



ISPA
INSTITUTO UNIVERSITÁRIO
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

A PROSECUÇÃO DOS ESTUDOS:
O PAPEL DA PERSONALIDADE
NA TOMADA DE DECISÃO

MARIA TERESA MORIÉS MENDES PALMA

Orientador de Dissertação:

PEDRO ALMEIDA

Coordenador de Seminário de Dissertação:

PEDRO ALMEIDA

Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:

MESTRE EM PSICOLOGIA APLICADA

Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação de Pedro Almeida, apresentada no ISPA – Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações. Conforme o despacho da DGES nº 19673/ 2006 publicado em Diário da República 2ª série de 26 de Setembro de 2006.

Agradecimentos

Um especial agradecimento ao professor doutor Rui Bártolo Ribeiro, por toda a paciência, ajuda, disponibilidade, compreensão, dedicação e profissionalismo demonstrados ao longo do meu percurso académico.

Ao professor doutor Pedro Almeida, orientador da tese e coordenador do seminário de dissertação, pela constante preocupação manifestados na resolução de todas as questões relacionados com a dissertação.

À minha família por todo o carinho, apoio e incentivo, em particular ao meu primo João pela importante ajuda na aplicação dos instrumentos e à minha mãe pela constante motivação e por acreditar que a luta e a conquista de um futuro melhor esta sempre ao nosso alcance. À minha avó Margarida, que infelizmente não pôde presenciar este momento, mas que sempre foi um pilar fundamental durante todo o curso.

Ao capelão militar, Coronel António Fernandes Teixeira, por facilitar a recolha de dados no Ministério da Defesa nacional do Exército Português. À Universidade de Aveiro e à Universidade do Algarve por mediarem a participação de alguns dos seus alunos na investigação.

Ao mestre Cesário Almeida, professor no Instituto Politécnico de Beja, um especial agradecimentos pela disponibilidade e apoio prestados no tratamento de dados.

Aos meus amigos e colegas de mestrado, por todos os momentos de alegria e entusiasmo que partilhámos.

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo identificar o papel da personalidade Big Five na decisão dos sujeitos de prosseguir ou não os estudos após o ensino secundário.

Foi constituída uma amostra de 98 sujeitos, 50% do sexo masculino e 50% do sexo feminino, que terminaram o ensino secundário entre 2004/05 e 2010/11. A idade dos participantes situa-se entre 18 e 41 anos, a idade média é 23,72 anos. Os sujeitos que prosseguiram estudos corresponderem a 68,4% dos participantes e os que não prosseguiram correspondem apenas a 31,6% da amostra.

Foi aplicado um questionário de levantamento de decisões académicas e o BFI-44, versão original (BFI, John & Srivastava, 1999), como instrumento de avaliação da personalidade que também pudesse ser respondido pela internet.

Estamos perante um estudo correlacional, para amostras independentes, cuja seleção dos participantes foi feita por abordagem direta, onde se perguntava se tinham o 12º ano de escolaridade completo.

Com base nos resultados obtidos, com um nível de significância de 0,10, verificou-se que os sujeitos mais conscienciosos manifestam maior tendência para prosseguir os estudos após o secundário, comparativamente aos sujeitos com resultados inferiores nesta dimensão. A conscienciosidade é a única dimensão com capacidade preditiva para todos os grupos ocupacionais e estudos relacionados com o trabalho.

De uma forma geral, verifica-se uma tendência para que os sujeitos que seguiram os estudos manifestem valores superiores nas dimensões de extroversão, amabilidade e abertura à experiência, mas a maior diferença entre grupos está na conscienciosidade, na estabilidade emocional e na abertura à experiência.

Palavras-chave: Big.Five, personalidade, tomada de decisão académica

ABSTRACT

This study aims to identify the role of Big Five personality in the decision of pursuit studies after secondary school.

It was collected a sample of 98 subjects, 50 % were male and 50 % female, who have completed secondary school between 2004/05 and 2010/11. The age of the participants is between 18 and 41 years, the average age is 23.72 years. The subjects who continued studies correspond to 68.4 % of the participants and those who didn't continue correspond only to 31.6 % of the sample.

A questionnaire was administrated in the survey of academic decisions with the BFI-44, original version (BFI, John & Srivastava, 1999), as an instrument for the assessment of personality and that could also be answered in the web.

This is a correlational-study, for independent samples, whose selection of participants was done by direct approach, asking subjects if they had finished the 12th year of secondary school.

On the basis of the results obtained, with a significance level of 0.10, it was found that the subjects more conscientious revealed greater tendency to continue their studies after secondary school, compared to those with lower levels in this dimension. The conscientiousness is the only dimension with predictive ability for all occupational groups and studies related to work.

In general, there is a tendency for subjects that pursuit studies to show higher values in the dimensions of extroversion, agreeableness and openness to experience, but the major difference between these groups is in conscientiousness, emotional stability and openness to experience.

Key-words: Big.Five, personality, academic decision making

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO.....	1
Personalidade	4
Definição de personalidade	4
Modelo dos cinco fatores: Teoria “Big Five”	6
Descrição das cinco dimensões:	8
Limitações da teoria Big Five	9
Instrumentos de medida	11
Validade preditiva das dimensões do Big Five	12
Tomada de Decisão	15
Modelos de tomada de decisão	17
Personalidade e Tomada de Decisão	23
Objetivos do estudo.....	24
2. MÉTODO	25
Participantes.....	26
Instrumentos	28
Procedimentos	29
3. RESULTADOS	30
4. DISCUSSÃO	40
5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43

Anexos

Anexo I - Questionário de levantamento de decisões académicas + BFI-44	48
Anexo II - Distribuição dos itens do BFI-44 pelas cinco dimensões.....	52
Anexo III - Valor do Alfa de Cronbach para a fiabilidade das dimensões da personalidade.....	54

Anexo IV - Representação gráfica da distribuição normal das variáveis dependentes
“continuou os estudos” e “dimensão de personalidade” 55

Anexo V – Análise de conteúdo das questões 4.1., 4.2., 5.1. e 5.2. do questionário: unidades
de registo e categorização temática. 56

Lista de tabelas

TABELA 1. As Cinco dimensões da Personalidade Big Five (OCEAN)8

TABELA 2. Razões indicadas na decisão de seguir os estudos31

TABELA 3. Razões indicadas na decisão de não seguir os estudos.....32

TABELA 4. Razões indicadas na decisão de começar a trabalhar34

TABELA 5. Razões indicadas na decisão de não começar a trabalhar 34

TABELA 6. Teste de normalidade Kolmogorov-Smirnov 35

TABELA 7. Teste *t*-Student - Medidas descritivas36

TABELA 8. Teste de Levene para a homogeneidade de variâncias e teste *t*-Student..... 39

Lista de figuras

FIGURA 1. Gráfico de distribuição da amostra por sexo.....26

FIGURA 2. Gráfico de distribuição da amostra segundo a frequência de idades 26

FIGURA 3. Gráfico de distribuição percentual da amostra para a variável continuação dos
estudos.....27

FIGURA 4. Gráfico de distribuição percentual da amostra para a variável começar a trabalhar
.....28

FIGURA 5. Gráfico de distribuição percentual das razões indicadas na decisão de não seguir
os estudos33

FIGURA 6. Gráfico de distribuição percentual das razões indicadas na decisão de começar a
trabalhar 33

FIGURA 7. Gráfico de distribuição da amostra que continuou os estudos, pela variável sexo
.....37

FIGURA 8. Gráfico das médias das dimensões de personalidade dos sujeitos que continuaram
os estudos, para a variável sexo 38

FIGURA 9. Gráfico dos desvios-padrão das médias das dimensões de personalidade dos
sujeitos que continuaram os estudos, para a variável sexo 38

1. INTRODUÇÃO

O século XIX, num contexto de grande expansão industrial e de desenvolvimento social, consagrou a todos o direito à educação básica. O século XX, para responder às novas exigências económicas e técnicas, consagrou o direito à educação permanente e desenvolveu o conceito de aprendizagem ao longo da vida. O debate educativo do século XXI está reunido em torno dos desafios da globalização e do confronto entre sistemas de ensino, qualificações académicas e competências profissionais (Gonçalves, Carreira, Valadas, & Sequeira, 2006).

Gonçalves e colaboradores (2006), contam que desde o desenvolvimento industrial que as teorias da organização do trabalho expõem eixos de observação entre produtividade, qualificação e competência; desde os tempos clássicos que a divisão do trabalho foi pensada a partir das qualificações, com o pressuposto de que uma determinada formação se ajusta a um certo exercício profissional. Será que este esquema clássico, entre qualificações académicas e competências, deixou de fazer sentido na atualidade?

O número de estudantes do ensino superior tem vindo a aumentar, consideravelmente, em toda a Europa e no mundo. Mas a que se deve este aumento? Para além das exigências de uma sociedade cada vez mais virada para as competências e qualificações profissionais, será que as características individuais também estão na origem deste aumento?

A transição do ensino secundário para o ensino superior confronta os jovens com inúmeros desafios. A par das mudanças de desenvolvimento operadas no final da adolescência e no início da vida adulta, o ingresso na universidade leva os jovens a vivenciar uma série de situações novas tais como o sair de casa, a separação da família e dos amigos, o confronto com um meio totalmente desconhecido, o tornar-se autónomo, decidir quem se é e o que se quer fazer da vida (Almeida, Soares & Ferreira, 1999; Astin, 1993; Chickering & Reisser, 1993; Diniz, 2005; Pascarella & Terenzini, 2005; citados por Soares, Almeida, Diniz, & Guisande, 2006).

Como o indivíduo é um ser uno, diferente de todos os outros, neste estudo pretende-se verificar se o seu processo de tomada de decisão na prossecução ou não dos estudos depois do ensino secundário está, de alguma forma, associada a características de personalidade. Se

constatarmos que as escolhas dos jovens que terminam o 12º ano de escolaridade são influenciadas pela personalidade, será possível predizer que, por exemplo, um sujeito com resultados elevados numa determinada característica irá optar por seguir o ensino superior, contrariamente a outro com um resultado inferior nessa dimensão de personalidade.

Este processo de transição pode gerar stress e situações de crise adaptativa nos estudantes e esta diferenciação é um reflexo de maturidade psicológica que pode ser considerada uma fonte de solidão, desinteresse e até mesmo de depressão (Santos & Almeida, 2001). Segundo os estudos de Upcraft e Schuh (1996), citados na obra de Santos e Almeida (2001), o ambiente académico tem diferentes impactos em cada estudante, consoante as suas vivências. Contudo, também se verifica que, para além das características pessoais, algumas variáveis do contexto são igualmente decisivas na tomada de decisão.

De um ponto de vista estritamente académico, o ingresso no ensino superior implica o confronto com um ambiente de ensino-aprendizagem menos estruturado onde as normas, expectativas e exigências colocadas aos estudantes são mais ténues e ambíguas, mas também é esperado que manifestem maiores níveis de iniciativa, independência e autonomia na aprendizagem, na gestão do tempo, no estabelecimento de objetivos e na definição das estratégias para os atingir (Entwistle & Waterson, 1988; Pintrich & Garcia, 1994; VanZile-Tamsen & Livingston, 1999; citado por Soares, et al., 2006).

Pečjak e Kožir (2007), referem que na adolescência a escolha de seguir os estudos superiores é uma das decisões mais importantes que os jovens têm que tomar. A escolha da carreira está relacionada com o estilo de vida do indivíduo e com a sua satisfação pessoal e profissional. Alguns adolescentes tomam esta decisão com facilidade e rapidez, enquanto outros revelam alguma dificuldade (Rounds & Tinsley, 1984; Gati, Krausz, & Osipow, 1996; citado por Pečjak & Kožir; 2007).

É sabido que o ser humano é deveras complexo e que tanto a sua estrutura, conhecimento, experiência de vida, como o meio envolvente e a sociedade onde se insere, o influenciam. Desta forma, será seguro afirmar que os estudantes que terminam o ensino secundário decidem prosseguir os estudos, devido a características da personalidade? Ou que existem traços de personalidade que nos permitem predizer se estes mesmos sujeitos vão continuar os estudos ou começar a trabalhar?

A perspetiva de desenvolvimento do indivíduo ao longo da vida vem reforçar a ideia de que as pessoas são um sistema aberto com continuidade, mas também mudança na sua personalidade, como resultado de interações complexas entre influências biológicas e sócio-culturais (Baltes, Lindenberger, & Staudinger, 2006; citados por Allemand, Zimprich, &

Hendriks, 2008). Este fato realça a plasticidade do funcionamento psicológico ao longo da vida e a possibilidade de ocorrerem mudanças a meio ou no final da idade adulta.

Dependendo do indivíduo, processos semelhantes podem contribuir tanto para a continuidade como para a mudança da personalidade, devido a influências genéticas no processo desenvolvimental, a respostas a circunstâncias ambientais, à aprendizagem por observação, a generalizações de aprendizagem e ao simples fato de podermos aprender com as descrições dos outros ou nossas (Caspi & Roberts, 2001; Roberts & Caspi, 2003; citados por Allemand et. al., 2008).

E se as experiências e lições de vida detêm um papel importante no desenvolvimento da personalidade (e. g., o princípio da plasticidade de Roberts, 1997)? Dada a natureza das mudanças nos traços de personalidade, o desafio desta posição é explicar porque é que as pessoas, em diferentes alturas, parecem mudar na mesma direção. Uma possibilidade assenta em tarefas universais de convívio social, tais como encontrar um parceiro, constituir família e construir uma carreira. Helson, Kwan, John e Jones (2002) afirmam que, como a maioria das culturas apoia e promove estas atividades, podem ser catalisadoras do padrão partilhado de desenvolvimento de traços de personalidade, encontrados na idade adulta (Roberts, Wood, & Smith, 2004).

Os papéis sociais, situações de vida e ambientes sociais mudam ao longo da vida e tais fatores têm sido sugeridos por autores como Haan, Millsap e Hartka (1986) e Hogan (1996), como importantes influências nos traços base de personalidade (Srivastava et. al., 2003). Na visão transacional apoiada pelos referidos autores, os indivíduos são encarados como agentes ativos que desempenham um importante papel na seleção e modelagem dos seus ambientes, que acabam por influenciar a personalidade.

Segundo Srivastava e colaboradores (2003), a investigação em processos transacionais pessoa-ambiente trata, geralmente, das diferenças individuais na mudança, mas a perspetiva transacional também pode ser aplicada à compreensão de níveis médios de mudança. Tal como as diferenças individuais na personalidade encaminham os indivíduos para diferentes experiências, que irão afetar a sua personalidade, as mudanças normativas de personalidade ajudam as pessoas a se prepararem para papéis normativos, na idade adulta, que podem vir a apoiar as próximas mudanças de personalidade. Desta forma, uma perspetiva transacional dos níveis médios de mudança da personalidade deveria focalizar-se em transições de papéis normativos, ou seja, transações experienciadas por um vasto número de pessoas.

Roberts e Romerantz (2004), citados na obra de Allemand e colaboradores (2008), afirmam que a questão da diferença de idades ou mudanças na personalidade, ao longo da

vida, podem estar estruturadas em múltiplas perspectivas metodológicas. Há pelo menos cinco tipos diferentes de continuidade e mudança: estrutural, de níveis médios, de ordem, ipsativas e coercivas (ver Caspi & Roberts, 2001; Martin & Zimprich, 2005).

A escolha profissional assume grande importância no plano individual, já que envolve a definição das futuras experiências profissionais que se traduz, principalmente, na definição de quem se quer ser, em detrimento da escolha do que se quer fazer (Bohoslavsky, 1997; Gati, Krausz & Osipow, 1996; citados por Primi, Munhoz, Bighetti, Di Nucci, Pellegrini & Moggi, 2000).

O trabalho de Bordin e Kopplin (1973), citado por Primi e colaboradores (2000), dá exemplos das teorias que enfatizam os conflitos psicodinâmicos vividos no momento da escolha profissional. Os autores caracterizaram esta escolha como parte de um dos períodos de transição integrante do desenvolvimento da identidade adulta. Argumentaram que a escolha profissional envolve uma negociação que visa a integração do nosso autoconceito (necessidades individuais, identificações, aptidões, estilos de defesa e valores) no papel profissional. Enfatizam o conflito vivido e propuseram que, num extremo o autoconceito pudesse ser caracterizado como uma identidade operacional, claramente diferenciada, que facilita a integração nos papéis profissionais e no outro extremo pudesse ser caracterizado como identidade difusa e conflituosa, que dificulta essa integração.

O objetivo central deste estudo é o de perceber o papel da personalidade na tomada de decisão do sujeito, em relação à prossecução ou não dos estudos, depois do ensino secundário. Ou seja, se um sujeito possuir determinados resultados nas dimensões de personalidade que constituem a teoria dos Big Five (na qual se baseia o presente estudo), estes serão um forte indicador da decisão que irá tomar em relação à prossecução dos estudos.

