

**ESCALA DE ATITUDES (B-1) DO INVENTARIO
DE MATURIDADE PROFISSIONAL (CMI):
1. ANÁLISE PSICOMÉTRICA**

Marisa Japur*

André Jacquemin*

Universidade de São Paulo - Ribeirão Preto

RESUMO - O objetivo desse estudo foi pesquisar as qualidades psicométricas da Escala de Atitudes (B-1) do CMI de J. O. Crites. A amostra foi constituída de 600 estudantes de 8ª série do 1º grau à 3ª série do 2º grau, masculinos e femininos, de 13 a 18 anos de idade. Os dados foram coletados através de aplicações coletivas da escala e submetidos a tratamento estatístico. Os resultados indicaram que apesar de algumas evidências sobre a confiabilidade das subescalas, há necessidade de rever a composição das mesmas, que mostraram baixa homogeneidade e nenhuma sensibilidade discriminativa às variáveis de natureza temporal. Concluímos pela necessidade de proceder adaptações da escala para assegurar seu valor como recurso diagnóstico na prática da orientação profissional em nosso meio.

**APTITUDE SCALE (B-1) OF THE CAREER
MATURITY INVENTORY (CMI):
1. PSYCHOMETRIC ANALYSIS**

ABSTRACT - The objective of the present study was to determine the psychometric qualities of the Aptitude Scale (B-1) of the CMI of J. O. Crites. The sample was composed of 600 male and female students from the 8th grade of elementary school to the 3rd year of High school, aged 13 to 18 years. The data were collected by collective application of the scale and analyzed statistically. The results indicated that, despite some evidence about the reliability of the subscales, there is a need to revise them owing to their low homogeneity and total absence of discriminative sensitivity to variables of a temporal nature. We conclude that adaptations of the scale are needed to ensure their value as a diagnostic instrument in the practice of vocational counseling in Brazil.

* Endereço: Departamento de Psicologia e Educação - FFCLRP, Avenida dos Bandeirantes, 3900, Campus da USP, 14049, Ribeirão Preto, SP.

Na tentativa de ampliar os recursos de avaliação psicológica disponíveis para o trabalho de orientação profissional, em nosso meio, seja a nível clínico, seja a nível educacional, realizamos um estudo pormenorizado da Escala de Atitudes (Formulário de Aconselhamento B-1) do Inventário de Maturidade Profissional (CMI) de J. O. Crites. Esse inventário pareceu-nos um ponto de partida útil por situar-se teoricamente numa concepção relevante do processo de tomada de decisão profissional e por ter sido construído sobre um rigoroso procedimento empírico-racional (Crites, 1961, 1965, 1971a, 1971b, 1974, 1978a, 1978b).

O contexto teórico dentro do qual o CMI foi elaborado contém uma confluência das principais correntes do pensamento na psicologia vocacional na última metade do século, quando a escolha profissional deixa de ser encarada como um evento amplamente estático e circunscrito no tempo. Gradualmente, uma concepção mais dinâmica dos processos de escolha e o reconhecimento do contexto de desenvolvimento em que os processos de tomada de decisão ocorrem, colocam em foco o conceito de maturidade profissional.

Paralelamente, observa-se uma preocupação crescente com a construção de instrumentos capazes de avaliar a maturidade para a escolha profissional. Crites (1961) estabeleceu as bases lógicas e metodológicas para a construção de instrumentos dessa natureza, e, focalizando o grau de desenvolvimento profissional na adolescência, apresentou um modelo teórico (Crites, 1965) para melhor elucidar o conceito, reelaborando-o em uma apresentação posterior (Crites, 1978a) conforme mostrado no Quadro 1.

