sarriera, 2009). Os fatores estruturais (e.g., estatuto socioeconômico, contexto da família de origem) referem-se ao contexto mais distal, e como tal, a sua alteração depende de políticas sociais e movimentos sociais lentos e de grande envergadura. A tarefa da Psicologia Vocacional é alertar sobre o impacto que elementos como esses podem ter nas trajetórias vocacionais e de vida das pessoas, orientando os governos sobre quando e onde atuar.

5. Os modelos conceituais

Um dos principais pontos desta tese foi a proposta de um modelo conceitual para o entendimento do processo estudado. Esse modelo foi introduzido ainda no Capítulo I, e tomou por base principalmente as ideias de Harren (1979), também utilizadas por Carvalho (2012), na avaliação da implementação em jovens do ensino secundário.

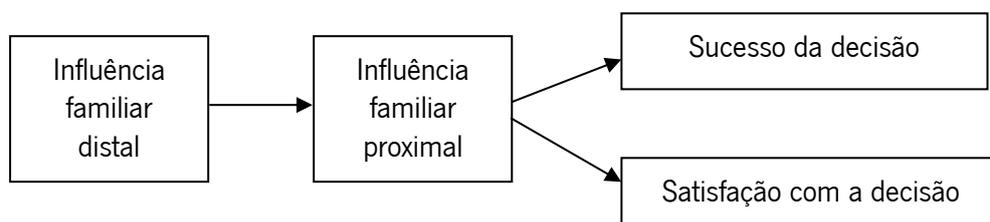


Figura 5.2. Esquema geral da influência familiar na implementação das decisões de carreira

Esse modelo mostrou apenas a concepção geral do processo, daí que se considerou útil e necessário progredir esta linha de investigação e estabelecer modelos mais detalhados, para melhor descrever a realidade focada. Nesse sentido, a integração dos fatores familiares com a abordagem sociocognitiva foi um dos contributos desta investigação. A proposta de Lent, Brown e Hackett (1994), ancorada na abordagem social cognitiva de Bandura (Bandura, 1997; Bandura, Barbaranelli, Caprara, & Pastorellik, 2001) forneceu um modelo que serviu como base valiosa. Esse modelo, o de bem-estar, foi escolhido principalmente por oferecer a possibilidade de avaliar a satisfação e a percepção de desempenho em determinado domínio, por dar destaque aos fatores contextuais, como a família, relacioná-los com a satisfação e desempenho e ser uma proposição teórica amplamente testada (Sheu

& Bordon, 2017). Alguns estudos já haviam realizado essa integração (Byars-Winston & Fouad, 2008; Ferry, Fouad, & Smith, 2000; Kim, Ahn, & Fouad, 2016; Penã-Calvo, Inda-Caro, Rodríguez-Menéndez, & Fernández-García, 2016). Tais trabalhos mostraram que a família poderia ser tomada como um fator contextual, o mais distal no modelo em relação à variável exógena, apesar de poucos terem analisado a integração, ou conexão direta da família no modelo (Ferry, Fouad, & Smith, 2000; Kim, Ahn, & Fouad, 2016). Os elementos sociocognitivos, autoeficácia para decisões de carreira e satisfação geral com a vida, foram os que registaram maior associação com os fatores familiares, em especial, com o apoio familiar (e.g., Kim, Ahn, & Fouad, 2016)

Com base nessa possibilidade de integração, a família foi associada de duas maneiras diferentes aos fatores cognitivos, o primeiro deles, chamado de Modelo 1, foi mais fiel ao modelo original de bem-estar da TSCC. Este modelo toma como variável exógena, a satisfação geral com a vida. Já o segundo modelo seguiu a proposta de avaliação da implementação através da satisfação e do progresso em objetivos no domínio acadêmico, isto é, mais relacionado com o desempenho. Ambos os modelos revelaram boa adequação aos dados, mas algumas mudanças sugeridas pelas análises geraram uma melhoria significativa em relação aos modelos originais. A mais proeminente foi quando uma das variáveis do modelo original, recursos e apoios ambientais, foi assumida teoricamente como um fator familiar. O pressuposto teórico efetivou-se com a adição de um único caminho (Expectativas → Recursos e Apoios ambientais). Esse ajuste revelou uma nova dimensão do apoio familiar, relativa ao quanto a família está disposta que os seus filhos evoluam nas suas decisões de carreira e venham a completar o curso em que estão matriculados. Dito de outra forma, o quanto a família está disposta a apoiar o prosseguimento da implementação das decisões de carreira dos seus filhos.

Em síntese, através dos testes dessas diferentes possibilidades de modelo, a proposta do Capítulo I se desdobrou nos dois modelos citados (Modelo 1 e 2, figura 2) representados na figura 5.3. Alguns elementos, como a autoeficácia, tiveram função diferente na comparação dos dois modelos, e mesmo relativamente aos modelos propostos inicialmente. Características intrínsecas da amostra podem estar a ser as responsáveis por essas diferenças, motivo pelo qual os caminhos não significativos não foram retirados nos modelos finais (Goodboy & Kline, 2017; Kline, 2016).