Personalidade

Definição de personalidade

A personalidade pode ser descrita de várias formas. Nicholson (2000, cit. por Lima & Simões, 2000), define-a como a “permanência de carácter”; Buchanan e Huczynski (1997), citado por Lima e Simões (2000), definem personalidade como “as qualidades psicológicas que influenciam os padrões comportamentais, típicos de um indivíduo, de uma forma

distintiva e consistente, através de diferentes situações e ao longo do tempo”. Pereira (1999), citado por Lima e Simões (2000), acrescentam duas definições que se complementam: uma remete para uma estrutura comum que explica o comportamento de todo e qualquer ser humano e outra mais peculiar e caracterizadora de um indivíduo em particular.

Nos últimos dez anos, as perspectivas de muitos psicólogos da personalidade convergem relativamente à estrutura e ao conceito de personalidade. Segundo Digman (1990), de uma forma geral, os investigadores concordam que existem cinco grandes fatores de personalidade que podem servir uma taxonomia de atributos de personalidade, a qual tem emergido de diversos estudos longitudinais, em diferentes fontes, através de diversos inventários de personalidade e sistemas teóricos, aplicados a diferentes idades, sexos, raças e línguas (citado por Mount, Barrick, & Strauss, 1994).

Pina e Cunha et.al. (2005), indicam que diversos paradigmas de estudo da personalidade coexistem na literatura, incluindo o Paradigma dos Traços (assente na identificação das características de personalidade responsáveis pela consistência comportamental), o Paradigma Humanista (centrado na ideia de que a única forma de conhecer o outro é através da fenomenologia, i.e., da compreensão da sua experiência distintiva da realidade), o Paradigma Behaviorista (interessado na extração de todos os elementos subjetivos e inobserváveis) e o Paradigma Psicanalítico (centrado no estudo dos processos mentais profundos e alvo de importantes desenvolvimentos recentes).

São muitas as razões que levam a pensar que as características da personalidade têm alguma base genética. Com um índice elevado de hereditabilidade, os traços de personalidade desenvolvem-se a partir da infância, atingindo a maturidade na idade adulta e tornando-se estáveis aos trinta anos (Lima & Simões, 2000). Na obra de Roberts e colaboradores (2004), são referidos autores como Helson e Kwan (2000), Roberts, Robins, Caspi e Trzesniewski (2003), cujas conclusões remetem para uma crescente evidência de que os traços de personalidade se continuam a desenvolver depois da infância, com níveis consideráveis de mudança nos jovens adultos.

Os psicólogos que se seguiram a William James (1890-1950), têm-se questionado se os vários aspetos da personalidade, incluindo os traços de personalidade, mudam, de forma significativa, na vida adulta e quando é que essa mudança ocorre (Srivastava, John, Gosling, & Potter, 2003).

Srivastava e colaboradores (2003), acreditam que a personalidade adulta é caracterizada mais pela plasticidade do que pelo aumento da calcificação, os mecanismos de mudança da personalidade podem ser melhor compreendidos considerando os contextos de vida que

acompanham a mudança. Vários processos podem estabelecer uma ligação entre as mudanças, no caso da Conscienciosidade, por exemplo, algumas mudanças maturacionais podem advertir os sujeitos para a procura de papéis que se encaixem nas suas novas personalidades. Conversamente, novas responsabilidades no trabalho e compromissos relacionais, resultantes de papéis sociais dos adultos, podem requerer que os indivíduos se tornem mais organizados e responsáveis, de forma a irem ao encontro das demandas da nova situação. Ambos os mecanismos também podem ter lugar como parte de um sistema transacional de mudança de personalidade, que podem levar as pessoas a escolher e moldar ambientes que, mais tarde, irão reforçar as suas personalidades (Caspi & Roberts, 1999; citados por Srivastava e colaboradores, 2003).

Modelo dos cinco fatores: Teoria “Big Five”

A estrutura dos Big Five tornou-se o modelo de investigação da personalidade mais estudado, mas ainda não foi aceite universalmente (ver John & Srivastava, 1999; McCrae & Costa, 1999, citados por Gosling, Rentfrow, & Swann Jr., 2003).

Segundo Gosling e colaboradores (2003), a estrutura dos Big Five é um modelo hierárquico de traços de personalidade com cinco dimensões gerais que representam a personalidade ao mais alto nível de abstração. Cada um dos fatores apresenta dois pólos (e. g., Extroversão vs. Introversão) e resume algumas facetas específicas (e. g., sociável). A estrutura dos Big Five sugere que a maioria das diferenças individuais presentes na personalidade humana, podem ser classificadas em cinco grandes domínios.

Apesar de parecer não haver consenso no que respeita às características que compõem a personalidade, a conceptualização dos cinco traços de Costa e McCrae (1985), citada por Schaick, Kovacik, Hallman, Diaz e Morrison (2007), conhecida como a teoria dos Big Five, parece ser a mais utilizada e empiricamente validada. Dos cinco domínios que constituem esta teoria fazem parte diferentes atributos do comportamento, que parecem estar positivamente correlacionados com a personalidade de uma pessoa.

O modelo dos cinco fatores é uma organização abrangente da estrutura dos traços da personalidade. Segundo McCrae e Costa (1995; 1996), podemos considerar a estrutura da personalidade como o “padrão de covariação dos traços numa população” (citado por Lima & Simões, 2000).

Big Five é o modelo da personalidade mais conhecido e divulgado na literatura. Segundo Pina e Cunha (2005), as suas cinco dimensões surgem com o propósito de explicar atitudes e comportamentos relevantes no contexto organizacional, independentemente de estarem juntas ou separadas. A sua popularidade deve-se, em muito, ao Inventário de Personalidade NEO-Revista (NEO PI-R), que criou uma espécie de cunho comum que passou a ser utilizado por todos os estudiosos da personalidade, apesar de persistir algum desacordo em relação ao conteúdo dos fatores. Goldberg (1993, citado por Pina e Cunha et.al., 2005), afirma que este modelo não pretende limitar a personalidade a um simples conjunto de traços, mas sim proporcionar um quadro científico válido e capaz de organizar a miríade de diferenças individuais que caracterizam o ser humano.

As dimensões da personalidade Big Five são: abertura à experiência (imaginativo e pensamento independente), conscienciosidade (sensibilidade), extroversão (sociabilidade e assertividade), amabilidade (merecedor de confiança, cooperante) e neuroticismo (ansiedade e depressão), sendo o indivíduo avaliado de acordo com o grau que exhibe em cada uma destas dimensões (Schaick et.al., 2007).

Os domínios da personalidade supracitados revelam elevados níveis de estabilidade de teste-reteste, ao longo do tempo e da idade, verificando-se portanto uma continuidade (Fraley & Roberts, 2005; Roberts & DelVecchio, 2000; citados por Allemand, Zimprich & Hendricks, 2008). Como referenciado na obra de Allemand e colaboradores (2008), vários autores têm discutido que estes cinco domínios possuem bases biológicas (Pickering & Gray, 1999), que são altamente hereditários (Bouchard & Loehlin, 2001; Johnson, McGue & Krueger, 2005), que podem ser encontrados em diversas culturas (McCrae, 2001) e que são análogos aos nossos parentes não humanos, os chimpanzés (King & Figueredo, 1997).

Alguns estudos, como o de Benet-Martinez e John (1998), comprovam que os “cinco grandes” têm a capacidade de descrever a Personalidade de qualquer sujeito, independentemente do seu sexo, idade, formação académica, raça ou nacionalidade. Qualquer um dos fatores é encarado como um contínuo, no qual o sujeito é posicionado, tendo em conta a sua maior ou menor pontuação, num determinado traço (citado por Cunha, et.al., 2005).

O já referido modelo defende que a personalidade pode ser descrita em função de um conjunto de cinco dimensões que, ao mais alto nível de abstração, são compostas por vários traços (ver tabela 1).

Tabela 1. As Cinco dimensões da Personalidade Big Five (OCEAN)

Dimensão	Traço Associado
Extroversão	Energia, entusiasmo, sociabilidade, atividade, assertividade e afetividade positiva.
Neuroticismo	Afetividade negativa, nervosismo, ansiedade, tristeza e tensão.
Amabilidade	Altruísmo, afeto, confiança, modéstia e simpatia.
Conscienciosidade	Constrangimento, controlo de impulsos, pensar antes de agir, atrasar gratificações, seguir normas e regras, planificar, organizar e priorizar tarefas.
Abertura à Experiência	Originalidade, mente aberta.

John e Srivastava (1999) citado por John, O.P., Naumann, L.P., & Soto, C.J. (2008)

Descrição das cinco dimensões:

- *Extroversão* (afetividade positiva): traço que predispõe as pessoas para experimentarem estados emocionais positivos e para se sentirem bem consigo mesmas e com o mundo. Os sujeitos com elevada classificação neste fator, tendem a ser sociáveis, afetuosos e amistosos;
- *Neuroticismo* (afetividade negativa ou instabilidade emocional): tendência para vivenciar estados emocionais negativos, para se sentir sob stress, para encarar o mundo e a si próprio, como negativo. Frequentemente associado à doença mental, o Neuroticismo é um traço que todos os sujeitos são possuem, de certa forma;
- *Amabilidade*: permite distinguir entre os sujeitos que têm facilidade de relacionamento com os outros e os que não têm. Resultados baixos neste fator, revela que a pessoa é rude, não cooperativa e pouco simpática;
- *Conscienciosidade*: encarada como um bom preditor do desempenho profissional, na medida em que reflete o grau em que a pessoa é escrupulosa, cuidadosa e perseverante. Estes sujeitos são autodisciplinados e resistentes a impulsos distrativos e a tentações, tendem a ser mais orientados à organização, ao planeamento e à conclusão de tarefas;

- *Abertura à experiência*: está relacionado com o grau em que o sujeito possui um vasto campo de interesses ou antes prefere dedicar-se a atividades limitadas, num campo mais restrito, se é original ou conservador e se assume ou evita o risco.

Limitações da teoria Big Five

Apesar do grande interesse e aceitação que esta proposta tem tido, na década de oitenta e noventa, têm-lhe sido apontadas algumas limitações. Uma das críticas ao modelo dos cinco fatores (Five Factor Model – FFM), segundo Lima e Simões (2000), remete para Eysenck (autor do sistema PEN – Psicoticismo, Extroversão, Neuroticismo – que emergiu, a partir das abordagens psicobiológicas da personalidade) e cujo paradigma serviu como enquadramento para investigações experimentais e correlacionais, no domínio da personalidade. Eysenck, refere que a taxonomia dos Big Five carece de alguns elementos básicos, para poder ser considerada uma teoria científica. Em concordância com a crítica supracitada, Briggs (1992), refere que um dos limites do modelo se baseia na falta de especificidade na definição dos cinco fatores, pois grande parte dos artigos dedicados ao FFM são trabalhos empíricos que tentam, essencialmente, estender o modelo a outras populações, ou integrar nele outros conceitos personológicos (citado por Lima & Simões, 2000, p.172). Efetivamente, a perspectiva em que se baseia o FFM, no domínio da psicologia da personalidade, corrige que a descrição da personalidade não deve seguir, mas sim preceder as teorias da personalidade.

Segundo Lima e Simões (2000), só recentemente começaram a emergir tentativas de explicação teóricas [são exemplos de análises teóricas, Buss (1991), Goldberg (1981), Hogan (1983), John (1990), Wiggins e Trapnell (no prelo) e (John, 1990; Buss, 1991; Wiggins & Trapnell, 1996)]. Sendo de constatar a recente preocupação e os esforços no sentido de compreender porquê cinco fatores, porquê estes cinco fatores, qual a origem/base do modelo e qual a sua relevância para o estudo da personalidade.

Como observa Guion (1994), citado por Lima (1997) e por Lima e Simões (2000), parece haver um contraste entre a definição da estrutura dos cinco fatores e a indefinição da natureza dos traços, ou seja, entre a qualidade heurística do modelo e o seu estatuto científico.

Assim, devemos limitar-nos a dizer que a teoria dos Big Five descreve a personalidade, ou que também a permite explicar?

A teoria dos cinco fatores de McCrae e Costa (citada por Lima & Simões, 2000, p.177), representa um esforço para ultrapassar o empirismo da abordagem dos Big Five. Com efeito,

esta tem dados empíricos a seu favor, em contraste com a insignificância da teorização correspondente.

Segundo Lima e Simões (2000), a teoria dos cinco fatores vem satisfazer uma necessidade profundamente sentida, pois aponta para os traços da personalidade, representando um movimento de reabilitação dos mesmos, há vários anos esboçando e atingindo, por seu intermédio, a sua plena expressão. A presente teoria assume que os traços têm o estatuto de disposições fundamentais, considerando que eles são parte integrante da personalidade. Colocando o problema dos seus mecanismos de influência, esboça soluções, no sentido de os identificar e clarificar. Pretende-se, desta forma, passar, do plano estrutural (a que os sistemas clássicos dos traços são acusados de confinar-se), para um plano dinâmico da personalidade.

Não há, nem haverá uma teoria completa da personalidade e a teoria dos cinco fatores não é exceção. Contudo, acredita-se que as bases que permitem a construção de um edifício sólido, foram lançadas (Lima & Simões, 2000). Uma perspectiva comum de traços como os Big Five de Goldberg (1990) ou o Modelo dos Cinco Fatores de McCrae e John (1992), citados por Allemand e colaboradores (2008), indicam que os traços de personalidade são padrões relativamente duradouros do pensamento, sentimentos e comportamentos que se espera que se mantenham estáveis e consistentes, ao longo do tempo e em diversas situações.

Segundo a teoria dos cinco fatores (FFT; McCrae & Costa, 1999; McCrae et. al., 2000), as mudanças surgem devido a predisposições genéticas para a mudança. Os traços são considerados disposições endógenas que seguem caminhos intrínsecos de desenvolvimento, essencialmente independente das influências ambientais. Se ocorrer mudança, surge porque os seres humanos têm uma predisposição genética para se desenvolverem em certas direções, o que vem confirmar o fato de nos tornarmos mais dominantes socialmente, agradáveis, conscienciosos, emocionalmente estáveis e menos abertos à experiência, com a idade (Roberts et. al., 2004).

De acordo com a teoria dos Big Five, os traços de personalidade estão isolados dos efeitos do ambiente (ver McCrae & Costa, 1999, p.144) e são, exclusivamente, de origem biológica. “Os traços desenvolvem-se durante a infância e atingem a maturidade na idade adulta, a partir dessa altura estabilizam nos indivíduos cognitivamente intactos” (ver McCrae & Costa, 1999, p. 145). Diz-se que os traços atingem a sua maturidade por volta dos trinta anos e é esperado que essa mesma estabilidade se mantenha durante a idade adulta, apesar de a personalidade poder voltar a mudar em idades mais avançadas (Srivastava et. al., 2003).

Os estudos de Roberts e Walton (2004), citados por Roberts e colaboradores (2004), indicam que os padrões de mudança mais complexos são encontrados nos traços de Extroversão e Abertura à Experiência. Os decréscimos na vitalidade social (sociabilidade) e aumentos no domínio social, caracterizam as mudanças evidenciadas na Extroversão e a Abertura à Experiência demonstra uma relação curvilínea com a idade.

A teoria dos cinco fatores de Costa e McCrae (1996), citada por Srivastava e colaboradores (2003), afirma que os traços de personalidade surgem exclusivamente de causas biológicas e que atingem a maturidade em jovens adultos. Assim, esta teoria prediz pouco ou nada as mudanças de qualquer dimensão da personalidade, nos jovens adultos. Contrariamente, as perspectivas dos contextualistas discutem que os traços são influenciados pelo ambiente social do indivíduo, predizendo, desta forma, a sua plasticidade (Haan, Millsap, & Hartka, 1986, Helson, Jones, & Kwan, 2002, citados por Srivastava et. al.; 2003).

Instrumentos de medida

Foram desenvolvidos vários instrumentos para medir os Big Five, o mais divulgado é o de Costa e McCrae (1992) de 240 itens NEO Personality Inventory Revised (NEO-PI-R) que permite medir os domínios da personalidade em seis facetas específicas, em cada uma das cinco dimensões (citado por Bártolo-Ribeiro & Aguiar, 2008; Gosling et. al., 2003). Pelo fato do preenchimento deste instrumento demorar cerca de quarenta e cinco minutos e por isso não poder ser aplicado em muitos estudos de carácter científico, foram desenvolvidas algumas versões reduzidas. Três instrumentos bem estabelecidos e largamente utilizados são o 44-item Big-Five Inventory (BFI; ver Benet-Martínez & John, 1998; John & Srivastava, 1999), o 60-item NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI; Costa & McCrae, 1992) e o instrumento de Goldberg contendo 100 itens de adjetivos que descrevem traços (TODA; Goldberg, 1992), citados na obra de Gosling e colaboradores (2003).

John e Srivastava (1999), estimaram que o BFI, NEO-FFI e o TDA levam aproximadamente cinco, dez e quinze minutos a preencher. Porém, foi reconhecida a necessidade de desenvolver uma versão ainda mais reduzida do Big Five, motivo pelo qual Saucier (1994), apresentou um instrumento de 40-itens que deriva da escala de 100 itens de Goldberg (1992).

Na atual conjuntura temporal, os instrumentos de avaliação da personalidade tendem a ser cada vez mais reduzidos, não só devido à escassez de tempo dos investigadores para

avaliarem os resultados, mas também pela frequência com que se solicita a colaboração de estudantes universitários em trabalhos de investigação (Bártolo-Ribeiro & Aguiar, 2008).

Validade preditiva das dimensões do Big Five

A emergência do modelo dos cinco fatores tem impossibilitado os investigadores de conduzir estudos meta-analíticos do valor preditivo da personalidade (Barrick & Mount, 1991; Hough, Eaton, Dunnette, Kamp, & McCloy, 1990; Tett, Jackson, & Rothstein, 1991; citados por Mount et. al, 1994). Apesar de estas revisões terem adotado estruturas de personalidade ligeiramente diferentes, as conclusões podem ser resumidas em termos da taxonomia dos Big Five. Os estudos de Barrick e Mount (1991) e Hough e colaboradores (1990), citados na obra de Mount e colaboradores (1994), demonstram que apenas uma das dimensões do modelo, a conscienciosidade, é preditor válido de todos os grupos ocupacionais e de todos os estudos relacionados com o trabalho.

Os cinco grandes têm vindo a ser relacionados com vários aspetos da vida organizacional. Pina e Cunha et.al. (2005), mencionam alguns estudos que revelam que, no âmbito da performance e do desempenho profissional, as dimensões que parecem ter mais impacto no sujeito são a conscienciosidade, os extrovertidos fomentam o trabalho de equipa e os de amabilidade mais negativa são propensos a vivenciar situações de stress.

Gross, Carstensen, Pasupathi, Tsai, Skorpen e Hsu (1997), citados na obra de Srivastava e colaboradores (2003), referem que as pessoas melhoram a sua regulação emocional à medida que envelhecem e tendem a ter menos experiências negativas, o que se pode traduzir em níveis de declínio do neuroticismo com a idade. As teorias da seletividade socioemocional de Carstensen, Isaacowitz e Charles (1999), referidas na mesma obra, predizem que, à medida que os adultos passam para uma idade mais avançada, se interessam cada vez menos em reunir informação nova e conhecer pessoas novas, o que implica um declínio da abertura à experiência e da extroversão. Em contrapartida, estão mais interessados em estabelecer relações com outros que lhes são próximos, gerando um aumento da amabilidade.

Roberts, Robins, Caspi e Trzesniewski (2003), citados na obra de Allemand e colaboradores (2008), concluíram que, de uma forma geral, as pessoas tornam-se mais amáveis e mais conscienciosas a meio e no final da idade adulta, revelando um decréscimo do Neuroticismo em todas as idades e aumentos pouco significativos na Abertura à Experiência. Na generalidade, as pessoas apresentam valores nas medidas de domínio social crescentes e

nas medidas de vitalidade social, valores decrescentes (Roberts et. al., 2003; 2006; citados por Allemand et. al., 2008).

Roberts e colaboradores (2003), citados na obra de Srivastava e colaboradores (2003), concluíram que, de uma forma geral, a conscienciosidade e a amabilidade tendem a aumentar com a idade adulta e o neuroticismo tende a diminuir. A abertura à experiência revela resultados mistos nos estudos e a extroversão não revela um modelo geral de mudança ao nível do fator. Este padrão básico de descobertas foi relatado em vários estudos por investigadores que afirmam que os traços de personalidade são afetados pelo contexto (e. g., Helson et. al., 2002; Helson & Kwan, 2000), tal como os que favorecem uma interpretação de traços estritamente biológica (e. g., McCrae et.al., 1999, 2000). Segundo Roberts e colaboradores (2003), parecem existir algumas bases comuns entre investigadores, mas ainda existem alguns desacordos, nomeadamente entre a perspectiva biológica e a contextual uma vez que não estão de acordo em relação à altura em que as mudanças ocorrem, ao longo da vida, nem à existência de diferenças no desenvolvimento do homem e da mulher (Srivastava et. al., 2003).

Allemand e colaboradores (2008), concluem que os níveis médios dos domínios da personalidade continuam a mudar durante a idade adulta e também mais tarde, especialmente o neuroticismo, a amabilidade e a conscienciosidade.

Os estudos de Roberts e DelVecchio (2000), citados por Allemand e colaboradores (2008), acerca do desenvolvimento de traços de personalidade, mostraram que os primeiros períodos da vida são marcados por elevados graus de mudança nos traços de personalidade, comparativamente com a média e terceira idade.

Os homens e as mulheres podem manifestar diferenças desenvolvimentais ao nível do Neuroticismo, principalmente as raparigas adolescentes que manifestam níveis superiores aos dos rapazes, nesta dimensão (del Barrio, Moreno-Rosset, Lopez-Martinez, & Olmedo, 1997; Gullone & Moore, 2000; Margalit & Eysenck, 1990; citados por Srivastava et. al., 2003). Os estudos que incidem nos períodos subseqüentes, indicam que a autoconfiança e a capacidade para lutar melhoram com a idade, nas mulheres (Helson & Moane, 1987; Helson, Pals, & Solomon, 1997; citados por Srivastava et. al., 2003), o que sugere que o decréscimo do neuroticismo ocorre primeiro nas mulheres.

Srivastava e colaboradores (2003), fazem referência ao estudo de Wink e Helson (1993), no qual se concluiu que as mulheres se tornam menos dependentes emocionalmente e mais competentes com a idade, ao contrário dos homens que entram na idade adulta menos dependentes e mais competentes, mas depois mantêm-se relativamente estáveis nestes

aspectos. Desta forma, espera-se que o nível de neuroticismo nas mulheres decresça durante a vida adulta, enquanto o dos homens parece não apresentar mudanças significativas.

Apesar de tudo, podemos concluir que existe divergência nas perspectivas contextuais que defendem que, depois dos trinta anos, nenhuma das dimensões da teoria dos cinco fatores (Big Five), muda. Contudo, torna-se evidente que os processos desenvolvimentais que ocorrem ao longo da vida, podem afetar cada uma das dimensões do Big Five, de forma diferente, em períodos específicos da vida, mesmo entre homens e mulheres (Srivastava et. al., 2003).

No estudo desenvolvido por Srivastava e colaboradores (2003), os autores concluíram que os indivíduos apresentam menos mudanças na dimensão de conscienciosidade depois dos trinta anos, do que antes, mas continuam sempre a mudar. Verificou-se ainda um aumento significativo da amabilidade entre os trinta e um e os sessenta anos, tanto nas mulheres, como nos homens. No que diz respeito ao neuroticismo, nos homens o efeito da idade não se revelou impactante em qualquer um dos períodos, mas nas mulheres manifestou-se declínio nesta dimensão. A abertura à experiência é a dimensão que manifesta um maior declínio nos homens depois dos trinta, mas nas mulheres a magnitude desse declínio não foi muito marcante a partir desta idade, comparativamente que se verificou até então. Por fim, constata-se um decréscimo da extroversão nas mulheres, depois dos trinta e até aos sessenta anos de idade.

Srivastava e colaboradores (2003), referem o Modelo de Desenvolvimento dos Big Five, com especial ênfase na modelagem da idade e nos efeitos de género. Segundo este modelo, a conscienciosidade deve seguir uma função de desaceleração, com um pequeno aumento no início da idade adulta, as pessoas aumentam esta dimensão em todas as idades, mas a escala de aumento é maior nos jovens adultos do que nos mais velhos. O aumento da amabilidade acelera perto dos trinta e continua depois desta idade, até aos quarenta, sendo mais frequente este aumento nas mulheres, do que nos homens. As mulheres manifestam ainda um maior declínio do neuroticismo ao longo da idade adulta, mas em idade mais avançada, tais diferenças de género não se verificam. Tanto os homens como as mulheres demonstram um declínio na abertura à experiência, mesmo que pequeno, com a idade. Finalmente, os homens aumentam um pouco na extroversão, com a idade, enquanto as mulheres diminuem, o que resulta numa redução das diferenças de género, com a idade.

De uma forma geral, a conscienciosidade aumenta mais na década dos vinte, a amabilidade aumenta mais na dos trinta e o neuroticismo decresce com a idade para as mulheres, mas não para os homens, a abertura à experiência revelou baixos declínios e a

extroversão diminui apenas nas mulheres (Srivastava et. al., 2003). Neste estudo, a conscienciosidade revelou uma mudança substancial no início e a meio da idade adulta, pois esta é a altura da vida em que os adultos estão a entrar e a avançar na força de trabalho e a assumir compromissos, tarefas estas que têm sido ligadas às mudanças na conscienciosidade, como indicado por Neyer e Asendorpf (2001) e por Roberts (1997).

Roberts e colaboradores (2003) são referidos por Srivastava e colaboradores (2003), porque sugerem que o aumento da conscienciosidade, da amabilidade e o declínio do neuroticismo nos adultos, pode indicar aumento de maturidade, dado que as pessoas se tornam melhor adaptadas à medida que vão envelhecendo, ou seja, continuam a amadurecer até meio da idade adulta.

Tomada de Decisão

A decisão profissional é definida como a certeza do indivíduo acerca da sua escolha profissional (Osipow, Carney, Winer, Yanico, & Koschier, 1987; citado por Pečjak & Kožir; 2007), enquanto esta certeza se relaciona com o quão certo o indivíduo está de que pode fazer uma escolha profissional. Um conceito contrário é o de indecisão profissional que se relaciona com a incapacidade do indivíduo fazer uma escolha, acerca da profissão que pretende seguir.

Segundo Gati e colaboradores (1996), citado na obra de Pečjak e Kožir (2007), o processo de tomada de decisão profissional tem as mesmas características que qualquer outro processo de tomada de decisão, o que significa que a) o processo envolve um indivíduo; b) que escolhe a possibilidade profissional mais apropriada, de entre várias; c) baseada na comparação e avaliação das alternativas. Este processo tem algumas especificidades, como por exemplo que um indivíduo toma uma decisão entre diversas possibilidades profissionais, para cada alternativa estão disponíveis várias informações e vários aspetos da profissão que devem ser tidos em consideração. Devido à complexidade da decisão de seguir os estudos, os adolescentes têm que utilizar vários recursos, havendo uns que conseguem tomar uma decisão sem dificuldade, enquanto outros se deparam com vários obstáculos ao nível interno e ambiental.

Neste sentido, Gati, Krausz e Osipow (1996) desenvolveram uma taxonomia com base numa teoria normativa da tomada de decisão. Nesta taxonomia, citada por Pečjak e Kožir (2007), as dificuldades na tomada de decisão profissional são classificadas em três vastas

categorias que, posteriormente, serão divididas em dez categorias específicas de dificuldades. A primeira categoria é a falta de preparação e inclui três categorias de dificuldades que podem aparecer antes do processo de tomada de decisão profissional: a) a falta de motivação para iniciar o processo; b) indecisão geral que se refere a todos os tipos de decisão e c) crenças disfuncionais que incluem expectativas irracionais, acerca do processo de tomada de decisão profissional. As outras duas categorias, a falta de informação e a informação inconsistente, incluem as dificuldades que surgem durante o processo de tomada de decisão profissional. A falta de informação inclui quatro categorias de dificuldade: a) a falta de conhecimento acerca dos passos envolvidos no processo; b) a falta de informação do self; c) a falta de informação acerca das várias alternativas e d) a falta de informação relativa à forma de encontrar informação adicional. A terceira categoria, a informação inconsistente, inclui: a) informação pouco segura (e.g., resultados acadêmicos acima da média e baixos resultados em testes de inteligência); b) conflitos internos tais como preferências contrárias ou dificuldades relacionadas com a necessidade de compromisso e c) conflitos externos que estão relacionados com a influência de outros significativos.

Rosa, Scholten e Carrilho (2006), afirmam que os sujeitos são confrontados com diversas situações de escolha que fazem, ou não, parte do seu cotidiano e que envolvem maiores ou menores consequências. Mesmo as decisões mais frequentes e banais, como escolher o que vestir, podem gerar conflito. Diversos teóricos referidos nesta obra, como Chatterjee e Heath (1996), Brown e Carpenter (2000) e Scholten (2002), defendem que o modo como os decisores escolhem é influenciado pelo conflito que sentem numa tomada de decisão e que o grau de conflito depende do tamanho da troca entre os atributos das opções do conjunto de alternativas a ser consideradas.

De acordo com a teoria da dissonância cognitiva de Festinger (1957), referida na obra de Rosa e colaboradores (2006), quanto maior o número de cognições inconsistentes com uma determinada decisão, maior o conflito antes da decisão e maior a dissonância cognitiva depois. Ou seja, quanto mais, ou maiores, forem as vantagens que têm que ser trocadas entre opções, maior é o conflito sentido pelo decisor. A maioria das teorias sobre a tomada de decisão (ver Chatterjee & Heath, 1996; Scholten, 2002; Tversky & Simonson, 1993), citados na obra de Rosa e colaboradores (2006), estão de acordo no fato de existir uma relação positiva entre conflito e tamanho da troca entre os atributos, isto é, quanto maiores são as trocas, mais sacrifícios temos de aceitar ao escolher uma opção em detrimento de outra e, conseqüentemente, maior é o grau de conflito sentido pelos decisores.

Perante uma escolha, as pessoas preocupam-se, frequentemente, com a justificação da sua decisão, ou seja, procuram argumentos a favor e contra cada opção, para justificar a sua escolha. Desta forma, quando poucos argumentos podem ser construídos ou encontrados a favor ou contra uma opção, torna-se mais difícil justificar a escolha, aumentando o nível de conflito sentido pelos decisores. De acordo com o que foi referido, o conflito diminui com o tamanho da troca, uma vez que quanto menores são as trocas entre os atributos, menores são as vantagens de uma opção, comparativamente com outra, portanto, menos são os argumentos que dispomos para escolher uma opção em detrimento de outra (Montgomery, 1989; citado por Rosa et. al., 2006).

Modelos de tomada de decisão

Os atuais modelos de conflito e escolha referem que, quando existe apenas uma opção que tem aspetos negativos e positivos, o conflito se relaciona com a ambivalência ou a incerteza na forma de avaliar a opção. Quando a escolha compreende múltiplas opções que se comparam entre si em aspetos positivos e negativos, o conflito remete para a incerteza sobre qual das opções é mais valorizada (Fischer, Jia, & Luce, 2000; Fischer, Luce, & Jia, 2000, citados por Rosa et. al., 2006).

Segundo Rosa e colaboradores (2006), quando uma opção domina a outra, a escolha é inequívoca e, conseqüentemente, o decisor não sente o conflito. Se uma decisão não é claramente superior a outra, a escolha envolve uma avaliação de diferenças ao longo dos atributos (trocas), o que implica ter de abdicar de determinadas vantagens em detrimento de outras, gerando conflito.

O modelo de maximização de valor estudado por Luce (1959) e McFadden (1973) e o modelo de eliminação por aspetos de Tversky (1972), não consideram a influência do tamanho da troca nem do conflito na tomada de decisão. O modelo contextual por componentes de Tversky e Simonson (1993) vem implicitamente considerar esta relação, defendendo que a ampliação do tamanho da troca aumenta o impacto da aversão às perdas, ou seja, aumenta o conflito. Modelos recentes, como o modelo da escolha mediada pelo conflito e o modelo da dupla mediação, estudam o processo de tomada de decisão centrando-se na relação entre tamanho da troca e conflito (citado por Rosa et. al., 2006). Seguem-se alguns modelos de tomada de decisão que nos irão permitir compreender melhor a relação entre tamanho da troca e conflito.

Teoria da Dissonância Cognitiva: De acordo com a teoria da dissonância cognitiva de Festinger (1957), um indivíduo sente conflito antes da escolha e dissonância depois, quando pelo menos dois elementos cognitivos (conhecimentos, opiniões ou crenças), não são coerentes. Isto é, quando uma pessoa tem uma opinião ou um comportamento que não é consistente com o que pensa de si, das suas opiniões ou comportamentos, vai sentir dissonância. Quando os elementos dissonantes são igualmente relevantes ou importantes para o indivíduo, a magnitude da dissonância vai depender do número de cognições inconsistentes. Assim, podemos assumir que, de acordo com Festinger (1957), existe uma relação positiva entre o número de cognições inconsistentes e o conflito antes da escolha e a dissonância depois – a teoria da dissonância cognitiva visa uma relação positiva entre o tamanho de troca e o conflito.