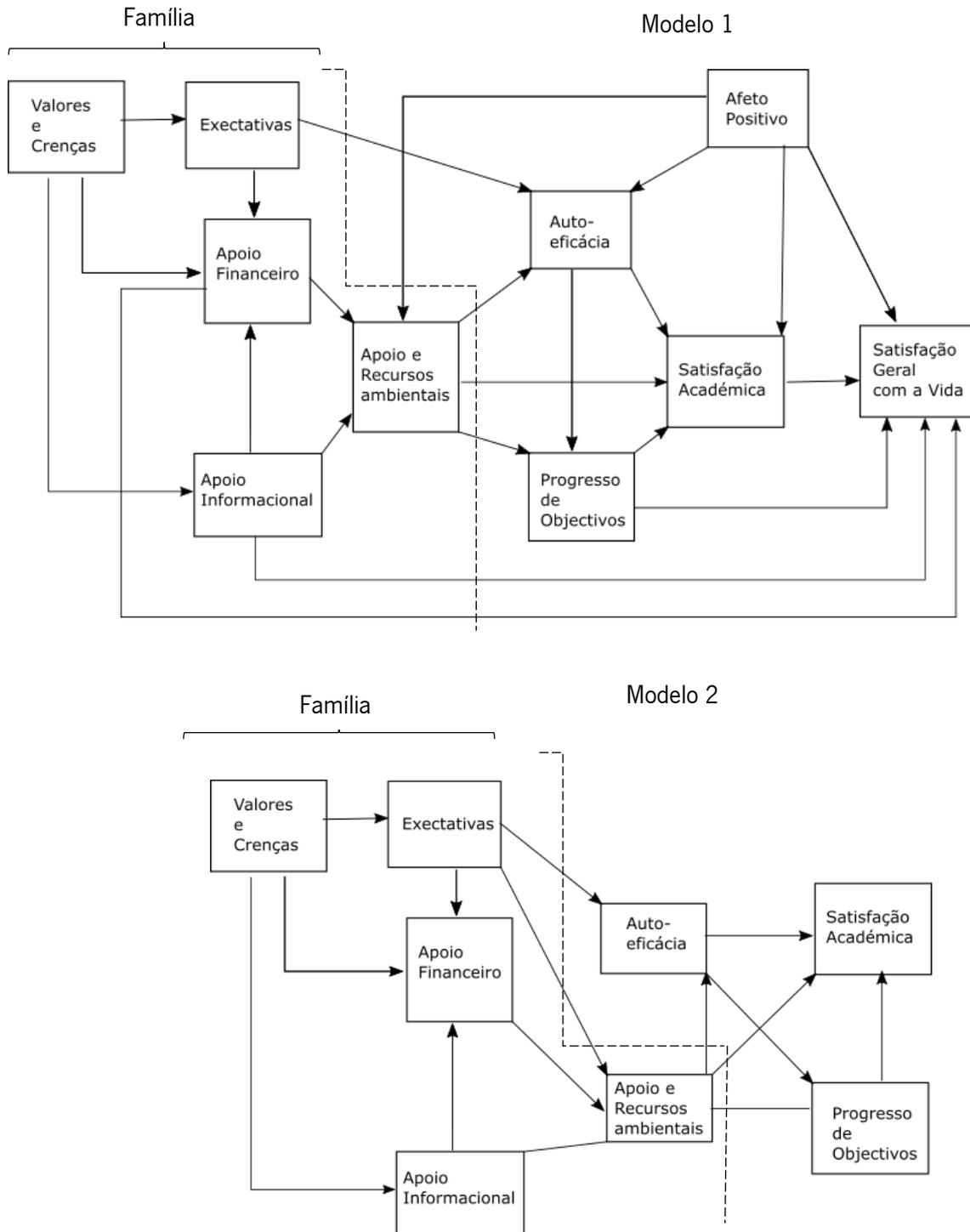


Figura 5.3. Representação dos modelos da Abordagem sociocognitiva da influência da família na implementação das decisões de carreira.

Se fosse possível reduzir esses modelos aos seus elementos mais básicos e poder compreender como os pais poderiam ajudar os seus filhos a implementarem as suas decisões, sobretudo as decisões académicas, seria necessário destacar primeiramente o apoio. Disponibilidade para apoiar materialmente, apoio de informações, o que pode ser traduzido em conversar sobre o rumo que se está

a tomar e apoiar em direção à conclusão do grau acadêmico. O quanto a família espera dos seus filhos não parece ser um elemento que colabora com o bom andamento da implementação, sobretudo por estar associado a exigências culturais maiores (os valores e crenças da cultura em que a família se insere). Mas estes mesmos valores e crenças tem um efeito duplo, positivo e negativo, assim, a valorização de um determinado percurso de carreira deve ser acompanhada de mais apoio e menos expectativas.

A educação parental foi um elemento mais afastado do processo componente da influência familiar distal, mas que teve uma influência de destaque. É conhecida a força do efeito da educação dos progenitores no desenvolvimento de seus filhos (Feinstein, Duckworth, & Sabates, 2008), mas é um resultado novo, observar que os efeitos se estendem até mesmo na maneira como os filhos implementam as suas decisões de carreira. Esse é um dos elementos que dá à família as características de um filtro em relação a influências mais distais e potencialmente negativas (Lent, Hackett, & Brown, 2000). Em consonância com a perspectiva ecológica, o filtro pode ser associado a uma membrana seletiva e ativa no tipo de influência que permite passar. Concretamente, os valores e crenças de uma determinada comunidade podem até se refletir nos valores e crenças familiares, os quais podem induzir a expectativas elevadas em relação às decisões de carreira dos seus filhos. Mas, elementos como o apoio filtram alguma possível influência negativa, aumentando a probabilidade da família prestar informações e esclarecimentos nos momentos de dúvida, já que o apoio pode atenuar influências distais negativas (Almeida, 2007).

6. A questão da identidade

A avaliação da implementação das decisões de carreira foi estabelecida com base nas ideias de Harren (1979), e tomada como a satisfação e o desempenho num dado domínio de vida, como o acadêmico (Carvalho, 2012). No contexto deste estudo, a resolução ou término da implementação foi citada como a conclusão do curso universitário. Contudo, o término da etapa de implementação talvez possa ser observado também através da identidade vocacional. Nesse sentido, Hirschi (2013) associou a estabilidade da implementação com a identidade vocacional, mas essa estabilidade tende a ser momentânea, dado que a identidade vocacional poderá apresentar variações cíclicas (Skorikov & Vondracek, 2011). Verifica-se que pessoas a experimentar esses ciclos, realizaram compromisso identitários, sem abdicarem de um processo de exploração vocacional. Teoricamente, uma identidade vocacional estabelecida possibilita ao indivíduo realizar decisões de carreira maduras, racionais de forma relativamente fácil (Skorikov & Vondracek, 1998). Outra função importante da identidade vocacional é

proporcionar à pessoa um sentido de direção e de significado e estabelecer um referencial para a definição de objetivos profissionais e de autoavaliação (Christiansen, 1999; Meijers, 1998; Solberg, Close, & Metz, 2002).

Assim, a identidade vocacional pode ser considerada um terceiro fator na avaliação da qualidade da implementação das decisões vocacionais, principalmente, em termos de exploração e compromisso. Os dois conceitos remetem para proposição de Marcia (1966, 1967, 1993) segundo a qual a combinação dos diferentes graus de exploração vocacional e compromisso com as decisões leva ao estabelecimento de quatro estatutos identitários (realização, moratória, *forclousure* e difusão) . A identidade vocacional pode, tanto guardar uma relação direta com a influência familiar, como ter essa relação mediada por fatores sociocognitivos como a autoeficácia (Cheung, Wan, Fan, Leong, & Mok, 2013; Jin, Watkins, & Yuen, 2009). E, em certa medida, pode também ser percebida como o resultado do processo. Dito de outra forma, o processo de implementação bem-sucedido criaria um sentido de identidade vocacional positivo, tal como Tiedman (1961) propôs que ocorreria no subestádio de Especificação, localizado no final da fase de implementação.

A identidade vocacional, sobretudo na dimensão de compromisso, foi associada a diversos fatores também relacionados com a implementação das decisões de carreira, como o bem-estar (e.g., Bang & Zhou, 2014), a certeza vocacional (Berrios-Alissom, 2005; Germeijs, Luyckx, Notelaers, Goossens, & Verschueren, 2009; Kelly & Pulver, 2003), o ajustamento (Luyckx, Goossens, Soenens, Beyers, & Vansteenkiste, 2005; Meeus, Schott, Keijsers, & Branje, 2012; Zimmermann, Mantzouranis, & Biermann, 2010) e o comprometimento acadêmico (Leal-Muniz & Constantine, 2005; Was, Al-Harthy, Stack-Oden, & Isaacson, 2009).