Modelo Contextual por Componentes: Segundo o modelo contextual por componentes de Tversky e Simonson (1993), uma escolha é vista como um processo de comparação emparelhada que funciona de acordo com o princípio de aversão às perdas, segundo o qual as perdas são mais dolorosas do que os ganhos da mesma magnitude, que são mais agradáveis. Numa escolha, os decisores vão considerar as diversas alternativas disponíveis e avaliar as vantagens (ganhos) e as desvantagens (perdas), ao escolher determinada opção. As vantagens são mais desagradáveis ou dolorosas do que as vantagens equivalentes são agradáveis ou satisfatórias, ou seja, a percepção dos sacrifícios que temos que aceitar ao escolher uma das opções é maior do que a percepção daquilo que vamos ganhar. À medida que o tamanho da troca entre autonomia e memória aumenta, mais temos que perder num atributo para ganhar no outro, logo, maior será a assimetria entre a dor de perder e o prazer de ganhar e, conseqüentemente, maior será o conflito.

Modelo de Escolha Mediada pelo Conflito: O modelo de escolha mediada pelo conflito de Scholten (2002) e Carrilho, Scholten e Rosa (2005), considera que uma escolha pode ou não envolver conflito, dependendo da presença ou ausência de trocas entre os atributos. O conflito sentido pelos decisores é influenciado pelo contraste entre taxas de troca e pelo contraste entre tamanhos de troca. Ou seja, o grau de conflito depende da diferença num atributo ser percebida como grande ou pequena, relativamente à diferença no outro atributo (taxa de troca) e das diferenças dos atributos serem percebidas como grandes ou pequenas (tamanho de troca).

Numa tomada de decisão, os sacrifícios que temos de aceitar ao escolher uma opção em detrimento de outra, aumentam com o tamanho da troca (entre os atributos ao longo das opções), isto é, quanto menos similares forem as opções, mais vantagens temos de perder numa opção, para ganhar na outra. Este modelo, tal como o modelo contextual por componente assume uma relação positiva entre o tamanho da troca e conflito. Esta relação é explicada pelo princípio do contraste de trocas, segundo o qual é o contraste, entre pequenas e grandes trocas, que leva a que o conflito gerado por pequenas trocas seja menor. Pequenas trocas são percebidas como mais triviais ou banais, quando comparadas com grandes trocas (que implicam grandes sacrifícios), gerando um nível de conflito mais baixo em pequenas trocas e mais elevado em grandes trocas.

Modelo de Dupla Mediação: Quando as pessoas são questionadas acerca do fato de existir uma relação positiva entre o tamanho da troca e conflito, referem, frequentemente, que a dificuldade da escolha está relacionada com os argumentos que possuem para escolher uma opção em detrimento de outra. De acordo com esta perspetiva, os decisores sentem um maior nível de conflito em trocas pequenas (opções mais similares), uma vez que não possuem argumentos suficientemente fortes para justificar a sua escolha. Montgomery (1989), citado na obra de Rosa e colaboradores (2006), defende que os decisores só se consideram preparados para escolher quando encontram argumentos suficientemente fortes para tomarem a decisão, sugerindo uma relação negativa entre tamanho da troca e conflito.

O modelo de dupla mediação de Scholten e Sherman (2004), concilia as duas perspetivas, postulando que a relação entre tamanho da troca e conflito é mediada tanto pelos argumentos como pelos sacrifícios e é moderada por diversos fatores do ambiente da decisão, entre os quais a importância relativa dos atributos e a necessidade de justificar a escolha a outros. Segundo este modelo, existem duas fontes de conflito: o conflito originado pela identificação da troca e o conflito resultante da inspeção da troca. O primeiro refere-se ao conflito resultante do reconhecimento de que um dos atributos tem que ser trocado por outro, este processo não depende do tamanho da troca entre os atributos. Contrariamente, a inspeção da troca refere-se ao processo de investigação sobre quanto tenho que trocar de um atributo por quanto de outro. O conflito desenvolvido a partir deste processo depende do tamanho da troca dos atributos.

Rosa e colaboradores (2006) referem que, de forma semelhante Kahneman e Tversky (1979) na teoria da perspetiva (prospect theory), defendem duas fases no processo de escolha. A fase inicial, fase de edição que consiste numa análise preliminar das perspetivas oferecidas

(opções sob consideração) e cuja função é organizar e reformular as opções de modo a simplificar uma posterior avaliação e escolha. Na fase seguinte, a fase de avaliação, as opções são avaliadas e é escolhida a que tem maior valor. De acordo com o modelo de dupla mediação, o efeito do tamanho da troca no conflito é mediado por duas forças em direções opostas: os sacrifícios que temos que aceitar quando tomamos uma decisão e os argumentos que construímos acerca das opções. Como o efeito do tamanho da troca no conflito é mediado pelos argumentos, a primeira decisão gera um nível de conflito mais baixo do que a segunda assim, a relação entre o tamanho da troca e o conflito, mediada pelos argumentos, é negativa.

O estado desagradável do conflito: Considerando o pressuposto fundamental que o conflito é um estado desagradável do qual as pessoas querem sair rapidamente, o nível de conflito final é baixo tanto em pequenas como em grandes trocas. Isto é, quando as trocas são pequenas as pessoas baseiam-se no mediador sacrifícios e quando as trocas são grandes, no mediador argumentos. Quando as trocas são intermédias, ambos os mediadores produzem um nível de conflito moderado, dando origem a um nível de conflito final moderado. Assim, a relação entre tamanho de troca e conflito final é em U invertido, quando os níveis de conflito mediado por argumentos e por sacrifícios dependem, igualmente, do conflito desenvolvido pela inspeção da troca. O grau em que o nível de conflito gerado por argumentos e por sacrifícios depende do conflito resultante da identificação da troca, altera a relação entre tamanho da troca e conflito final. Em situações extremas, o nível de conflito final é independente do tamanho da troca, podendo ser elevado, moderado ou baixo, dependendo do conflito resultante da identificação da troca.

A importância relativa dos atributos: o modelo de dupla mediação considera uma relação em U invertido, entre o tamanho da troca e o conflito, no entanto, existem diversos fatores que alteram a forma desta relação. A importância relativa dos atributos (das opções do conjunto da escolha) é um aspeto da situação de decisão que aumenta a importância de considerações a favor de uma decisão particular, é um fator moderador que altera o modo como os fatores, argumentos e sacrifícios medeiam a relação entre conflito e tamanho da troca. O aumento da importância diferencial entre os atributos leva a que os decisores se baseiem na escolha lexicográfica para tomarem uma decisão, ou seja, à medida que um atributo se torna mais importante que o outro, aumenta a probabilidade dos sujeitos escolherem a opção superior no atributo mais importante, mesmo que seja muito inferior no atributo menos importante (a vantagem anula a desvantagem). Uma decisão tomada com base na escolha lexicográfica leva

a que o efeito do tamanho da troca no conflito seja menor, uma vez que o conflito gerado por sacrifícios e por argumentos está menos dependente da inspeção da troca. Em suma, a relação entre tamanho da troca e conflito é moderada pela importância relativa dos atributos, sendo em U invertido quando os atributos são igualmente importantes e positiva quando um atributo é mais importante (confirmado por resultados nos estudos de Correia, 2003; Scholten & Sherman, 2004).

Necessidade de justificar a escolha: o modelo de dupla mediação demonstra também como a relação entre tamanho de troca e conflito se pode tornar mais negativa quando os decisores percebem que vão ter que justificar a sua escolha a outros. O fator moderador necessidade de justificar, refere-se à necessidade ou pressão para um indivíduo justificar o seu ponto de vista e preferências a outros (ver Simonson & Nye, 1992; Tetlock, 1983; Lerner & Tetlock, 2003). A necessidade de justificar a escolha pode promover um pensamento mais integrativo e complexo e levar a que as pessoas se preocupem mais em encontrar boas razões a favor de uma opção e menos com os sacrifícios que têm de aceitar ao escolher uma opção em detrimento de outra. Para tal, é necessário que os decisores percebam ou sejam informados que têm que justificar a escolha antes de tomarem a decisão, caso contrário gera apenas pensamentos auto-confirmatórios. De acordo com este modelo, a necessidade de justificar aumenta o conflito resultante da identificação da troca e altera o grau em que o conflito final (também derivado da inspeção da troca) é mediado pelos argumentos e pelos sacrifícios. Uma vez que as pessoas estão mais centradas na procura de argumentos para justificar a escolha, vão preocupar-se menos com as vantagens que vão ter de perder ao escolher uma opção em detrimento de outra. Assim, o conflito mediado pelos sacrifícios em situações com justificação, vai diminuir menos com pequenas trocas do que quando uma decisão não tem de ser justificada, atenuando o conflito mediado pelos sacrifícios. Em suma, o fato de o indivíduo ter que justificar a sua escolha a outros, atenua o efeito positivo do conflito mediado por sacrifícios no tamanho da troca e acentua o efeito negativo do conflito mediado por argumentos, tornando a relação entre o tamanho da troca e o conflito mais negativa.

O modelo de dupla mediação estuda a formação do conflito na tomada de decisão, apresentando uma perspectiva integradora e alternativa aos modelos tradicionais de tomada de decisão, defendendo que a relação entre tamanho de troca e conflito é mediada tanto pelos sacrifícios (que temos de aceitar ao escolher uma opção em detrimento de outra), como pelos argumentos (que dispomos a favor e contra cada opção) e moderada por diversos fatores,

entre os quais a importância relativa dos atributos e a necessidade de justificar a escolha. Estes dois fatores moderadores alteram o modo como a relação entre conflito e tamanho de troca é mediada pelos sacrifícios e pelos argumentos (Rosa et. al., 2006).

De acordo com a literatura existente sobre a tomada de decisão, os decisores tendem a adiar a escolha, perante decisões difíceis. Segundo Luce (1998), citado por Rosa e colaboradores (2006), à medida que a escolha se torna mais difícil, maior a probabilidade dos sujeitos recorrerem a uma opção de fuga ou evasão. Tversky e Shafir (1992), referidos na mesma obra, argumentam que a tendência para não escolher é maior em conjuntos de escolha nos quais nenhuma opção domina a outra. Por outro lado, Dhar (1997) é referido por Rosa e colaboradores (2006), por afirmar que a tendência para deferir a escolha é maior quando a diferença na atratividade das opções é pouca, do que quando é muita. De uma forma geral, a incerteza preferencial gera indecisão, tornando a escolha mais difícil, aumentando a probabilidade dos decisores adiarem a escolha, sendo provável que a introdução de uma opção de fuga no conjunto de escolha (opção de adiamento da escolha), altere a relação entre o tamanho da troca e o conflito.

No entanto, os decisores nem sempre sabem qual é o atributo que preferem, dificultando a tomada de decisão. De acordo com o modelo de dupla mediação referido por Rosa e colaboradores (2006), na ausência de uma opção de fuga, existe uma relação entre o tamanho da troca e o conflito em U invertido. A introdução de uma opção de fuga irá alterar o modo como os fatores argumentos e sacrifícios medeiam a relação entre tamanho da troca e conflito. Perante situações em que os decisores escolhem a opção de fuga, provavelmente existe uma relação mais positiva entre tamanho da troca e conflito. O fato de os decisores saberem que podem recorrer à opção de fuga, vai levar a que se centrem mais nas vantagens que têm de perder, pois perder é mais doloroso do que ganhar (aversão às perdas). Por outras palavras, o efeito positivo do mediador sacrifícios é mais acentuado do que o efeito negativo do mediador argumentos, tornando a relação entre o tamanho da troca e o conflito mais positiva.

A escolha profissional é um complexo processo de decisão. Nesta situação é necessário decidir a partir de um conjunto de opções disponíveis, sendo fundamental que o sujeito considere as suas características pessoais e as características das opções. A escolha deve procurar contemplar os seus desejos pessoais sem desconsiderar a realidade do mercado de trabalho (Gati et. al., 1996, citados por Primi et. al., 2000).

Estudos de Primi e colaboradores (2000), referem a existência de uma maturidade vocacional, entendida como a capacidade que o sujeito desenvolve para resolver tarefas relacionadas com a sua carreira profissional. Esta maturidade é vista como produto de um

processo que se dá ao longo do desenvolvimento e por meio do qual o indivíduo vai construindo uma definição do que quer e do que pode fazer da vida, em termos profissionais. Fazendo parte do desenvolvimento geral, essa maturidade depende da integração de várias experiências de vida que precedem o momento da escolha profissional. Diversos fatores associados a essas experiências, podem prejudicar o seu desenvolvimento, sendo possível dividi-los em duas categorias: os que se referem ao ambiente e os que se referem ao sujeito (Duarte, 1997; Mangas, 1997; Santos, Ribeiro & Campos, 1997; citados por Primi et. al., 2000). O primeiro grupo aborda dois microssistemas desenvolvimentais importantes, na vida do indivíduo, o contexto educacional e a família, sendo que a qualidade das relações estabelecidas nestes contextos influencia o desenvolvimento da maturidade vocacional, podendo prejudicá-la quando são pouco estimuladores à curiosidade e autonomia. O segundo grupo aborda os aspetos afetivos, intelectuais e sociais do indivíduo. Estes fatores interferem negativamente na formação de uma identidade profissional bem definida.

Personalidade e Tomada de Decisão

Na avaliação de fatores intrapessoais relacionados com a escolha profissional e respetivas dificuldades, foram essencialmente estudadas as variáveis motivacionais e emocionais, tais como o locus de controlo, auto-eficácia, autoconceito e ansiedade (Betz & Taylor, 2006; Larson et. al., 1994; Lucas, 1992; citado por Pečjak e Kožir, 2007). As raras exceções são os estudos que relacionam a tomada de decisão profissional e respetivas dificuldades, com as dimensões da personalidade Big Five. Os resultados do estudo de Lounsbury, Tatum, Chambers, Owens e Gibson (1999), citado na obra de Pečjak e Kožir (2007), demonstram que a decisão profissional está positivamente relacionada com a amabilidade e conscienciosidade e negativamente com o neuroticismo. A correlação negativa entre a decisão profissional e o neuroticismo revela que os indivíduos que experienciam mais preocupações, tensões e ansiedade, têm mais dificuldade na tomada de decisão profissional. Com referência à relação positiva entre a decisão profissional e conscienciosidade, Lounsbury e colaboradores (1999), examinam se a decisão profissional pode ser igualada ao resultado da conscienciosidade do indivíduo. A relação positiva entre a decisão profissional e a amabilidade é explicada numa forma em que os indivíduos que têm mais amabilidade, estão mais dispostos a aguentar o planeamento profissional e confiam mais na informação relacionada com a decisão

profissional, procuram e aceitam conselhos de outras pessoas e têm menos dificuldades no processo de tomada de decisão.

Pečjak e Kođir (2007), desenvolveram um estudo cujo objetivo era o de examinar: a) se há diferenças na personalidade, fatores motivacionais e o motivo da dificuldade na tomada de decisão profissional, entre estudantes profissionalmente decididos e indecisos; b) quais os fatores de personalidade e motivacionais que mais diferenciam os dois grupos de estudantes e c) o valor preditivo de vários fatores de personalidade e motivacionais, para as dificuldades na tomada de decisão profissional, em estudantes do ensino secundário.

No estudo acima descrito, verificou-se que as características dos estudantes que predizem as suas dificuldades na tomada de decisão profissional são o pânico e o estilo impulsivo na decisão, extroversão, estabilidade emocional e capacidade de autorregulação. Os estudantes com estilos de tomada de decisão impulsivos e de pânico, menos extrovertidos e emocionalmente estáveis, são indivíduos que demonstram ser menos competentes na regulação do seu processo de tomada de decisão e têm mais dificuldade em tomar decisões de carácter profissional.

Os autores Pečjak e Kođir (2007), verificaram que os estudantes emocionalmente estáveis (que lutam contra os stressores, são relaxados e se mantêm calmos em situações tensas) e extrovertidos têm menos dificuldade na tomada de decisão profissional. A estabilidade emocional é o mais forte preditor de dificuldades de tomada de decisão, o que implica que o processo de tomada de decisão é uma tarefa pretensiosa, responsável e stressante para um estudante.

Primi e colaboradores (2000) indagam sobre quais as características de personalidade que as pessoas com uma identidade profissional melhor delineada e mais decididas apresentam. Segundo os autores, a resposta está nos estudos sobre os interesses profissionais, que nos remete para a abordagem diferencial, a qual procura descrever as diferenças individuais, principalmente de personalidade, entre pessoas indecisas e decididas, ou quais são as características mais salientes de pessoas de diferentes áreas profissionais (Santos & Coimbra, 1995; citados por Primi et. al., 2000).

Objetivos do estudo

O presente estudo tem como objetivo identificar o papel das dimensões da personalidade Big Five e os resultados obtidos em cada uma delas através do BFI-44, na decisão dos sujeitos

de ingressar no ensino superior ou de não o fazer e entrarem no mercado de trabalho. Caso se verifique que a personalidade influencia a tomada de decisão escolar, pode predizer-se que um determinado sujeito com resultados mais altos numa certa dimensão, irá ter um comportamento específico com relação à decisão de prosseguir ou não os estudos, assim como um que apresente resultados mais baixos em qualquer uma das cinco dimensões.

Para tal, recolheu-se uma amostra de indivíduos que terminaram o ensino secundário (12^a ano) entre o ano letivo de 2004/05 e o de 2010/2011, aos quais se aplicou um questionário que em duas partes distintas: na primeira parte pretende-se efetuar o levantamento das decisões académicas (seguir ou não os estudos depois do secundário), através de questões concebidas pelo autor, especificamente para este estudo, como forma de enquadrar os sujeitos no objeto da investigação para, posteriormente, responderem ao Inventário de personalidade BFI-44. O objetivo geral do questionário é obter informação acerca dos motivos que levaram os sujeitos a seguir ou não os estudos ou a começar ou não a trabalhar, pedindo-lhes que referiram o grau de importância desses mesmos motivos na sua escolha. Com o teste de personalidade (Big Five Inventory – 44 itens) pretende-se obter informação sobre os resultados obtidos em cada uma das dimensões da personalidade.

Deste modo, espera-se que os sujeitos que prosseguiram os estudos após o 12^o ano, contrariamente aos que não seguiram, apresentem valores mais elevados em dimensões de personalidade que estão positivamente relacionadas com a tomada de decisão em seguir os estudos.

2. MÉTODO

Estamos perante um estudo no qual se vão comparar as respostas dos sujeitos às questões de levantamento de decisões académicas (formuladas pelo investigador, especificamente para este estudo) e os resultados obtidos no *Big Five Inventory* BFI-44, com o propósito de verificar se alguma das cinco dimensões de personalidade manifesta uma tendência na decisão dos sujeitos em prosseguir ou não os estudos, após o ensino secundário.

Participantes

Foi constituída uma amostra não probabilística de 98 sujeitos, 50% ($N=49$) do sexo masculino e 50% ($N=49$) do sexo feminino (ver figura 1), que terminaram o ensino secundário entre o ano letivo de 2004/05 e 2010/11, independentemente do regime de ensino (normal ou técnico-profissional) ou da sua faixa etária.

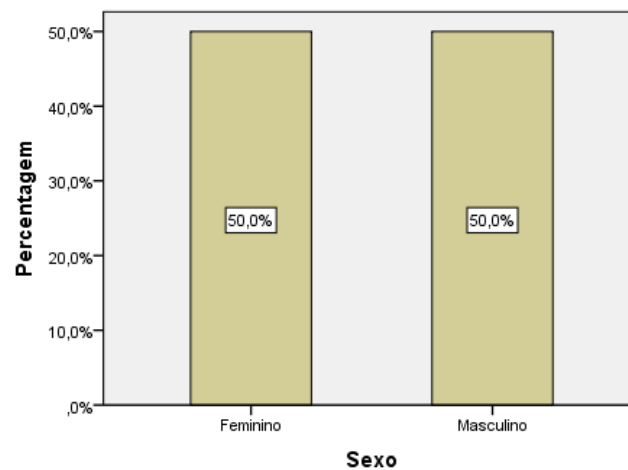


Figura 1. Gráfico de distribuição da amostra por sexo

O intervalo de idades situa-se entre os 18 e os 41 anos, a idade média situa-se concretamente nos 23,72 anos, o desvio-padrão é de 3,78 e a moda é representada pelos 22 anos, conforme indicado na figura 2.

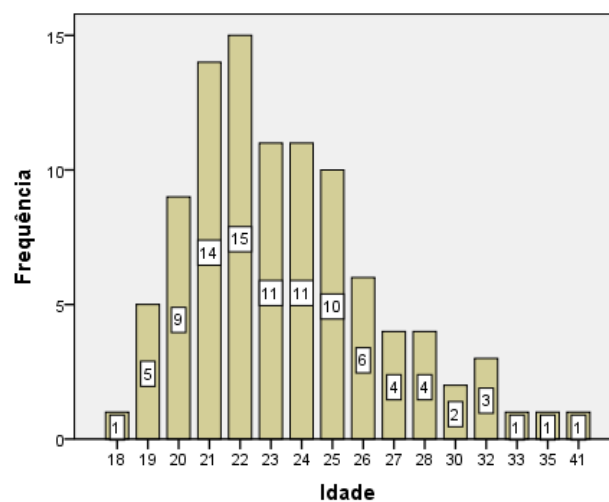


Figura 2. Gráfico de distribuição da amostra segundo a frequência de idades

Pretende-se que a amostra seja o mais equitativa possível em termos dos sujeitos que optaram por ingressar no ensino superior, e os que decidiram começar a trabalhar e não seguir os estudos, após o ensino secundário. Contudo, devido à especificidade da população-alvo, a recolha equilibrada dos dados dos sujeitos que optaram por não seguir os estudos foi consideravelmente difícil, tendo que se recorrer a métodos de amostragem por conveniência, objetivos e de propagação geométrica (“snowball”). A figura 3 aponta para o fato de a amostra que prosseguiu os estudos depois do 12º ano (“Sim”), corresponder a 68,4% dos participantes no estudo ($N=67$) e os que não prosseguiram os estudos depois do 12º ano (“Não”), correspondem apenas a 31,6% ($N=31$) da amostra.

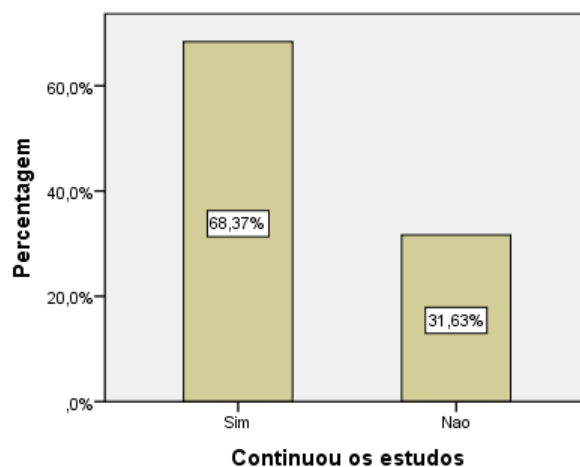


Figura 3. Gráfico de distribuição percentual da amostra para a variável continuação dos estudos

Verificou-se que os participantes que começaram a trabalhar depois do 12º ano (“Sim”), correspondem a 44,9% da amostra ($N=44$), e os que não começaram a trabalhar (“Não”), correspondem a 55,1% ($N=54$), conforme declarado na figura 4.

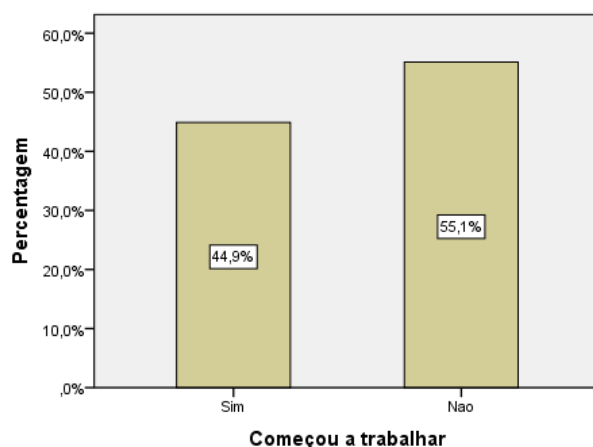


Figura 4. Gráfico de distribuição percentual da amostra para a variável começar a trabalhar

De acordo com Marôco (2011), estamos perante um estudo correlacional (ou não experimental) em co-hortes, uma vez que se observam as propriedades e ou características dos sujeitos que desenvolvem uma determinada característica ou evento de interesse (e.g., prosseguir os estudos depois do 12º ano), relativamente aos sujeitos que não desenvolvem essa característica (amostras independentes).

Instrumentos

Foi aplicado aos sujeitos um questionário (ver Anexo I) constituído por questões de levantamento de decisões académicas (formuladas pelo investigador, especificamente para este estudo), e pelo BFI-44 (Big Five Inventory), versão original (BFI, John & Srivastava, 1999), como instrumento de avaliação da personalidade.

As questões de levantamento de decisões académicas, concebidas para centrar o sujeito no objetivo de estudo (decisão de seguir ou não os estudos, após o secundário) dividem-se em duas partes fundamentais: a primeira pretende recolher informação base sobre o sujeito, a instituição de ensino secundário que frequentou, a área/agrupamento e a classificação final obtida; enquanto a segunda os remete para a decisão de seguir ou não os estudos, solicitando aos participantes que indiquem se decidiram seguir os estudos ou começar a trabalhar, em que instituição de ensino superior e, caso indiquem que decidiram trabalhar, qual a função que se encontram a desempenhar. Para melhor identificar os motivos que estão na base da tomada de decisão em seguir ou não os estudos, ou começar ou não a trabalhar, foram desenvolvidas questões abertas com um campo de resposta específico, no qual é pedido ao sujeito que

indique a razão que o levou a tomar essa decisão, assim como o grau de importância que essa mesma razão teve na decisão final.

A avaliação da personalidade é feita com recurso ao Big Five Inventory, versão original (BFI, John & Srivastava, 1999), constituído por 44 itens foram concebidos para avaliar a personalidade em cinco dimensões: amabilidade, conscienciosidade, extroversão, neuroticismo e abertura à experiência. Através de uma escala de Likert de cinco pontos, entre 1 (discordo totalmente) e 5 (concordo totalmente), é pedido aos participantes que respondam de acordo com o grau como se enquadram numa variedade de respostas de natureza afetiva, comportamental e cognitiva (e.g., “tende a ser preguiçoso”). Os 44 itens selecionados para o inventário são compostos por frases curtas e de simples compreensão e remetem para apenas uma das cinco dimensões que compõem a personalidade Big Five. A extroversão é constituída por oito itens (item 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31 e 36); a amabilidade por nove itens (item 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37 e 42); a conscienciosidade também por nove itens (item 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38 e 43); o neuroticismo por oito itens (item 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34 e 39) e a abertura à experiência é constituída por dez itens (item 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 41 e 44), (ver Anexo II).

Ao nível da consistência interna, os resultados obtidos comprovam uma vez mais a fiabilidade do instrumento utilizado, uma vez que no presente estudo se obteve um Alfa de Cronbach =0.762 (>0,70), para os 44 itens. Em relação à fiabilidade obtida para cada uma das dimensões, alcançaram-se os seguintes valores: amabilidade $\alpha=0.71$, extroversão $\alpha=0.81$, abertura à experiência $\alpha=0.82$, neuroticismo $\alpha=0.76$ e conscienciosidade $\alpha=0.75$, com uma média de 0.77 (ver Anexo III). Das cinco dimensões, a abertura à experiência é a que apresenta valores de fiabilidade mais elevados, seguida pela extroversão.

Procedimentos

Sendo que o objeto deste estudo se centra no papel da personalidade na tomada de decisão em prosseguir ou não os estudos, recorreu-se à aplicação de um questionário (ver Anexo I) por ser considerado um dos métodos e técnicas mais proveitosas em investigação.

Uma vez que o questionário utilizado para medir a personalidade não contempla, na sua versão original, qualquer tipo de informação adicional para além dos 44 itens relacionados com as cinco dimensões da personalidade, acrescentaram-se algumas questões iniciais, mais direcionadas para os estudos, que permitem um melhor enquadramento dos sujeitos na investigação (e.g., sexo, idade, instituição de ensino secundário, instituição de ensino

superior, classificações finais, etc.). A aplicação de um questionário é extremamente útil, essencialmente se apresentar características de flexibilidade, motivo pelo qual foram incluídas quatro questões abertas, mais concentradas no discurso dos participantes e nas razões que os levaram a tomar determinadas decisões.

Uma vez que a recolha de dados devia ser feita a nível nacional, para ser representativa da população, procedeu-se à elaboração de um questionário que, para além de poder ser administrado diretamente, pudesse também ser respondido pela internet, via e-mail, aproveitando ao máximo os recursos disponíveis.

No entanto, para maior rigor na metodologia, sempre que possível a aplicação dos questionários foi dirigida pelo investigador, no sentido de esclarecer dúvidas e evitar falhas no preenchimento.

Para selecionar os participantes, optou-se por uma abordagem de rua direta, onde se perguntava aos sujeitos se tinham o 12º ano de escolaridade completo. Caso a resposta fosse positiva, solicitava-se-lhes que indicassem o ano de termo e se este tivesse sido entre 2004/2005 e 2010/2011 eram informados do estudo e convidados a colaborar, respondendo a um questionário com a duração de aproximadamente dez minutos. A recolha do instrumento foi feita logo após a aplicação. Um outro método de seleção utilizado, foi em snowball, uma vez que algumas respostas foram conseguidas por intermédio de participantes que conheciam sujeitos com as mesmas características. Os questionários em formato digital foram obtidos como resultado de um pedido de divulgação do estudo efetuado junto de universidades, escolas profissionais e escolas secundárias, não excedendo estes 25% do total da amostra.

Sendo esta uma investigação correlacional, pretendem-se identificar as relações entre as variáveis “seguir os estudos” e “personalidade”., na sua magnitude e direção e não numa perspetiva de causalidade.

3. RESULTADOS

Análise descritiva

No que se refere às razões indicadas pelos sujeitos que participaram no estudo, tanto para a variável continuar os estudos (“Sim” ou “Não”), como para a variável começar a trabalhar (“Sim” ou “Não”), uma vez que são questões de resposta aberta colocadas no questionário (questão 4.1., 4.2., 5.1. e 5.2. do Anexo I), recorreu-se à técnica de análise de conteúdo. Segundo Bardin (2009), para efetuar a categorização dos elementos de cada uma das respostas por temas, uma vez que esta é a ferramenta mais utilizada como unidade de registo para estudar motivações e respostas a questões abertas.

De acordo com o critério de categorização semântica (por temas), procedeu-se à identificação, classificação e agrupamento dos elementos obtidos nas respostas em índices visíveis, segundo a frequência dos dados encontrados e a suscetibilidade de serem agrupados em temas.

Da análise de conteúdo efetuada para cada resposta sobressaiu um determinado número de categorias. Para a primeira questão (4.1.) surgiram quatro categorias fundamentais (ver tabela 2) e as que foram indicadas como estando na base da decisão de seguir os estudos (questão 4.1. do Anexo I, parte I) foram: a realização profissional e pessoal com uma frequência de 58 elementos (65,2%), num total de 89 elementos encontrados nesta questão e a garantia de emprego com uma frequência de 20 elementos (22,5%). A razão indicada com menor frequência corresponde ao facto de os familiares também terem seguido os estudos (família) com uma frequência de 3 elementos encontrados (3,4%).

Tabela 2. Razões indicadas na decisão de seguir os estudos

Razão de seguir os estudos				
	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
família	3	3,4	3,4	3,4
futuro_melhor	8	9,0	9,0	12,4
Válido garantia_de_emprego	20	22,5	22,5	34,8
realização_prof_pes	58	65,2	65,2	100,0
Total	89	100,0	100,0	

Como resultado da análise à questão 4.2. (ver Anexo I, parte I), verificaram-se cinco categorias principais. As razões indicadas como estando na base da decisão de não seguir os estudos depois do 12º ano (ver tabela 3), foram: ter começado a trabalhar com uma frequência

de 13 elementos (38,2%), num total de 34 elementos encontrados nesta questão e a falta de interesse em estudar, com uma frequência de 9 elementos (26,5%). As razões indicadas como menos impactantes são o facto de os sujeitos já terem um curso profissional e razões económicas e financeiras, ambas com uma frequência de 3 elementos encontrados (8,8%).

Tabela 3. Razões indicadas na decisão de não seguir os estudos

Razão de não seguir os estudos				
	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	começou_trab	13	38,2	38,2
	curso_prof	3	8,8	47,1
	económica_financeira	3	8,8	55,9
	falta_de_oport	6	17,6	73,5
	falta_interesse	9	26,5	100,0
	Total	34	100,0	

Uma vez que na tabela anterior se verifica que um dos principais motivos que levou os sujeitos a optarem por não seguir os estudos foi o facto de terem começado a trabalhar, os dados que se seguem (ver figura 5, 6 e tabela 5) validam esse mesmo resultado, na medida em que o que motivou os participantes a iniciarem-se no mercado de trabalho foi essencialmente a sua condição económico-financeira que teve como consequência direta, a necessidade de começarem a trabalhar.