A influência dos pais mais significativos, no caso, a família, sempre foi considerado um fator importante do processo de desenvolvimento da identidade geral e vocacional em específico (Vondracek, Lerner, & Schulelberg, 1986). Entretanto, o resultado da pesquisa empírica sobre os efeitos da família na formação da identidade ocupacional tem sido inconclusivos, aparentemente a família pode atuar de forma indireta (Flum & Blustein, 2006; Skorikov & Vondraeck, 2011).

Não há dúvidas sobre a capacidade que a família tem de influenciar a identidade vocacional. Contudo, o modo como se dá essa influência pode não ser totalmente direta e uniforme, mas é possível integrar a identidade vocacional como um indicador, ou mesmo como um resultado do processo de implementação, aos modelos anteriormente propostos. A ilustração dessa possibilidade é feita na Figura 5.4.

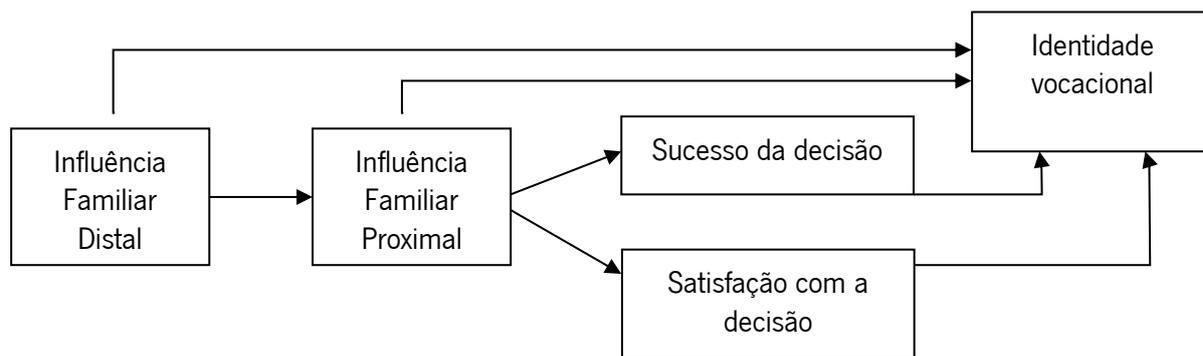


Figura 5.4. Esquema geral da influência familiar na implementação das decisões de carreira tendo a identidade vocacional como resultado do processo

Nessa proposta, a influência familiar, juntamente com ao processo de implementação das decisões de carreira, influencia o sentido de identidade vocacional adquirido pela pessoa ao longo desse processo, e atua no estabelecer e estabilizar da decisão. Esse esquema baseia-se sobretudo no Modelo 2 da Abordagem Sociocognitiva da Implementação das Decisões de Carreira (cf. Capítulo IV). Apesar de ser um esquema relativamente simples, cada constructo (e.g., influência familiar proximal), envolve um conjunto maior de variáveis latentes (e.g., apoio e expectativas) que tornam o modelo demasiado complexo para avaliação. Talvez seja necessária a criação de instrumentos específicos para avaliação do esquema representado na Figura 5.4. Considera-se essa uma das principais sugestões para estudos futuros que prossiga esta temática.

7. Pertinência das conclusões e implicações para a prática

A pertinência do que foi concluído ao longo dos capítulos anteriores, e as implicações para a prática pode assentar, em pelo menos, três pontos de vista, o da pessoa que implementa, o dos mais significativos, sobretudo a família, e o das instituições que esperam essa implementação, em especial, o mundo da educação e o mercado de trabalho.

7.1. O ponto de vista de quem implementa suas decisões

Do ponto de vista do indivíduo, o que está em jogo não é apenas a decisão por uma carreira e o ingresso na universidade, isso estaria vinculado ainda ao planeamento. A implementação como concretização da decisão foi tomada como todo o percurso universitário necessário até a obtenção daquele grau académico. Diferentemente de um emprego que a pessoa começa a desempenhar, assim que ingressa no posto de trabalho, na universidade, todas as atividades são de simultaneamente de aprendizagem e também de cunho preparativo para a vida profissional, mas ainda não são a profissão. Talvez a única decisão que já esteja concretizada, aquando do ingresso no ensino superior, seja a decisão

pelo próprio ensino superior. Parte considerável da população jovem não está na universidade, 58.5% das pessoas entre 18 e 24 anos no Brasil (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2016) e 40% das pessoas com 20 anos em Portugal (Viera, 2017). Os demais jovens seguem outras trajetórias, que podem passar pelo ensino profissional, diretamente para um emprego, ou nem trabalhar nem estudar (Tillmann & Comim, 2016). No caso da decisão de ir ou não para a universidade, a família tem uma influência muito maior na decisão, quase determinante (Tillmann & Comim, 2016). Obviamente, em geral, quanto mais se recua cronologicamente no desenvolvimento de uma pessoa, mais as suas decisões educacionais estão nas mãos de suas famílias e do Estado.

No caso da tomada de decisão de carreira universitária, as variáveis pessoais podem assumir um destaque maior, talvez por isso a prática da intervenção psicológica na orientação de carreira se concentre tanto nessa etapa. As possibilidades de intervenção são mais claras e efetivas, já que, apesar das variáveis do contexto (família e políticas públicas) terem muito peso em etapas anteriores na tomada de decisão sobre os estudos superiores e vida profissional, as pessoas em processo de decisão exerçam com mais força a sua capacidade de agência (Olle & Fouad, 2015). Sob a ótica desenvolvimentista, a decisão profissional é vital para a transição para a vida adulta e aquisição identitária (Erikson, 1976, 1998). A prática do aconselhamento para favorecer a etapa da implementação requer intervenções voltadas ao apoio e identificação de vulnerabilidades na família que possam pôr em risco a trajetória de implementação da decisão, mas sobretudo, devem fomentar a capacidade de agência das pessoas.

7.2. O ponto de vista das famílias

O presente estudo demonstrou que, como um todo, são os comportamentos familiares dirigidos a apoiar e esperar algo das decisões de carreira dos seus filhos aqueles que mais impacto têm na implementação. Mas a família nem sempre reconhece a importância que tem nas decisões dos seus filhos (Sáinz, Pálmen, & García-Cuesta, 2012), e muitas vezes, consideram-nos menos preparados do que eles mesmo se creem (Garcia, Restubog, Toledano, Tolentino, & Rafferty, 2011; Paula, Dutra, & Boas, 2014; Rodríguez-Menéndez, Peña-Calvo, & Inda Caro, 2016). O *background* sociodemográfico também afetará o modo ou modos como a família vê a implementação das decisões dos seus filhos (Dias & Sá, 2014, 2016). A valorização de determinadas carreiras em detrimento de outras pode variar a depender do prestígio do curso universitário e das habilitações literárias dos pais (Vautero, Silva, Marques, & Taveira, 2017). O significado da implementação pode ser diferente a depender do projeto que a família tem para a educação dos filhos (Paradiso & Sarriera, 2009; Ribeiro, 2005). Distorções no mercado de trabalho, como o desemprego exacerbado de diplomados, por exemplo, pode levar as

famílias a desacreditar no ensino superior ou em determinadas carreiras (Vieira, 2017). Integrando estas noções nos resultados do presente estudo, são essas perspectivas que irão nutrir os valores, crenças e expectativas familiares sobre as decisões dos filhos, o que claramente poderá impactar no quanto as famílias estão dispostas a apoiá-los. Então, sob a ótica da prática, as intervenções que podem ser construídas junto às famílias devem estar atentas à representação que a decisão tem dentro dos contextos nos quais as famílias se inserem. Talvez o simples esclarecimento sobre que elementos podem colaborar no processo de implementação possa ter algum efeito. Também, é necessário identificar as limitações que teriam essas famílias para prestar o apoio necessário ao processo.