Figura 5. Gráfico de distribuição percentual das razões indicadas na decisão de não seguir os estudos



Figura 6. Gráfico de distribuição percentual das razões indicadas na decisão de começar a trabalhar

Relativamente à questão 5.1. (ver Anexo I, parte II), destacam-se quatro categorias indicadas como razões principais na decisão de começar a trabalhar depois do 12º ano (ver tabela 4), as mais frequentes foram razões do foro económico e financeiro, com 24 elementos

registados (49%), num total de 49 para a questão e o facto de já estarem interessados numa profissão e/ou atividade profissional com uma frequência de 17 elementos (34,7%). O motivo menos indicado está relacionado com o facto de terem começado a trabalhar para ajudar a pagar os estudos, com 3 elementos encontrados (6,1%).

Tabela 4. Razões indicadas na decisão de começar a trabalhar

Razão de começar a trabalhar					
	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa	
Válido	económica_financeira	24	49,0	49,0	49,0
	interesse_numa_prof	17	34,7	34,7	83,7
	pagar_estudos	3	6,1	6,1	89,8
	pausa_estudos	5	10,2	10,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Para terminar a apresentação dos resultados obtidos na análise de conteúdo, no que se refere à última questão aberta (5.2. do Anexo I, parte II), evidenciam-se quatro categorias principais para a decisão de não começar a trabalhar depois do 12º ano (ver tabela 5), as mais constantes estão relacionadas com o facto de os sujeitos se quererem concentrar apenas nos estudos, com uma frequência de 37 elementos (61,7%), num total de 60 elementos registados nesta questão, e como segunda razão mais frequente o facto de não terem tido necessidade de trabalhar com 14 elementos encontrados (23,3%). A razão menos importante tem a ver com o facto de sentirem que tinham baixas qualificações para começar a trabalhar, com 4 elementos (6,7%).

Tabela 5. Razões indicadas na decisão de não começar a trabalhar

Razão de não começar a trabalhar					
	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa	
Válido	baixas_qualific	4	6,7	6,7	6,7
	concentração_est	37	61,7	61,7	68,3
	falta_interesse2	5	8,3	8,3	76,7
	nao_teve_necessidade	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Análise estatística

Ao analisarmos os dados obtidos no teste de Kolmogorov-Smirnov (K-S), verifica-se que as variáveis dependentes “continuou os estudos” e “dimensões de personalidade”, apresentam valores de p (sig.) $\geq \alpha=0.05$, o que leva a concluir a favor de H_0 (variáveis $\sim N$), com 95% de confiança (ver tabela 6). Uma vez que a estatística apresentada não pode ser aplicada com rigor quando os parâmetros foram estimados a partir da amostra a partir da qual inferimos valores populacionais, é feita uma correção automática aos valores de K-S, conforme indicado na tabela - correção de Lilliefors (Marôco, 2011). Para consultar a representação gráfica da distribuição normal das variáveis dependentes “continuou os estudos” e “dimensões de personalidade” (ver Anexo IV).

Tabela 6. Teste de normalidade Kolmogorov-Smirnov

Testes de Normalidade							
	Continuou _Estudos	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
CBFI Extroversão	Sim	,090	67	,200*	,986	67	,667
	Não	,093	31	,200*	,967	31	,451
CBFI Amabilidade	Sim	,078	67	,200*	,983	67	,511
	Não	,111	31	,200*	,977	31	,724
CBFI Conscienciosidade	Sim	,076	67	,200*	,970	67	,111
	Não	,102	31	,200*	,982	31	,860
CBFI Neuroticismo	Sim	,071	67	,200*	,980	67	,363
	Não	,060	31	,200*	,981	31	,837
CBFI Abertura à experiência	Sim	,060	67	,200*	,986	67	,659
	Não	,106	31	,200*	,953	31	,185

*. Este é um limite inferior da significância verdadeira.

a. Lilliefors Significance Correction

Uma vez que as variáveis em estudo seguem distribuição normal, segue-se a aplicação do teste paramétrico t -Student para amostras independentes, para verificar se não existem diferenças significativas entre os valores médios das dimensões de personalidade e a decisão de continuar os estudos (“Sim” ou “Não), em qualquer direção (H_0).

Na tabela 7 estão representadas as medidas descritivas (N , média, desvio-padrão e erro-padrão da média amostral), relativas à totalidade da amostra que continuou os estudos ($N=67$), que não continuou os estudos ($N=31$), para cada uma das dimensões de personalidade. Na tabela 8 são apresentados os resultados do teste de Levene para a homogeneidade das variâncias e do teste t para a comparação de médias de duas amostras independentes. Os resultados do teste de Levene (ver tabela 8) apresentam, para todas as dimensões de personalidade, um p -value (sig.) ≥ 0.05 , pelo que podemos inferir que existe homogeneidade de variâncias, independentemente das variâncias populacionais serem desconhecidas.

Uma vez que o cálculo de áreas sob a curva normal é consideravelmente complexo, optou-se por trabalhar com valores padronizados para facilitar resultados probabilísticos e para controlo da aquiescência. Por isso, para padronizar a variável normal, tomou-se a média como ponto de referência e o desvio padrão como medida de afastamento. Os valores apresentados na tabela 7 são resultados padronizados de média igual a 0. Os resultados médios obtidos para a totalidade dos sujeitos que seguiu os estudos foram mais significativos nas dimensões de extroversão, amabilidade e abertura à experiência.

Tabela 7. Teste t -Student - Medidas descritivas

Estatística grupal					
	Continuou _Estudos	N	Média	desvio-padrão	Erro-padrão da média
CBFI Extroversão	Não	31	,4834	,48191	,08655
	Sim	67	,3896	,65381	,07988
CBFI Amabilidade	Não	31	,6467	,40771	,07323
	Sim	67	,6508	,47997	,05864
CBFI Conscienciosidade	Não	31	,4783	,45434	,08160
	Sim	67	,2876	,53183	,06497
CBFI Neuroticismo	Não	31	-,4481	,61124	,10978
	Sim	67	-,2690	,58506	,07148
CBFI Abertura à experiência	Não	31	,3827	,44402	,07975
	Sim	67	,5454	,59908	,07319

Os dados relativos à média, expostos na tabela acima, remetem para a proximidade entre os resultados do grupo de sujeitos que continuou os estudos e dos que não continuou, para cada uma das dimensões de personalidade. Quanto maior for a diferença entre os valores

obtidos em cada grupo, maior é a distância entre eles, ou seja, há menos semelhanças entre os sujeitos. Na tabela 8 pode-se observar que as dimensões nas quais se verificam diferenças mais significativas são: conscienciosidade, estabilidade emocional (polo oposto ao neuroticismo) e abertura à experiência. Na extroversão e amabilidade existe mais proximidade entre os resultados, pelo que se conclui que não existem diferenças significativas na tomada de decisão entre os sujeitos que seguem e os que não seguem os estudos, para estas dimensões.

Dos sessenta e sete sujeitos que prosseguiram os estudos após o secundário, a maioria pertence ao sexo feminino (ver figura7), o que leva à averiguação da existência de diferenças entre os homens e as mulheres que continuaram os estudos, em cada uma das dimensões de personalidade.

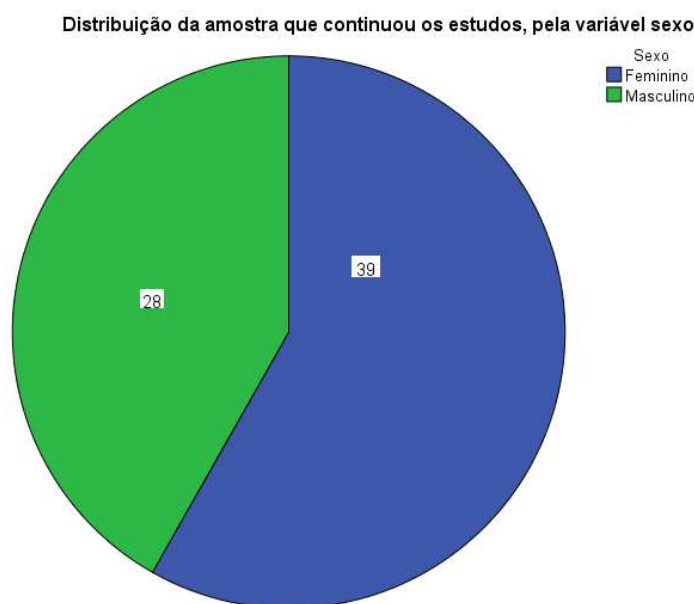


Figura 7. Gráfico de distribuição da amostra que continuou os estudos, pela variável sexo

De acordo com os dados obtidos na distribuição de resultados da amostra que seguiu os estudos, segundo o sexo e as dimensões de personalidade (ver Anexo VI), pode verificar-se que algumas diferenças entre mulheres e homens. Constatando-se facilmente que as mulheres obtiveram valores médios mais elevados (mais afastados da média = 0) nas dimensões de conscienciosidade, amabilidade e abertura à experiência, e os homens na extroversão e na estabilidade emocional (ver figura 8). Ou seja, no grupo de sujeitos que optou por prosseguir os estudos superiores, os homens tendem a revelar-se mais extrovertidos e emocionalmente estáveis, enquanto as mulheres tendem a ser mais conscienciosas e amáveis, uma vez que na abertura à experiência não se verificam diferenças significativas entre homens e mulheres.

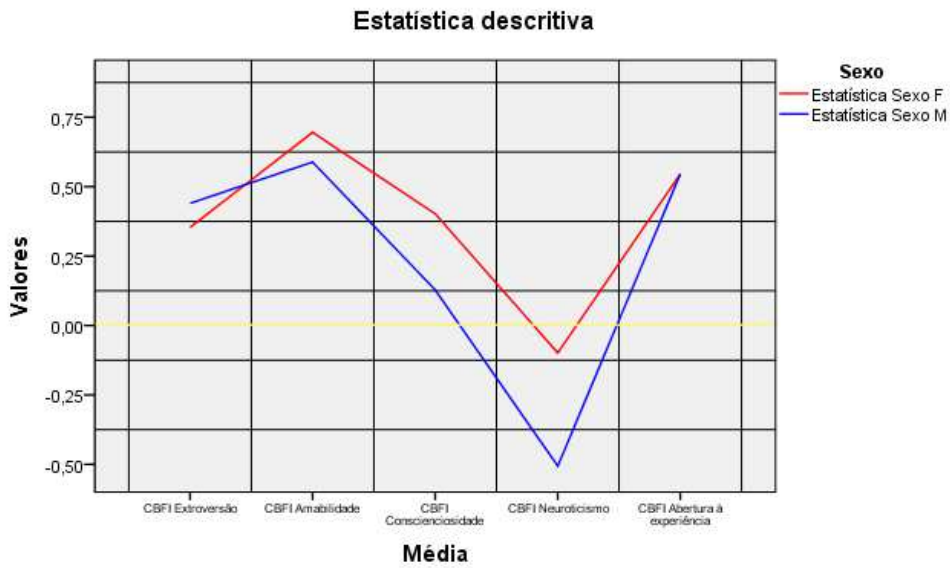


Figura 8. Gráfico das médias das dimensões de personalidade dos sujeitos que continuaram os estudos para a variável sexo

Contudo, relativamente aos desvios verificados em relação à média, existe uma maior dispersão de resultados nas mulheres, em todas as dimensões, do que nos homens, uma vez que as respostas destes últimos variam menos em relação à média (tendem a estar mais próximos da média), apresentando, por isso, desvios-padrão inferiores aos das mulheres (ver figura 9).

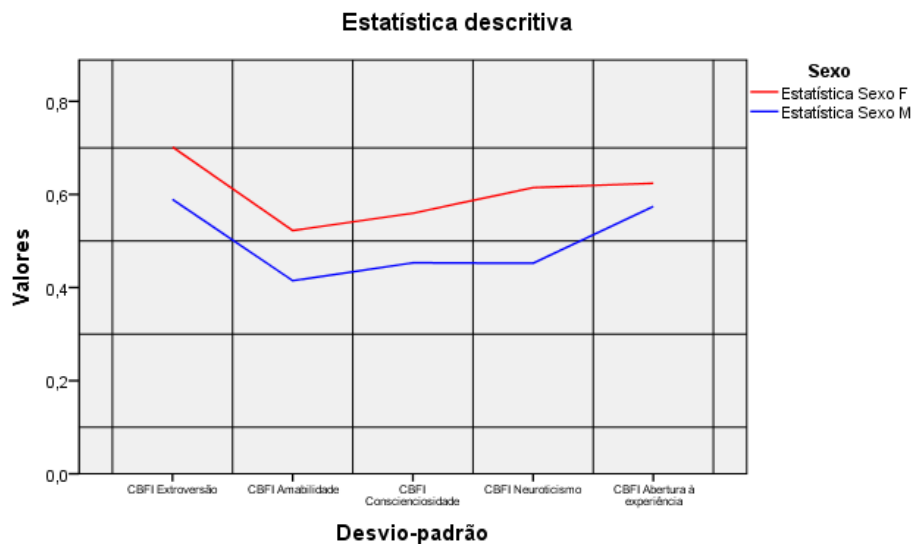


Figura 9. Gráfico dos desvios-padrão das médias das dimensões de personalidade dos sujeitos que continuaram os estudos para a variável sexo

A estatística de teste para o *t*-Student é registada em “Variâncias iguais assumidas”(ver tabela 8).

Tabela 8. Teste de Levene para a homogeneidade de variâncias e teste *t*-Student

Teste para amostras independentes

		Teste de Levene para a igualdade de variâncias		teste-t para a igualdade de médias						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Diferença médias	Erro-padrão diferenças	Intervalo de confiança das diferenças a 95%	
									Limite inf.	Limite sup.
CBFI Extr.	Variâncias iguais assumidas	1,387	,242	,713	96	,477	,09379	,13149	-,16722	,35480
	Variâncias iguais não assumidas			,796	77,355	,428	,09379	,11778	-,14072	,32830
CBFI Amab.	Variâncias iguais assumidas	,621	,433	-,040	96	,968	-,00403	,09962	-,20177	,19371
	Variâncias iguais não assumidas			-,043	68,085	,966	-,00403	,09381	-,19122	,18317
CBFI Consc.	Variâncias iguais assumidas	,507	,478	1,725	96	,088	,19070	,11054	-,02872	,41012
	Variâncias iguais não assumidas			1,828	67,723	,072	,19070	,10431	-,01746	,39886
CBFI Neur.	Variâncias iguais assumidas	,024	,877	-1,389	96	,168	-,17908	,12889	-,43492	,07677
	Variâncias iguais não assumidas			-1,367	56,231	,177	-,17908	,13100	-,44148	,08332
CBFI Abert.	Variâncias iguais assumidas	3,679	,058	-1,349	96	,180	-,16277	,12062	-,40220	,07666
	Variâncias iguais não assumidas			-1,504	76,992	,137	-,16277	,10824	-,37831	,05277

A tabela anterior expõe, para além dos valores referentes à homogeneidade de variâncias, o valor da estatística do teste (*t*) para a igualdade das médias, os graus de liberdade (*df*) e a probabilidade de significância do teste (*p-value - sig.*) para cada uma das dimensões. Neste estudo em concreto e pelo facto de se tratar de um teste bilateral, compara-se diretamente o *p-value* com $\alpha=0.05$. Como o *p-value* para todas as dimensões (cbfi-extr.=0.48; cbfi-amab.=0.97; cbfi-consc.=0.09; cbfi-neur.=0.17 e cbfi-abert.=0.18) ≥ 0.05 , não se rejeita H_0 ,

uma vez que não se verificam diferenças significativas entre a média dos grupos, com uma probabilidade de erro de 5%. Apesar dos valores obtidos não serem significativos num intervalo de confiança de 95%, ao considerá-los com o valor de 0,10 verifica-se que a conscienciosidade é a única dimensão cujo *p-value* < 0,10, fato que pode ser entendido como sendo esta a dimensão com maior capacidade de diferenciação entre seguir ou não os estudos. Pode interpretar-se que quem tem um traço mais saliente na conscienciosidade apresenta maior probabilidade de seguir os estudos.

4. DISCUSSÃO

Com os resultados obtidos na análise de dados realizada, não foi possível confirmar a hipótese central do estudo a 95% de confiança, uma vez que as diferenças encontradas nas dimensões de personalidade não são estatisticamente significativas a ponto de inferir a sua influência na tomada de decisão de prosseguir os estudos, depois do ensino secundário. Contudo, pode dizer-se com 90% de confiança, com base nos resultados obtidos para a dimensão da conscienciosidade, que os sujeitos que possuem esta característica da personalidade mais saliente, manifestam maior tendência para prosseguir os estudos após o secundário, comparativamente aos sujeitos com resultados inferiores nesta dimensão.