7.3. O ponto de vista institucional

Em relação ao sistema educacional, mais precisamente, o contexto universitário, a implementação bem-sucedida significa a diminuição do abandono. Claro que em todos os sistemas há espaços para exploração, trocas, e mesmo desistências, ainda que na perspectiva institucional, a troca de curso implica o abandono do curso anterior, motivo pelo possa ser tido como um comportamento de abandono também (Ribeiro, 2005; Bardagi & Hutz, 2009). Esse comportamento é mais comum nos anos iniciais do curso (Nunes, Marcuzzo, & Hoffmann, 2013; Ribeiro, 2005; Veloso & Almeida, 2001). As investigações sobre as causas do abandono centram-se em fatores internos (institucionais) e externos (contextuais e individuais) (Paredes, 1994). A influência familiar no abandono é destacada em alguns trabalhos, sobretudo a sua relação com o estatuto socioeconômico familiar (Ribeiro, 2005), as habilitações literárias dos pais (Ferreira & Veloso, 2003) e a configuração do agregado familiar (Glória, 2005). A necessidade de que a implementação se efetive adequadamente evita que a inadequação do estudante às exigências de determinado curso seja associada ao fracasso, fazendo com que o ingresso num novo curso, um novo processo de implementação, seja visto como um salva-vidas levando à situações em que o estudante migra de um curso para outro (Li & Li, 2013). Aparentemente, a perspectiva institucional considera a implementação como um esforço de adaptação ao sistema acadêmico (Ristoff, 1999; Sbardelini, 1997). Por outro lado, a falha nessa implementação pode ser fruto de uma imaturidade inicial (Bardagi & Hutz, 2009), mas também, fruto de uma estrutura educacional que força a escolha precoce (Sbardelini, 2001). Em relação à prática, a atuação nessa instância é a mais complexa, por envolver um conjunto maior de atores, mas dois são mais proeminentes, o sistema educacional e o mercado de trabalho. Políticas como os serviços de ação social das universidades são estratégias que podem suprir algumas vulnerabilidades nas famílias. A vulnerabilidade material, traduzida nas dificuldades financeiras, são as mais fáceis de identificar, mas como o presente estudo indicou, a família

atua de diversas maneiras que não apenas através do apoio financeiro. Os serviços de ação social, ou órgãos congêneres, devem reunir esforços para identificar que tipo de influência familiar, ou falta dela, esta a ser nociva para que seus estudantes ponham em ação seus projetos educacionais. Estratégias como aconselhamento e tutoria podem ser válidas. Ainda do ponto de vista institucional, mas num plano mais amplo, as políticas públicas de fomento ao aumento do nível educacional da população como um todo e redução de desigualdades seriam uma maneira efetiva para que as pessoas consigam colocar em prática os seus planos vocacionais com um menor número de obstáculos provenientes de suas famílias.

8. Limitações

8.1.0 limite geográfico

A maneira como a implementação decorre é claramente influenciada por conjunturas institucionais, políticas e sociais. Carvalho e Taveira (2012). Na revisão do Capítulo II, constata-se que a maioria dos estudos é sobre população universitária, que ao menos na realidade do sistema educacional brasileiro e português, são pessoas que já estão a implementar suas decisões, mas a pesquisa é ainda maioritariamente sobre a etapa de planejamento (Carvalho & Taveira, 2012). Observa-se que países como os Estados Unidos (de onde provém o maior número de estudos revisados), adotam o sistema de *majors*. Nesses sistemas, o estudante só terá de optar por uma carreira em específico ao final do segundo e terceiro ano. Logo, pode-se dizer que a implementação das decisões de carreira ocorre em tempos e ritmos diferentes a depender da organização do sistema de ensino em que o estudante está. Esta é uma das limitações do presente estudo, visto que o mesmo modelo aplicado em outras realidades diferentes da portuguesa e brasileira (ou outros países com sistema de ensino semelhantes) poderia demonstrar resultados diferentes.

8.2. Género

Antes de discutir o tema é necessário um rápido esclarecimento sobre os termos, género é um conceito relativo à construção social do sexo (Heilborn, 1994) e denota um sistema de relações e representações sociais que inclui sexo, mas que transcende a diferença biológica (Scotch, 1986). Nesse sentido, opta-se pela referência ao género. O presente estudo não incluiu explorações sobre o género ou sexo, um fator relevante no processo de tomada de decisão. É ligado ao desenvolvimento de carreira de várias maneiras, especialmente através das reações que evoca a partir do ambiente sociocultural e da sua relação com a estrutura das oportunidades a que o indivíduo tem acesso, como modelos de carreira

relevantes e experiências de desempenho (Lent, 2013). Silva (2008) notou disparidades entre homens e mulheres ao longo de seu processo de implementação. É inegável a influência do gênero nesse processo, mas o tema requer um debate extenso e inter-relacionado a diversos outros elementos de modo que transcenderia os objetivos da presente tese, que optou por abordar o tema de maneira global, sem considerar essa variável. Contudo, seria uma contribuição muito válida incluí-la em estudos futuros. Nos modelos da TSCC o gênero é uma variável pessoal, ao lado de raça, etnia e condições de saúde (Lent, 2013). Nessa posição o gênero é uma variável que também se coloca em contacto direto com os fatores distais. Lawson, Crouter e McHale (2015) identificaram que o tempo passado junto aos pais se sobrepunha ao efeito do gênero em relação às realizações de carreira, e esse tempo passado junto aos filhos provavelmente deriva da organização dos papéis sociais dentro do agregado familiar. As diferenças também vão se tornando menores à medida que aumentam as habilitações literárias dos pais (Gonçalves & Coimbra, 2007). Esses resultados ilustram que uma possível inclusão do gênero nos modelos conceptuais apresentados seria como uma variável anterior no processo de tomada de decisão. Acrescenta-se ainda que devem ser considerados os efeitos sobre os filhos de mesmo e de diferente gênero (DeWinne, Overton, & Schneider, 1978; Schneider, DeWinne, & Overton, 1980), que pode atuar no sentido de facilitar a implementação de alguns cursos em detrimentos de outros.

8.3. Causabilidade

Os pioneiros no uso da estratégia de modelagem de equações estruturais a consideraram uma ferramenta útil em explicações causais por meio de uma combinação de dados observacionais e suposições teóricas (Pearl, 2012). Equações estruturais não estabelecem relações causais sozinhas. A estratégia analítica parte de dois elementos, as relações qualitativas causais (modelo estrutural) e os dados empíricos. A adequação do modelo aos dados não prova causalidade, mas torna-as mais possíveis (Bollen & Pearl, 2013). Kline (2016) designou de causalidade probabilística, e não determinista o que a modelação de equações estruturais identifica; o efeito de uma variável sobre a outra seriam estimativas dessa probabilidade. Para se aproximar da causalidade os estudos envolvendo MEE devem estar atentos a todas as relações. Todavia, as análises nesses trabalhos tendem a concentrar-se demais em testes globais de ajuste de modelo, e frequentemente ignoram testes locais como correlações parciais (Bollen & Pearl, 2013) as quais podem ocultar relações diferentes do que o ajuste global sugere (Googboy & Kline, 2017). A utilização de programas informáticos com ferramentas gráficas (e.g., *Amos* - Arbuckle, 2012) são uma vantagem na identificação dessas associações entre variáveis. Um outro ponto que fortaleceria o poder causal de MEE seria a replicabilidade do modelo em diferentes populações (Bollen

& Pearl, 2013). Com base nessas ressalvas, o presente estudo tomou esses cuidados. Primeiro, não atendeu apenas aos ajustes globais dos modelos, mas observou também as relações entre os fatores, utilizando programas informáticos que permitissem uma interface gráfica, relatando teste locais e resíduos. Todavia, estes cuidados apesar de aproximar não autorizam a assunção de causalidade. Quanto à replicabilidade, apesar do modelo da TSCC ter sido bem testado em diversas populações (Sheu & Bordon, 2017) a presente proposta não o foi, a limitação identificada é também uma recomendação para estudos futuros. Motivo pelo qual ao longo dessa tese, sobretudo no capítulo IV, foram tomadas algumas precauções para garantir a replicabilidade e manter a orientação teórica e não com base em diferenças amostrais apenas, como por exemplo, os caminhos que foram mantidos mesmo quando não significativos nos dados utilizados.

A variável tempo é outro fator que poderá ser uma vantagem na capacidade de explicação causal do modelo. Desenhos longitudinais permitiriam uma visão mais clara sobre que variáveis influiriam o processo ao longo do tempo. Algumas variáveis familiares, sobretudo as distais estudadas no Capítulo III, podem ser consideradas anteriores temporalmente às proximais, tendo em mente que fatores como as habilitações literárias dos pais estão localizadas temporalmente antes do apoio às decisões de carreira. Mas essa anterioridade é naturalística, enquanto a causalidade experimental exige alguma manipulação (Sousa, Driessnack, & Mendes, 2007). Assim, apesar da utilização da modelação de equações estruturais oferecer alguma segurança em relação a uma causalidade probabilística, apenas a replicação do estudo e desenhos longitudinais poderiam responder se os modelos oferecem uma explicação causal à influência da família no processo de implementação.

8.4. Os fatores não incluídos

Brown (2002) citando Krumboltz (1994), considera que uma boa teoria é como um mapa bem desenhado, fornece uma representação da realidade. A fim de construir um bom e útil mapa do processo de decisão e desenvolvimento de carreira os estudiosos baseiam-se em construções teóricas anteriores e nos seus respetivos constructos. Cada teoria utiliza os elementos que mais lhe interessam, de maneira que sempre são representações de uma realidade. Evidentemente não são incluídos todos os fatores envolvido em determinado fenómeno, assim, o presente estudo, com base na revisão que empreendeu no Capítulo II, identificou alguns dos principais elementos relativos à influência familiar e organizou-os em fatores distais e proximais. Existem alguns outros elementos que poderiam estar presentes, como por exemplo o apego (e.g., Emannuele, 2009). Nesse caso, partindo de uma perspetiva desenvolvimentista, entendeu- que o apego seria mais atuante em estudantes mais jovens do que em

adultos (e.g., Germeijs & Verschueren, 2009). Ainda assim, alguns elementos incluídos não atuaram como esperado, como no caso das variáveis Valores e Crenças e Expectativas que supostamente associaram-se mais aos elementos distais incluídos, o que não foi conformado pela análise. Logo, é bem possível que possam haver outros fatores envolvidos no processo, mas não incluídos, motivo pelo qual recomenda-se explorações em torno de fatores a serem incluídos.

8.5. A complexidade dos modelos

Modelos mais simples e elegantes são preferíveis a modelos muito complexos (Byrne, 2010). Talvez os modelos apresentados não sejam as construções mais simples e elegantes sobre o tema, construções como o esquema geral da influência familiar na implementação das decisões de carreira tendo a identidade vocacional como resultado do processo (Figura 5.4) são complexos e de difícil avaliação. Essa é uma das razões pelas quais o modelo proposto conceptual proposto no Capítulo I foi desdobrado em várias construções (o capítulo III analisou as relações inespecíficas da influência familiar e o capítulo IV o integrou aos elementos da TSCC). A adição da identidade vocacional criaria uma estrutura demasiado grande, o que implicaria recorrer a amostras muito maiores, as quais poderiam gerar a identificação de efeitos onde não existe (Wolf, Harrington, Clark, & Miller, 2013). A limitação da complexidade dos modelos propostos poderia ser superada com desenhos mais refinados e simples derivados sobretudo de medidas mais simples, talvez desenhadas especificamente para tais fins.

9. Referências

- Almeida, W. M. (2007). Estudantes com desvantagens econômicas e educacionais e fruição da universidade. *Caderno CRH, 20*(49), 35-47. doi: 10.1590/S0103-49792007000100004
- Arbuckle, J. L. (2012). *Amos 21.0 User's Guide*. Chicago: IBM SPSS.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- Bandura, A., Barbaranelli, K. C., Caprara, G. V., & Pastorellik, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development, 72*, 187-206. Retirado de <http://www.jstor.org/stable/1132479>
- Bang, H., & Zhou, Y. (2014). The function of wisdom dimensions in ego-identity development among Chinese university students. *International Journal of Psychology, 49*(6), 434-445. doi: 10.1002/ijop.12065