Os estudos de Barrick e Mount (1991), e Hough e colaboradores (1990), citados na obra de Mount e colaboradores (1994), vêm comprovar as afirmações anteriores, uma vez que estes investigadores atestaram que a conscienciosidade é a única das cinco dimensões com capacidade preditiva de todos os grupos ocupacionais e de todos os estudos relacionados com a atividade profissional.

Apesar das diferenças encontradas não serem significativas para as restantes dimensões, de uma forma geral, verifica-se uma tendência para que os sujeitos que seguiram os estudos manifestem valores superiores nas dimensões de extroversão, amabilidade e abertura à experiência. Contudo, a maior diferença entre o grupo que seguiu e o que não seguiu está presente na conscienciosidade, na estabilidade emocional e na abertura à experiência. Quanto à dimensão de extroversão e amabilidade, não se obtiveram valores diferenciadores dos

sujeitos que decidiram não continuar a estudar, depois do 12º ano, e dos que decidiram ingressar no ensino superior.

Pečjak e Kođir (2007), desenvolveram um estudo que pretendia investigar se havia diferenças na personalidade de estudantes profissionalmente decididos e indecisos, no qual concluíram que os estudantes mais extrovertidos e emocionalmente estáveis têm menos dificuldade na tomada de decisão profissional. Deste modo, consideraram a estabilidade emocional como o mais forte preditor da dificuldade de tomada de decisão, uma vez que sujeitos emocionalmente instáveis revelam ser menos competentes no seu processo de regulação da tomada de decisão profissional. Segundo estes dados, pode constatar-se que a amostra de sujeitos que seguiu os estudos, ao manifestar valores mais altos nesta dimensão, não teve grandes dificuldades na tomada de decisão final, ao passo que a amostra de sujeitos que não seguiu, ao apresentar valores inferiores na estabilidade emocional, leva a crer que tenham experienciado algumas dificuldades no processo de decisão.

Segundo Chambers, Owens e Gibson (1999), citados na obra de Pečjak e Kođir (2007), a decisão profissional está positivamente relacionada com a amabilidade e conscienciosidade e negativamente com o neuroticismo. Indivíduos mais neuróticos, mais ansiosos e tensos, têm mais dificuldade na tomada de decisão profissional.

Em suma, e com base nos estudos referidos, as dimensões da personalidade que caracterizam uma menor dificuldade na tomada de decisão são a conscienciosidade, a amabilidade e estabilidade emocional. Este fato é comprovado na presente investigação, mas apenas para a dimensão de conscienciosidade e estabilidade emocional, uma vez que a amabilidade não apresentou resultados significativamente diferentes entre os grupos, apesar de ter apresentado valores médios elevados.

Contudo, são diversos os fatores que podem influenciar tanto a tomada de decisão dos sujeitos (e.g., fatores económicos e financeiros encontrados na análise de conteúdo), como a sua personalidade (e.g., sexo), motivo pelo qual se recorreu à distribuição da amostra de sujeitos que seguiu os estudos pela variável sexo, a fim de verificar se existem diferenças significativas na personalidade dos homens e das mulheres. No grupo de sujeitos que optou por prosseguir os estudos superiores, os dados mostram que os homens tendem a revelar-se mais extrovertidos e emocionalmente estáveis, enquanto as mulheres tendem a ser mais conscienciosas e amáveis. Na dimensão de abertura à experiência não se verificam diferenças significativas entre género.

Os homens e as mulheres podem manifestar diferenças ao nível do neuroticismo, principalmente as mulheres que manifestam níveis superiores nesta dimensão (del Barrio et.

al., 1997; Gullone & Moore, 2000; Margalit & Eysenck, 1990; citados por Srivastava et. al., 2003). Nos estudos de Srivastava e colaboradores (2003), são evidentes decréscimos da extroversão e neuroticismo, nas mulheres e aumento da amabilidade. A abertura à experiência apresenta maior declínio nos homens, mas nas mulheres esse fator não é muito marcante. Os homens tendem a aumentar a extroversão, enquanto as mulheres diminuem. Segundo estes autores, o aumento da conscienciosidade, da amabilidade e o declínio do neuroticismo pode indicar aumento de maturidade, dado que as pessoas adultas se adaptam melhor à medida que vão envelhecendo, até meio da idade adulta.

Em termos de investigação, o presente estudo revela algumas limitações, nomeadamente em relação à dimensão da amostra utilizada, pelo que se sugere a sua replicação a uma amostra superior, uma vez que estudos realizados com amostras superiores apresentam resultados mais viáveis e consistentes.

Outro fator que constitui uma limitação é o fato de se ter realizado o estudo a pessoas que terminaram o 12º ano (média de idade de 23 anos), não considerando que entre até aos 30 anos (segundo estudos anteriormente referidos) as dimensões de personalidade vão-se alterando continuamente, atingindo a sua maturação só depois desta idade. O que dificulta bastante a determinação de um perfil de comportamento. Segundo Robert e colaboradores (2003), de uma forma geral, a conscienciosidade e a amabilidade tendem a aumentar com a idade adulta e o neuroticismo, a extroversão e a abertura à experiência tendem a diminuir. Pode então partir-se do pressuposto que essas alterações se devam a um estado de maturação do sujeito? Caso tal seja verdadeiro, seria precipitado assumir que os sujeitos que não seguiram os estudos e começaram a trabalhar possam ter atingido a sua maturidade mais cedo e por isso apresentam níveis de neuroticismo, extroversão e abertura à experiência, mais baixos (conforme dados apresentados nos resultados) do que o grupo de sujeitos que seguiu estudos? Segundo Primi e colaboradores (2000), existe uma maturidade vocacional que é entendida como uma capacidade desenvolvida pelo sujeito para resolver questões relacionadas com a sua carreira profissional. Esta maturação depende da integração de várias experiências de vida que precedem o momento da escolha profissional. Porém, há alguns fatores que podem prejudicar o desenvolvimento dessa maturidade e que estão relacionados com o ambiente (contexto educacional e família) ou com o sujeito (aspetos afetivos, intelectuais e sociais).

Para terminar, outro aspeto limitador do estudo foi o surgimento da variável económico-financeira como principal motivo na decisão de seguir ou não os estudos, cujas consequências tanto podem ser positivas como negativas, dependendo da influência que esta variável possa

exercer nos sujeitos. Desta forma, sugere-se que também este tema seja revisto e estudado em futuras investigações, quer associado à personalidade, quer ao processo de tomada de decisão académica e profissional.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Allemand, M., Zimprich, D., & Hendricks, A. A. J. (2008). *Age differences in five Personality Domains, across Life Span*. *Developmental Psychology*, 44 (3), 758-770.

Bardin, L. (2009). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

Bártolo-Ribeiro, R., & Aguiar, R. (2008). *Avaliação rápida de Personalidade: estudo preliminar da versão portuguesa reduzida de 10m itens do Big Five Inventory*. Proceedings of the XIII Conferencia Internacional sobre Avaliação Psicológica, Braga, Portugal (October 2-4).

Carrilho, J. P., Scholten, M., & Rosa, I. V. (2006). *As duas caras do Janus: O conflito como fonte de (im)previsibilidade na tomada de decisão*. *Análise Psicológica*, 2, (XXIV), 179-188.

Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R.C., Cabral-Cardoso, R. (2005). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: Editora RH.

Dias, G. (2006). *Aconselhamento Psicológico a jovens do Ensino Superior: uma abordagem psicodinâmica e desenvolvimentalista*. *Análise Psicológica*, 1 (XXIV), 39-50.

D'Oliveira, T. (2007). *Teses e dissertações: recomendações para a elaboração e estruturação de trabalhos científicos* (2ª ed.). Lisboa: Editora RH.

- Gonçalves, F. R., Carreira, T., Valadas, S., & Sequeira, B. (2006). *Percursos de Empregabilidade dos Licenciados: Perspetivas europeias e nacionais*. *Análise Psicológica*, 1 (XXIV), 99-114.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann Jr., W. (2003). *A very brief measure of the Big-Five Personality domains*. *Journal of research in Personality*, 37, 504-528.
- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative Big Five trait taxonomy: History, measurement and conceptual issues. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality : theory and research* (pp. 114-158). New York: Guilford Press.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: history measurement and theoretical perspectives. In L. A. Pervin, & O. P. John (Eds.), *Handbook of Personality: theory and research* (pp. 102-138). New York: Guilford Press.
- Lima, M. P., & Simões, A. (2000). *A teoria dos cinco fatores: Uma proposta inovadora ou apenas uma boa arrumação do caleidoscópio personológico?* *Análise Psicológica*, 2 (XVIII), 171-179.
- Lódtke, O., Roberts, B. W., Trautwein, U., & Nagy, G. (2011). A Random Walk Down University Avenue: Life Paths, Life Events, and Personality Trait Change at the Transition to University Life. *Journal Of Personality & Social Psychology*, 101(3), 620-637.
- Marôco, J. (2011). *Análise estatística com o SPSS Statistics* (5ª ed.). Pero Pinheiro: Report Number.
- Marôco, J. & Bispo, R. (2003). *Estatística aplicada às ciências sociais e humanas* (1ª ed.). Lisboa: Climepsi.
- McCrae, R., & Costa, P. (2008). The Five Factor Theory of Personality. In O. P. John, R. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of Personality: theory and research* (pp. 159-181). New York: Guilford Press.

- Miller, D. C., & Byrnes, J. P. (2001). To achieve or not to achieve: A self-regulation perspective on adolescents' academic decision making. *Journal of Educational Psychology, 93*(4), 677-685. doi:10.1037/0022-0663.93.4.677
- Mount, M. K., Barrick, M. R., & Strauss, J. P. (1994). *Validity of observer ratings of the Big Five Personality Factors*. *Journal of Applied Psychology, 79* (2), 272-280.
- Pečjak, S., & Kožir, K. (2007). *Personality and motivational factors and difficulties in career decision making in secondary school students*. *Psihologijske Teme, 16* (1), 141-158.
- Primi, R., Munhoz, A. M. H., Bighetti, C. A., Dinucci, E. P., Pelegrini, M. C., & Moggi, M. A. (2000). *Desenvolvimento de um inventário de levantamento das dificuldades de decisão profissional*. *Psicologia, Reflexão e Crítica, 13* (3), 451-463.
- Roberts, B. W., Wood, D., & Caspi, A. (2008). The development of personality traits in Adulthood. In O. P. John, R. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of Personality: theory and research* (pp. 375-398). New York: Guilford Press.
- Roberts, B. W., Wood, D., & Smith, J. L. (2004). *Evaluating Five Factor theory and social investment perspectives on Personality Trait Development*. *Journal of Research on Personality*, (article in press).
- Rosa, I. V., Scholten, M., & Carrilho, J. P. (2006). *Festinger revisitado: Sacrifício e argumentação como fontes de conflito na tomada de decisão*. *Análise Psicológica, 2* (XXIV), 167-177.
- Santos, L., & Almeida, S. L. (2001). *Vivências acadêmicas e rendimento escolar: estudo com alunos universitários do 1º ano*. *Análise Psicológica, 2* (XIX), 205-217;
- Schaick, L. V., Kovacik, K., Hallman, K., Diaz, M., & Morrison, S. (2007). *Personality as a Potential Predictor of Academic satisfaction*. *Psi Chi Journal of Undergraduate Research, 12* (2), 46-50.

Soares, Ana P., Almeida, L., Diniz, A., & Guisande, M. Adelina (2006). *Modelo Multidimensional de ajustamento de jovens ao contexto Universitário (MMAU): Estudo com estudantes de Ciências e Tecnologias vs Ciências Sociais e Humanas*. *Análise Psicológica*, 1 (XXIV), 15-27.

Srivastava, S., John, O. P., Gosling, S. D., & Potter, J. (2003). *Development of Personality in early and middle Adulthood: Set like Plaster or Persistent Change?* *Journal of Personality and Social Psychology*, 84 (5), 1041-1053.

<http://www.ocf.berkeley.edu/~johnlab/index.htm>

ANEXOS

Anexo I - Questionário de levantamento de decisões académicas + BFI-44

O presente questionário serve de base a um trabalho de investigação, na área da *Psicologia Social e das Organizações*, cujo objectivo assenta na recolha das principais características que influenciam os indivíduos na escolha em prosseguir os estudos, ou não, após o Ensino Secundário.

As informações aqui contidas são confidenciais e os dados serão tratados em conjunto com os restantes questionários aplicados.

A sua colaboração é preciosa. Agradecemos, desde já, a disponibilidade no preenchimento deste questionário.

DESTINATÁRIOS:

Preencha o questionário apenas no caso de ter **terminado o 12º Ano de escolaridade** entre o ano **lectivo de 2004/05 e 2010/11**.

2009

1. Informação Biográfica

Sexo:	Data de Nascimento: ___ / ___ / ___ <small>Dia Mês Ano</small>	Naturalidade:
Estado Civil:	Nº de filhos:	Local de Residência:

2. Informação Académica

Ensino Secundário		
Nome da Instituição:		Curso/ Área:
Localidade:		
Data de início: ___ / ___ / ___ <small>Dia Mês Ano</small>	Data de termo: ___ / ___ / ___ <small>Dia Mês Ano</small>	Média Final:
Realizou algum estágio?		Classificação:

3. Informação adicional

Após o Ensino secundário (assinale com uma (X))				
3.1. Continuou os estudos?	Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>
3.2. Começou a trabalhar?	Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>
3.3. Outra, indique:				

4. Se respondeu **Sim** à questão 3.1. (continuou os estudos), por favor indique:

Ensino Superior		
Nome da Instituição:		Curso/ Área:
Localidade:		
Data de início: ___ / ___ / ___ <small>Dia Mês Ano</small>	Data de termo: ___ / ___ / ___ <small>Dia Mês Ano</small>	Média Final:
Realizou algum estágio?		Classificação:

PREENCHIMENTO OBRIGATÓRIO (responda a uma das seguintes questões):

4.1. Por favor, indique a razão pela qual decidiu **seguir os estudos**, depois do Ensino Secundário:

4.2. Por favor, indique a razão pela qual decidiu **não seguir os estudos**, depois do Ensino Secundário:

Assinale com um (X) o grau de importância que a razão acima indicada teve na sua decisão:

Nada importante Pouco Importante Importante Alguma Importância Muita Importância

5. Se respondeu Sim à questão 3.2. (começou a trabalhar), por favor indique:

Idade em que começou a trabalhar:

No momento, desenvolve alguma atividade profissional?

Se sim, Qual:

Data de início: ___ / ___ / ___
Dia Mês Ano

Esta atividade é na sua área de Formação?