- Bardagui, M. P., & Hutz, C. S. (2009). Não havia outra saída: percepções de alunos evadidos sobre o abandono do curso superior. *Psico-USF*, *14*(1), 95-105. doi: 10.1590/S1413-82712009000100010
- Berrios-Allison, A. C. (2005). Family Influences on College Students' Occupational Identity. *Journal of Career Assessment*, *13*(2), 233-247. doi: 10.1177/1069072704270320
- Bollen, K., & Pearl, J. (2013). Eight Myths About Causality and Structural Equation Models. In S.L. Morgan (Ed.), *Handbook of Causal Analysis for Social Research* (pp. 301-328). Springer: New York.
- Bryant, B. K., Zvonkovic, A. M., & Reynolds, P. (2006). Parenting in relation to child and adolescent vocational development. *Journal of Vocational Behavior*, *69*, 149-175. doi:10.1016/j.jvb.2006.02.004
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development*. Cambridge, MA: Harvard University.
- Bronfenbrenner, U., & Ceci, S. J. (1994). Nature-nurture reconceptualized in developmental perspective: A bioecological model. *Psychological Review*, *101*, 568-586. doi: 10.1037/0033-295X.101.4.568
- Brown, D. (2002) Introduction to Theories of Career Development and Choice. In D. Brown, L. Brooks & cols. (Orgs.), *Career choice and development* (4a ed., pp. 3-36). San Francisco: Jossey-Bass.
- Byars-Winston, A. M., & Fouad, N. A. (2008). Math and science social cognitive variables in college students: Contributions of contextual factors in predicting goals. *Journal of Career Assessment*, *16*(4), 425-440. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072708318901>
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming* (2a ed.). New York: Routledge.
- Carvalho, M. S. (2007). *Perspetivas sobre a influência parental na execução de planos de carreira no ensino secundário* (Tese de mestrado não publicada). Universidade do Minho, Braga.
- Carvalho, M. S. (2012). *A implementação de decisões vocacionais no Ensino Secundário: Contributos para a construção de um modelo de intervenção*. (Tese de doutoramento). Universidade do Minho: Portugal. Retirado de <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/23536>
- Carvalho, M., S., & Taveira, M. C. (2012). A implementação de decisões vocacionais: Revisão da literatura. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *13*(1), 27-35. Retirado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902012000100005&lng=pt&tlng=pt.

- Cheung, F. M. E., Wan, S. L. Y., Fan, W., Leong, F., & Mok, P. C. H. (2013). Collective contributions to career efficacy in adolescents: A cross-cultural study. *Journal of Vocational Behavior*, *83*, pp. 237-244. doi: 10.1016/j.jvb.2013.05.004
- Christiansen, C. H. (1999). Defining lives: Occupation as identity: An essay on competence, coherence, and the creation of meaning – The 1999 Eleanor Clarke Slagle lecture. *American Journal of Occupational Therapy*, *53*(6), 547–558. doi: 10.5014/ajot.53.6.547
- DeLevita, D. J. (1977). *El concepto de identidad*. Buenos Aires: Ediciones Marymar.
- DeWinne R. T. F., Overton T. D., & Schneider, L. J. (1978). Types Produce Types-Especially Fathers. *Journal of Vocational Behavior*, *12*(2), 140-144. doi: 10.1016/0001-8791(78)90028-3
- Dias, D., & Sá, M. J. (2014). O estatuto sociocultural familiar como vetor da decisão vocacional: promessas e (des)ilusões da entrada na educação superior. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *15*(1), 51-64. Retirado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902014000100007&lng=pt&tlng=.
- Dias, D., & Sá, M. J. (2016). Academic Promises and Family (Dis)Enchantments: Clues for Guidance and Counselling in Higher Education. *British Journal of Guidance & Counselling*, *44*(1), 42-56. doi: 10.1080/03069885.2015.1007442
- Duarte, M. E. (2013). A vida da orientação na vida do século XXI: constrangimentos e desafios. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *14*(2), 155-164. Retirado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902013000200002&lng=pt&tlng=pt.
- Emmanuelle, V. (2009). Inter-Relationships among Attachment to Mother and Father, Self-Esteem, and Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, *75*(2), 91–99. doi: 10.1016/j.jvb.2009.04.007
- Erikson, E. H. (1976). *Identidade, juventude e crise*. Rio de Janeiro: Zahar Editores.
- Erikson, E. H. (1998). *The life cycle completed*. NewYork-London: WW Northon & Company.
- Feinstein, L, Duckworth, K., & Sabates, R. (2008). *Education and the Family*. Oxon: Routledge.
- Ferreira, S, & Veloso, F. A. (2003) Mobilidade intergeracional de educação no Brasil. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, *33*(3), 481-513. Retirado de <http://ppe.ipea.gov.br/index.php/ppe/article/view/80/55>

- Ferry, T. R., Fouad, N. A., & Smith, P. L. (2000). The role of family context in a social cognitive model for career related choice and behavior: A math and science perspective. *Journal of Vocational Behavior, 57*, 348-364. doi: 10.1006/jvbe.1999.1743
- FFMS. (2013). Idade média dos alunos no ensino superior (ISCED 5-8) (1998-2012). PORDATA. Retirado de [https://www.pordata.pt/Europa/Idade+m%C3%A9di+a+dos+alunos+no+ensino+superior+\(ISCED+5+8\)+\(1998+2012\)-1310](https://www.pordata.pt/Europa/Idade+m%C3%A9di+a+dos+alunos+no+ensino+superior+(ISCED+5+8)+(1998+2012)-1310)
- Flum, H., & Blustein, D. L. (2006). Reinvigorating the study of vocational exploration: A framework for research. *Journal of Vocational Behavior, 56*(3), 380–404. doi: 10.1006/jvbe.2000.1721
- Fouad, N. A., Cotter, E. W; Fitzpatrick, M. E., Kantamneni, N., Carter, L., & Bernfeld, S. (2010). Development and Validation of the Family Influence Scale. *Journal of Career Assessment, 18*(3), 276-291. doi: 10.1177/1069072710364793
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Toledano, L. S., Tolentino, L. R., & Rafferty, A. E. (2011). Differential Moderating Effects of Student- and Parent-Rated Support in the Relationship between Learning Goal Orientation and Career Decision-Making Self-Efficacy. *Journal of Career Assessment, 20*(1), 22-33. doi: 10.1177/1069072711417162
- Germeijs, V, Luyckx, K., Notelaers, G., Goossens, L., & Verschueren, K. (2009). Choosing a major in higher education: Profiles of students' decision-making process. *Contemporary Educational Psychology, 37*(3), 229–239. doi:10.1016/j.cedpsych.2011.12.002
- Germeijs, V., & Verschueren, K. (2009). Adolescents' Career Decision-Making Process: Related to Quality of Attachment to Parents? *Journal of Research on Adolescence, 19*(3), 459–483. doi:10.1111/j.1532-7795.2009.00603.x
- Glória, D. M. A (2005). Relação entre escolaridade e diferenças constitutivas das fratrias. *Paidéia (Ribeirão Preto), 15*(30), 31-42. doi: 10.1590/S0103-863X2005000100006
- Gonçalves, C. M., & Coimbra, J. L. (2007). O papel dos pais na construção de trajetórias vocacionais dos seus filhos. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 8*(1), 1-17. Retirado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902007000100002&lng=pt&tlng=pt.
- Goodboy, A. K., & Kline, R. B. (2017). Statistical and Practical Concerns With Published Communication Research Featuring Structural Equation Modeling. *Communication Research Reports, 34*(1), 68-77. doi: 10.1080/08824096.2016.1214121"

- Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson theory of circumscription and compromise. In D. Brown & L. Brooks (Eds.) *Career choice and development* (3a ed., pp. 179-232). San Francisco: Jossey-Bass.
- Guichard, J. (2012). Quais os desafios para o aconselhamento em orientação no início do século 21? *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 139-152. Retirado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902012000200002&lng=pt&tling=pt.
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision-making for college student. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 119-133. doi: 10.1016/0001-8791(79)90065-4
- Heilborn, M. L. (1994) "De que gênero estamos falando? *Sexualidade, Gênero e Sociedade*, 1(2), 1-6. Retirado de <http://www.clam.org.br/bibliotecadigital/uploads/publicacoes/de%20que%20genero%20estamos%20falando.pdf>
- Hirschi, A. (2013). Career decision making, stability and actualization of career intentions: The case of entrepreneurial intentions. *Journal of Career Assessment*, 21(4), 555-571, doi:10.1177/1069072712475287
- Hou, Z. J, & Leung, S. A. (2011) Vocational aspirations of Chinese high school students and their parents' expectations. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 349-360. doi: 10.1016/j.jvb.2011.05.008
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística -IBGE (2016). *Síntese de indicadores sociais. Uma análise das condições de vida da população brasileira: 2016*. Retirado de <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98965.pdf>
- Jin, L., Watkins, D., & Yuen, M. (2009). Personality, career decision self-efficacy and commitment to the career choices process among Chinese graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 47-52. doi:10.1016/j.jvb.2008.10.002
- Juárez, F. W. C. (2015). Intergenerational transmission of education: the relative importance of transmission channels. *Latin American Economy Review*, 24(1),1-44. doi:10.1007/s40503-014-0015-1
- Kelly, K. R., & Pulver, C. A. (2003). Refining Measurement of Career Indecision Types: A Validity Study. *Journal of Counseling & Development*, 81(4), 445-453. doi:10.1002/j.1556-6678.2003.tb00271.x

- Kim, S., Ahn, T., & Fouad, N. (2016). Family Influence on Korean Students' Career Decisions: A Social Cognitive Perspective. *Journal of Career Assessment, 24*(3), 513-526. doi: 10.1177/1069072715599403
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4a ed.). New York: The Guilford Press.
- Kraaykamp, G., Tolsma, J., & Wolbers, M. H. J. (2013). Educational Expansion and Field of Study: Trends in the Intergenerational Transmission of Educational Inequality in the Netherlands. *British Journal of Sociology of Education, 34*(5-6), 888-906. doi: 10.1080/01425692.2013.816622
- Lawson, K. M., Crouter, A. C., & McHale, S. M. (2015). Links between family gender socialization experiences in childhood and gendered occupational attainment in young adulthood. *Journal of Vocational Behavior, 90*, 26–35. doi: 10.1016/j.jvb.2015.07.003
- Leal-Muniz, V., & Constantine, M. G. (2005). Predictors of the Career Commitment Process in Mexican American College Students. *Journal of Career Assessment, 13*(2), 204–215. doi: 10.1177/1069072704273164
- Lent, R. W. (2013). Social cognitive career theory. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2a ed., pp. 115-146). New York: Wiley.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Understanding and Facilitating Career Development in the 21st Century . In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2a ed., pp. 115-146). New York: Wiley.
- Lent, R. W. Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Towards a unifying social cognitive theory of career and academic interests, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*(1), 79-122. doi: 10.1006/jvbe.1994.1027
- Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S. D. (2000). Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis. *Journal of Counseling Psychology, 47*(1), 36-49. doi: 10.1037//0022-0167.47.1.36
- Li, Y., & Li, W. (2013). The Current Situation of Learning and Life of Students Changing Majors in Universities under the Multi-Campus University Mode and Existing Problems – Taking Students Changing Majors in Sichuan Agricultural University as a Case Study. *Higher Education Studies, 3*(2),96-101. doi: 10.5539/hes.v3n2p96

- Luyckx, K., Goossens, L., Soenens, B., Beyers, W., & Vansteenkiste, M. (2005). Identity statuses based upon four rather than two identity dimensions: Extending and refining Marcia's paradigm. *Journal of youth and adolescence* 34(6), 605–618. doi: 10.1007/s10964-005-8949-x"
- Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 551-558. doi:10.1037/h0023281
- Marcia, J. E. (1967). Ego identity status: relationship to change in self-esteem, "general maladjustment", and authoritarianism. *Journal of Personality*, 35, 118-133. doi: 10.1111/j.1467-6494.1967.tb01419.x
- Marcia, J. E. (1993) The Status of the Statuses: Research Review in J.E. Marcia et al. (org) *Ego Identity: A Handbook for Psychosocial Research* (pp 21-40) Springer-Verlag: New York
- Meeus, W., Schott, R. van de, Keijsers, L., & Branje, S. (2012). Identity Statuses as Developmental Trajectories: A Five-Wave Longitudinal Study in Early-to-Middle and Middle-to-Late Adolescents. *Journal of Youth and Adolescence*, 41(8), 1008-1021. doi: 10.1007/s10964-011-9730-y
- Meijers, F. (1998). The development of a career identity. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 20, 191–207. doi:10.1023/A:1005399417256
- Nunes R. C., Marcuzzo, M. M. V. & Hoffmann I.L. (2013, nov) Conhecimento organizacional sobre evasão a partir do modelo de dados do pingifes. In: *XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad*, Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil.
- Olle, C. D., & Fouad, N. A. (2015) Parental Support, Critical Consciousness, and Agency in Career Decision Making for Urban Students. *Journal of Career Assessment*, 23(4), 533-544. doi: 10.1177/1069072714553074
- Paradiso, A. C., & Sarriera, J. C. (2009). Experiências ocupacionais no desenvolvimento de carreira de jovens trabalhadores. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(2), 93-104. Retirado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902009000200010&lng=pt&tlng=pt.
- Paredes, A. S. (1994). *A evasão do terceiro grau em Curitiba*. São Paulo, SP: NUPES.
- Patton, W. (2005). A postmodern approach to career education: What does it look like? *Perspectives in Education*, 23(2), 21-28. Retirado de <https://www.bvekennis.nl/Bibliotheek/07-0028.pdf>
- Paula, A. V. D., Dutra, A. M., & Boas, A. A. V. (2014). Percepções de adolescentes e seus cuidadores quanto ao nível de maturidade para escolha profissional - um estudo de caso. *Revista FSA (Faculdade Santo Agostinho)*, 11(4), 206-218. doi: 10.12819/2014.11.4.12