PREENCHIMENTO OBRIGATÓRIO (responda a uma das seguintes questões):

5.1. Por favor, indique a razão pela qual **começou a trabalhar**, depois do Ensino Secundário:

5.2. Por favor, indique a razão pela qual **não começou a trabalhar**, depois do Ensino Secundário:

Assinale com um (X) o grau de importância que a razão acima indicada teve na sua decisão:

Nada importante Pouco Importante Importante Alguma Importância Muita Importância

6. BFI-44

Instruções: Em seguida encontram-se algumas características que lhe podem, ou não, dizer respeito. Por favor escolha um dos números na escala que melhor expresse a sua opinião em relação a si mesmo e assinale-o, colocando uma cruz (X) na coluna correspondente à sua opinião. Não existem respostas certas, nem erradas!
Utilize a seguinte escala:

Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5

Nº	Vejo-me como alguém que...	1	2	3	4	5
01	É conversador, comunicativo					
02	Às vezes é frio e distante					
03	Tende a ser crítico com os outros					
04	É minucioso e detalhista no trabalho					
05	É assertivo, não teme expressar o que sente					
06	Insiste até concluir a tarefa ou o trabalho					
07	É depressivo, triste					
08	Gosta de cooperar com os outros					
09	É original, tem sempre novas ideias					
10	É temperamental, muda de humor facilmente					
11	É inventivo, criativo					
12	É reservado					
13	Valoriza o artístico, o estético					
14	É emocionalmente estável, não se altera facilmente					
15	É prestativo e ajuda os outros					
16	É, às vezes, tímido e inibido					
17	Pode ser um tanto descuidado					
18	É amável, tem consideração pelos outros					
19	Tende a ser preguiçoso					
20	Faz as coisas com eficiência					
21	É relaxado, controla bem o stress					
22	É facilmente distraído					
23	Mantém-se calmo nas situações de tensão					
24	Prefere trabalho rotineiro					
25	É curioso sobre muitas coisas diferentes					
26	É sociável, extrovertido					
27	É geralmente confiável					
28	É, às vezes, rude (grosseiro) com os outros					
29	É cheio de energia					
30	Começa discussões, disputas, com os outros					
31	É um trabalhador de confiança					
32	Faz planos e segue-os à risca					
33	Tem uma imaginação fértil					
34	Fica tenso com frequência					
35	É engenhoso, alguém que gosta de analisar profundamente as coisas					
36	Fica nervoso facilmente					
37	Gera muito entusiasmo					
38	Tende a ser desorganizado					
39	Gosta de reflectir, brincar com as ideias					
40	Tem capacidade de perdoar, perdoa facilmente					
41	Preocupa-se muito com tudo					
42	Tende a ser quieto, calado					
43	Tem poucos interesses artísticos					
44	É sofisticado em artes, música ou literatura					

Anexo II - Distribuição dos itens do BFI-44 pelas cinco dimensões

Extroversão

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
cbfi1	2,6004	17,566	,671	,569	,768
xcbfi6	2,8830	17,422	,650	,447	,770
cbfi11	3,0902	19,614	,411	,221	,804
cbfi16	3,3147	21,257	,230	,092	,823
xcbfi21	2,4748	16,117	,676	,510	,764
cbfi26	3,1311	19,204	,326	,228	,822
xcbfi31	3,2299	17,615	,609	,423	,776
cbfi36	2,7535	17,997	,663	,565	,771

Amabilidade

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
xcbfi2	5,8642	14,098	,319	,175	,694
cbfi7	4,9490	14,523	,369	,283	,686
xcbfi12	4,8233	12,534	,490	,296	,659
cbfi17	5,6531	13,631	,277	,172	,710
cbfi22	4,8571	14,474	,364	,201	,686
xcbfi27	5,3948	13,503	,341	,173	,692
cbfi32	5,1224	14,170	,461	,285	,672
xcbfi37	5,0989	13,043	,428	,267	,673
cbfi42	5,0000	14,309	,528	,298	,668

Conscienciosidade

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
cbfi3	2,7347	17,310	,427	,324	,729
xcbfi8	2,8744	15,968	,551	,333	,707
cbfi13	2,3367	18,700	,356	,198	,740
xcbfi18	2,6091	17,420	,311	,265	,754
xcbfi23	3,1295	16,163	,592	,459	,701
cbfi28	2,5306	17,097	,472	,277	,722
cbfi33	2,6122	18,632	,441	,321	,731
cbfi38	3,1633	17,272	,440	,331	,727
xcbfi43	3,0580	18,365	,324	,225	,745

Neuroticismo

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
cbfi4	-1,2159	18,345	,401	,198	,750
xcbfi9	-2,5456	16,779	,682	,488	,700
cbfi14	-2,1036	18,546	,466	,447	,739
cbfi19	-2,6649	20,662	,155	,160	,786
xcbfi24	-2,5558	17,884	,442	,428	,742
cbfi29	-2,1751	17,863	,420	,434	,747
xcbfi34	-2,7089	18,052	,492	,322	,734
cbfi39	-2,2669	15,914	,667	,583	,697

Abertura à experiência

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
cbfi5	4,5941	26,774	,543	,584	,802
cbfi10	4,0737	26,475	,544	,385	,801
cbfi15	4,7777	27,032	,386	,366	,814
cbfi20	4,4512	24,249	,642	,510	,788
cbfi25	4,6145	25,836	,534	,538	,800
cbfi30	4,5022	26,805	,418	,371	,811
xcbfi35	3,9480	25,890	,383	,246	,818
cbfi40	4,4410	26,694	,470	,303	,807
xcbfi41	4,0195	23,351	,630	,441	,788
cbfi44	5,0328	23,824	,540	,401	,800

Anexo III - Valor do Alfa de Cronbach para a fiabilidade das dimensões da personalidade

Todos os itens

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,762	44

Abertura à experiência

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,819	,824	10

Neuroticismo

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,764	,762	8

Conscienciosidade

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,752	,756	9

Amabilidade

Reliability Statistics

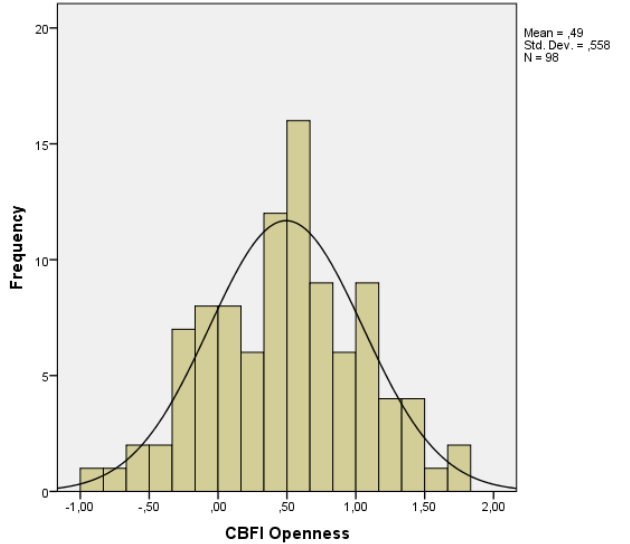
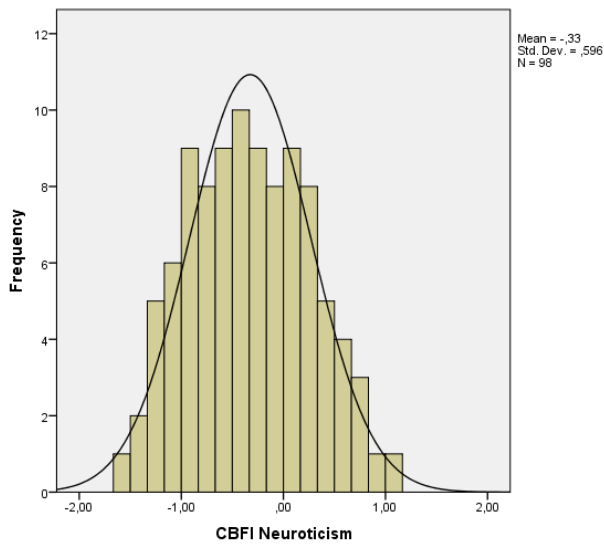
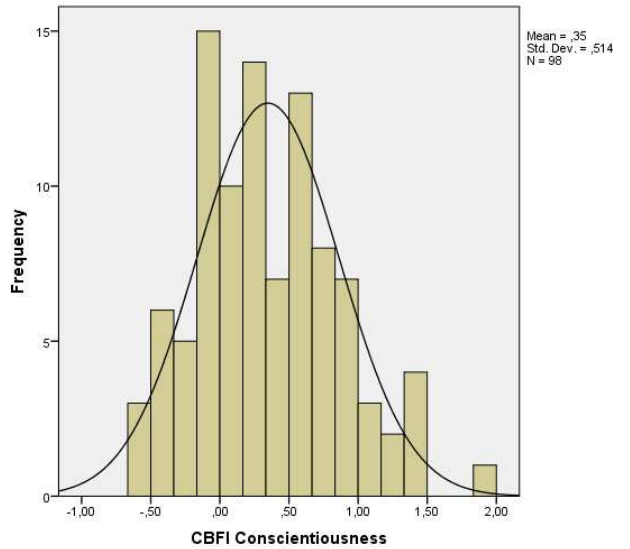
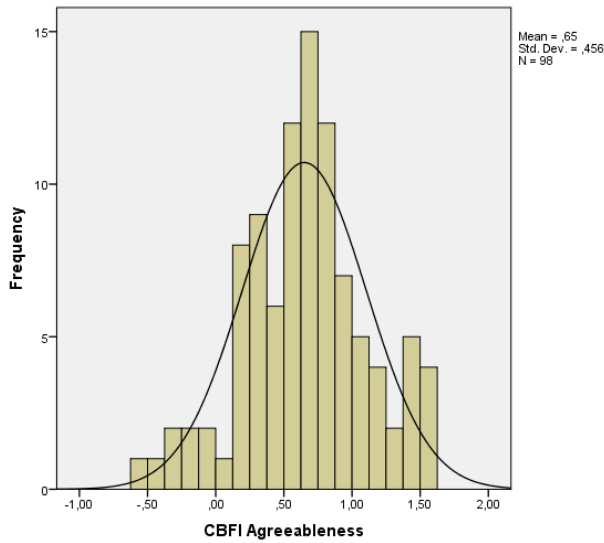
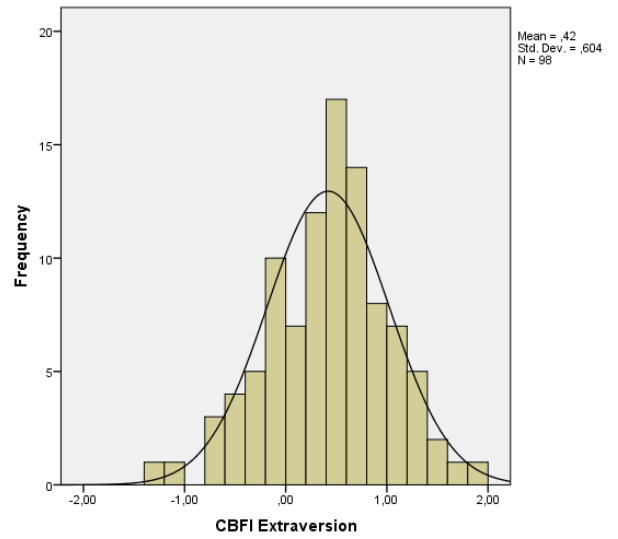
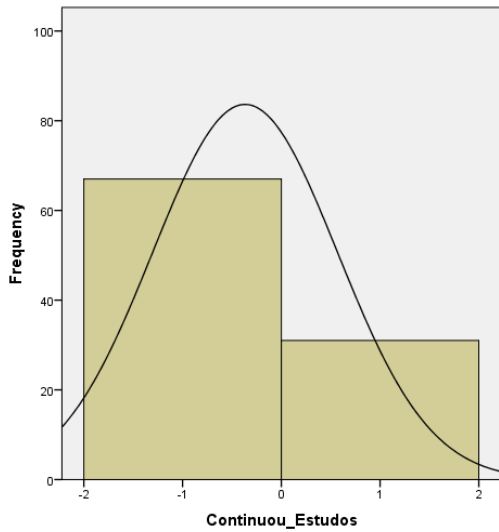
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,707	,728	9

Extroversão

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,811	,809	8

Anexo IV - Representação gráfica da distribuição normal das variáveis dependentes
 “continuou os estudos” e “dimensão de personalidade”



Anexo V – Análise de conteúdo das questões 4.1., 4.2., 5.1. e 5.2. do questionário: unidades de registo e categorização temática.

Parte I

Sujeito	4.1. Razao_Seguir estudos				4.2. Razao_N_Seguir estudos				
	garantia de emprego	realização profissional e pessoal	futuro melhor	família	falta de interesse	começou a trabalhar	económico-financeira	curso profissional	falta de oportunidade
1	1								
2		1							
3						1			
4									1
5	1	1							
6					1				
7		1	1						
8		1							
9		1							
10		1							
11		1							
12		1							
13	1	1							
14		1							
15	1								
16						1			
17	1			1					
18						1		1	
19		1	1						
20							1		
21		1							
22		1							
23		1							
24	1	1							
25	1	1							
26		1							
27	1	1							
28	1								
29		1							
30		1							
31		1							
32		1							
33		1							
34			1						
35		1							
36		1							
37		1	1						
38		1							
39		1							

40		1	1					
41			1					
42					1			
43		1						
44		1						
45	1	1		1				
46		1						
47	1	1						
48						1		
49	1							
50		1		1				
51	1	1						
52		1	1					
53	1	1						
54						1		
55		1						
56		1						
57		1						
58								1
59						1		
60		1						
61		1						
62						1		
63							1	
64						1		
65	1	1						
66		1						
67		1						
68			1					
69	1							
70		1						
71		1						
72	1	1						
73		1						
74	1	1						
75		1						
76							1	
77		1						
78		1						
79						1		
80							1	
81		1						
82					1		1	
83						1		
84		1						
85					1			

86	1								
87									1
88					1				
89						1			1
90						1			1
91									1
92									
93					1				
94		1							
95					1				
96					1				
97					1	1			
98	1	1							
Frequência	20	58	8	3	9	13	3	3	6

Parte II

Sujeito	5.1. Razao_Começou_Trab				5.2. Razao_N_Começou_Trab			
	económico-financieira	interesse por uma profissão	pagar os estudos	pausa nos estudos	não houve necessidade	baixas qualificações	concentração nos estudos	falta de interesse
1					1			
2							1	
3		1						
4	1							
5							1	
6	1							
7							1	
8					1			1
9					1		1	
10							1	
11	1							
12			1					
13					1		1	
14					1			
15						1		
16		1						
17							1	
18			1					
19							1	
20	1							
21		1		1				
22					1			
23							1	1

24							1	
25	1	1						
26							1	
27							1	
28							1	
29							1	
30							1	
31							1	
32							1	
33							1	
34							1	
35							1	
36							1	
37					1		1	
38							1	
39	1							
40	1							
41	1							
42	1							
43					1		1	
44	1							
45					1			
46	1							
47								1
48		1						
49							1	
50							1	
51							1	
52							1	
53							1	
54		1						
55							1	
56								
57	1							
58								1
59	1							
60					1			
61					1		1	
62	1	1						
63		1						
64	1							
65	1							
66	1							
67					1			
68							1	
69						1		

70							1	
71							1	
72					1		1	
73					1			
74							1	
75						1		
76		1						
77								1
78							1	
79	1							
80								
81						1		
82	1							
83	1							
84			1					
85		1						
86	1							
87	1			1				
88		1						
89				1				
90		1		1				
91		1						
92	1							
93		1						
94				1				
95		1						
96		1						
97		1						
98	1							
Frequência	24	17	3	5	14	4	37	5

Anexo VI – Distribuição da amostra que seguiu estudos pela variável “sexo” e “dimensão de personalidade”.

Estadística descritiva

			Estatística		Desvio-padrão	
			Sexo		Sexo	
			F	M	F	M
CBFI Extroversão	Média		,3534	,4400	,11237	,11138
	Intervalo de confiança a	limite inf.	,1259	,2115		
	95% para a média	limite sup.	,5808	,6685		
	Média aparada a 5%		,3805	,4280		
	Mediana		,5156	,4570		
	Variância		,492	,347		
	Desvio-padrão		,70172	,58937		
	Mínimo		-1,30	-,73		
	Máximo		1,52	1,90		
	Distância		2,83	2,63		
	Distância interquartílica		1,05	,64		
	Assimetria		-,462	,321	,378	,441
	Curtose		-,275	,863	,741	,858
CBFI Amabilidade	Média		,6955	,5884	,08366	,07839
	Intervalo de confiança a	limite inf.	,5262	,4276		
	95% para a média	limite sup.	,8649	,7493		
	Média aparada a 5%		,7160	,5801		
	Mediana		,7431	,6111		
	Variância		,273	,172		
	Desvio-padrão		,52246	,41478		
	Mínimo		-,60	-,26		
	Máximo		1,53	1,62		
	Distância		2,13	1,88		
	Distância interquartílica		,56	,58		
	Assimetria		-,409	,355	,378	,441
	Curtose		,069	,399	,741	,858
CBFI Conscienciosidade	Média		,4021	,1281	,08962	,08562
	Intervalo de confiança a	limite inf.	,2206	-,0476		
	95% para a média	limite sup.	,5835	,3038		
	Média aparada a 5%		,3861	,1091		
	Mediana		,3958	,0903		
	Variância		,313	,205		
	Desvio-padrão		,55965	,45306		
	Mínimo		-,60	-,55		
	Máximo		1,84	1,18		
	Distância		2,44	1,72		

	Distância interquartílica		,78	,68		
	Assimetria		,414	,623	,378	,441
	Curtose		-,010	-,203	,741	,858
CBFI Neuroticismo	Média		-,0986	-,5064	,09843	,08547
	Intervalo de confiança a	limite inf.	-,2978	-,6818		
	95% para a média	limite sup.	,1007	-,3310		
	Média aparada a 5%		-,0998	-,5188		
	Mediana		,0703	-,4766		
	Variância		,378	,205		
	Desvio-padrão		,61467	,45228		
	Mínimo		-1,24	-1,31		
	Máximo		1,13	,66		
	Distância		2,38	1,97		
	Distância interquartílica		1,02	,71		
	Assimetria		-,144	,193	,378	,441
	Curtose		-,903	,132	,741	,858
	CBFI Abertura à experiência	Média		,5455	,5453	,09989
Intervalo de confiança a		limite inf.	,3433	,3227		
95% para a média		limite sup.	,7477	,7679		
Média aparada a 5%			,5607	,5413		
Mediana			,6500	,4531		
Variância			,389	,330		
Desvio-padrão			,62382	,57412		
Mínimo			-,88	-,76		
Máximo			1,63	1,78		
Distância			2,51	2,54		
Distância interquartílica			1,10	,74		
Assimetria			-,346	,269	,378	,441
Curtose			-,838	,266	,741	,858