- Pearl, J. (2012). The Causal Foundations of Structural Equation Modeling. In R. H. Hoyle (Ed.), *Handbook of structural equation modeling* (pp. 68-91). Guilford Press: New York.
- Peña-Calvo, J., V., Inda-Caro, M., Rodríguez-Menéndez, C., & Fernández-García, C. M. (2016). Perceived Supports and Barriers for Career Development for Second-Year STEM Students. *The Research Journal for Engineering Education*, *105*(2), 341–365. doi:10.1002/jee.20115
- Ribeiro, M. A. (2005). O projeto profissional familiar como determinante da evasão universitária: um estudo preliminar. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *6*(2), 55-70. Retirado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902005000200006
- Ristoff, D. I. (1999) *Universidade em foco: reflexões sobre a educação superior*. Florianópolis: Insular.
- Rodríguez-Menéndez, M., Peña-Calvo, J., & Inda-Caro, M. (2016). “Esto es lo que me gusta y lo que voy a estudiar”: Un estudio cualitativo sobre la toma de decisiones académicas en bachillerato. *Revista Complutense de Educación*, *27*(3), 1351-1368. doi:10.5209/rev_RCED.2016.v27.n3.48518
- Sáinz, M., Pálmen, R., & García-Cuesta, S. (2012). Parental and secondary school teachers' perceptions of ICT professionals, gender differences and their role in the choice of studies. *Sex Roles*, *66*(3-4), 235-249. Retirado de <https://link.springer.com/article/10.1007/s11199-011-0055-9>
- Sbardelini, E. T. B. (1997). *A Reopção de Curso na Universidade Federal do Paraná*. Tese de Doutorado. Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto USP, Ribeirão Preto, Brasil.
- Sbardelini, E. T. B. (2001). Identidade profissional e opção universitária. *Psicologia Escolar e Educacional*, *5*(1), 91-93. doi: 10.1590/S1413-85572001000100014
- Schneider, L. J., DeWinne, R. F., & Overton, T. D. (1980). Influence of congruity between parental personality types on offspring's personality development. *Journal of Counseling Psychology*, *27*(1), 40-43. doi:10.1037/0022-0167.27.1.40
- Schoon, I., & Polek; E. (2011). Teenage career aspirations and adult career attainment: The role of gender, social background and general cognitive ability. *International Journal of Behavioral Development*, *35*(3), 210–217. doi 10.1177/0165025411398183
- Schulenberg, J. E., Vondracek, F. W., & Crouter, A. (1984). The influence of the family on vocational development. *Journal of Marriage and the Family*, *46*, 129-143. doi: 10.2307/351871
- Scoth, J. W. (1986). Gender: A Useful Category of Historical Analysis. *The American Historical Review*, *91*(5), 1053-1075. Retirado de https://www.jstor.org/stable/1864376?seq=1#page_scan_tab_contents

- Silva, A. D. (2008). *A Construção de Carreira no Ensino Superior*. (Tese de doutoramento). Universidade do Minho, Portugal. Retirado de <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/8701/1/tese%20final%20completa.pdf>
- Sheu, H., & Bordon, J. J. (2017). SCCT Research in the International Context: Empirical Evidence, Future Directions, and Practical Implications. *Journal of Career Assessment*, 25(1), 58-74. doi: 10.1177/1069072716657826
- Skorikov, V., & Vondracek, F. W. (1998). Vocational identity development: Its relationship to other identity domains and to overall identity development. *Journal of Career Assessment*, 6, 13-35. doi:10.1177/106907279800600102
- Skorikov, V. B., & Vondracek, F. W. (2011) Occupational Identity. in S.J. Schwartz, K. Luyckx & V.L. Vignoles (Ed.) *Handbook of Identity Theory and Research* (pp 693-714). Springer: New York.
- Solberg, V. S., Close, W., & Metz, A. J. (2002). *Promoting success pathways for middle and high school students: Introducing the adaptive success identity plan for school counselors*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sousa, V. D., Driessnack, M., & Mendes, I.A.C. (2007). Revisão dos desenhos de pesquisa relevantes para enfermagem: Parte 1: desenhos de pesquisa quantitativa. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 15(3), 502-507. doi: 10.1590/S0104-11692007000300022
- Strauss, A. L. (1999). *Espelhos e máscaras*. São Paulo: Edusp.
- Super, D. E. (1967). *Psicología de los intereses y las vocaciones*. Buenos Aires: Kapelusz.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298. doi: 10.1016/0001-8791(80)90056-1
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2a ed., pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Taveira, M. C., Oliveira, Martins, I., & Araújo, A.M. (2016). Ecology of Children's Career Development: A Review of the Literature. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(4), e324211. Epub June 22, 2017. <https://dx.doi.org/10.1590/0102.3772e32411>
- Tiedeman, D. V. (1961). Decision and vocational development: A paradigm and its implications. *Personnel and Guidance Journal*, 40, 15-20. doi: 10.1002/j.2164-4918.1961.tb02078.x

- Tiedeman, D. V., & Miller-Tiedeman, A. (1984). Career decision-making: An individualistic perspective. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Eds.), *Career choice and development* (2a. ed., pp. 308-337) Oxford: Jossey-Bass.
- Tiedeman, D. V., & O'Hara, R. (1963). *Career development: Choice and adjustment*. New York: College Entrance Examination Board.
- Tillmann, E., & Comim, F. (2016). Os determinantes da decisão entre estudo e trabalho dos jovens no Brasil e a geração nem-nem. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, 46(2). Retirado de <http://ppe.ipea.gov.br/index.php/ppe/article/view/1629> [Links]
- Vautero, J., Silva, D., Marques, C., & Taveira, M.C. (2017). Influência da escolaridade dos pais no prestígio do curso universitário escolhido pelos filhos. *Psicologia: Revista da Associação Portuguesa Psicologia*, 31(2), 155-158. Retirado de <https://revista.appsicologia.org/index.php/rpsicologia/article/view/1348>
- Veloso, T. C. M. A., & Almeida, E.P. (2001). *Evasão nos cursos de graduação da Universidade Federal de Mato Grosso, campus universitário de Cuiabá: um processo de exclusão*. ANPEd. Caxambu.
- Vieira, D. A. (2017). *Determinantes e significados do ingresso dos jovens no Ensino Superior: Vozes de estudantes e de profissionais do contexto educativo*. Lisboa: Press Forum, Comunicação Social S.A. Retirado de https://www.dges.gov.pt/sites/default/files/determinantes_e_significados_web.pdf
- Vondracek, F. W., Lerner, R. M., & Schulelberg, J. E. (1986). *Career development: A life-span developmental approach*. New Jersey: Erlbaum.
- Was, C. A., Al-Harthy, I., Stack-Oden, M., & Isaacson, R.M. (2009). Rasgo de identidade académica y su relación con la orientación de meta de logro. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7(18), 627-651.
- Watts, A. G. (1996). Toward a policy of lifelong career development: A transatlantic perspective. *The Career Development Quarterly*, 45(1), 41-53. doi: 10.1002/j.2161-0045.1996.tb00460.x
- Whiston, S., & Keller, B. (2004). The influences of the family of origin on career development: A review and analysis. *The Counselling Psychologist*, 32, 493-568. doi: 10.1177/0011000004265660
- Wolf, E. J., Harrington, K. M., Clark, S. L., & Miller, M. W. (2013). Sample size requirements for structural equation models an evaluation of power, bias, and solution propriety. *Educational and Psychological Measurement*, 73(6), 913-934. doi: 10.1177/0013164413495237

Zimmermann, G., Mantzouranis, G., & Biermann, E. (2010). Ego identity in adolescence: Preliminary validation of a French short-form of the EIPQ. *Revue européenne de psychologie appliquée*, 6(3), 173–180. doi: 10.1016/j.erap.2010.01.001