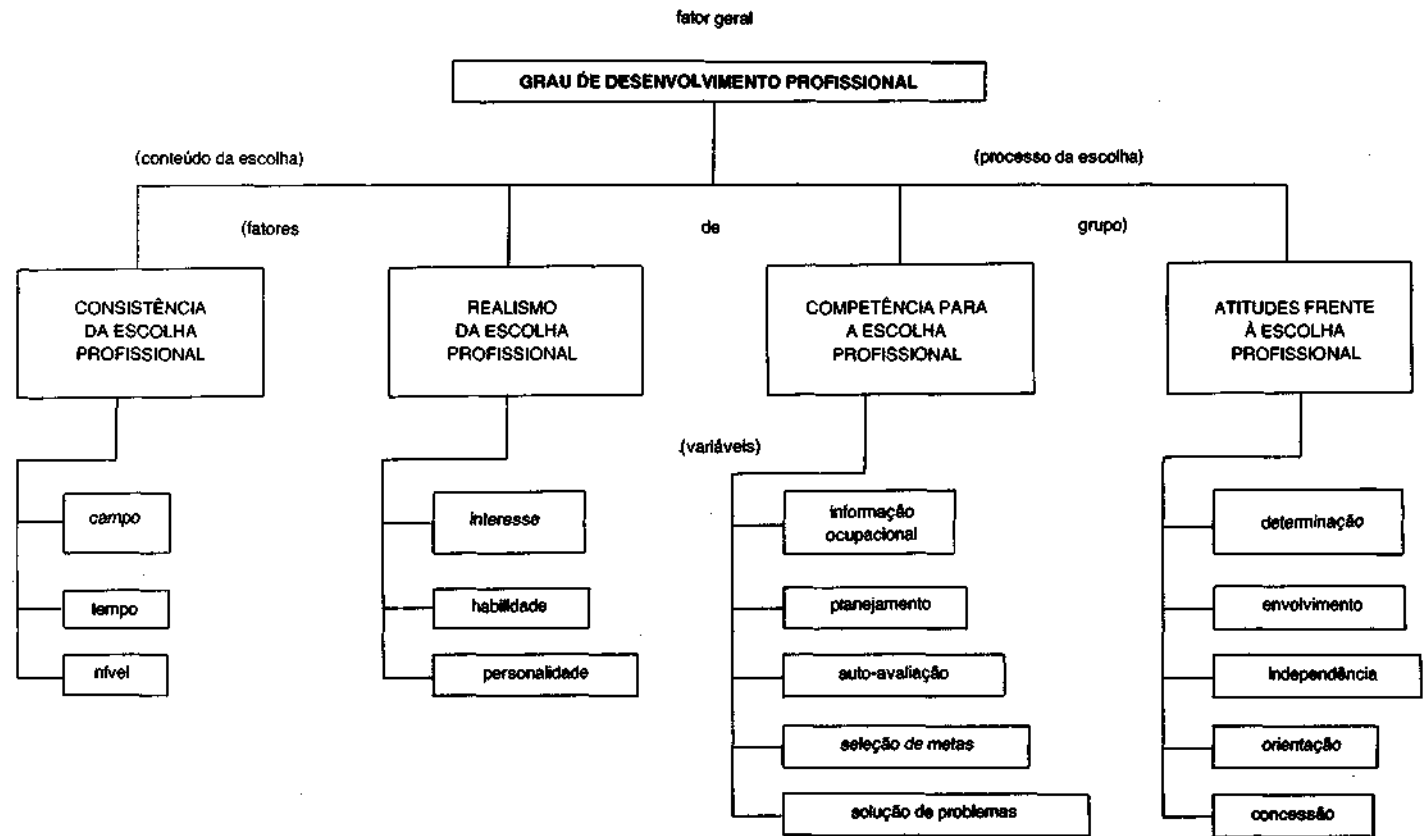
Nesse modelo, os dois primeiros grupos - Consistência e Realismo de Escolha Profissional - continuam muito parecidos aos que tinham sido propostos por Super (1955), mas a Competência para a Escolha e as Atitudes frente à Escolha são particulares à concepção de Crites. Para ele, a Competência é de natureza cognitiva, abrangendo os processos mentais ligados às habilidades para a compreensão e solução dos problemas inerentes à tomada de decisão sobre que profissão escolher. Em contraste, as Atitudes representam os mediadores, de natureza afetiva, dos comportamentos de escolha profissional (Crites, 1965). Nesse modelo, Crites (1978a) distingue ainda entre o conteúdo e o processo de escolha. O conteúdo inclui os dois primeiros grupos; e o processo, os dois últimos referindo-se às variáveis envolvidas para se chegar à declaração de um conteúdo de escolha.

Esse modelo é hierárquico e está baseado no pressuposto de que a estrutura fatorial das correlações intra-variáveis e grupos é oblíqua mais do que ortogonal.

O CMI foi concebido em estreita ligação com esse modelo, sendo que Crites em sua composição não se ocupou dos dois primeiros grupos, por considerá-los com suficiente evidência empírica; e se concentrou nos dois últimos. O CMI então, constitui-se em um instrumento de avaliação da maturidade profissional no que diz respeito aos aspectos do processo de escolha e compreende dois sub-testes: a Escala de Atitudes e o Teste de Competência.

Na construção da Escala de Atitudes o autor combinou uma definição racional do conteúdo dos itens baseado na definição de cada uma das variáveis de Atitudes do modelo (Quadro 2) com uma metodologia empírica de onde derivou os crivos de

Quadro 1 - Modelo de Maturidade Profissional na Adolescência (Crites, 1978a, p. 4)



correção (Crites, 1965), elaborando inicialmente os Formulários de Triagem (A-1 e A-2).

O Formulário de Aconselhamento (B-1) publicado em 1978, é composto de 75 itens, na forma de resposta Verdadeiro ou Falso. Desses, 50 itens já pertenciam aos Formulários de Triagem, e 25 foram introduzidos e testados com o objetivo de ampliar a faixa potencial dos escores em cada sub-escala e aumentar a sua fidedignidade. Em sua forma atual de avaliação, ele provê 5 scores, um para cada uma das dimensões de Atitudes do modelo. No total são avaliados apenas 47 itens, sendo que os outros 28 itens não entram na composição das sub-escalas e estão sendo re-estudados (Quadro 2).

Quadro 2 - Variáveis na Escala de Atitudes do CMI, conforme Modelo de Maturidade Profissional (Crites, 1978a, p 10)

DIMENSÕES	DEFINIÇÕES	ITENS EXEMPLOS	Nº DE ITENS NO FORMULÁRIO B-1
Determinação na tomada de decisão	O quanto o indivíduo está definido, seguro a respeito da escolha profissional.	"Estou sempre mudando minha escolha profissional".	10
Envolvimento na tomada de decisão	O quanto o indivíduo está participando ativamente no processo de tomada de decisão profissional.	"Não vou me preocupar com a escolha de uma profissão até sair da escola".	10
Independência na tomada de decisão	O quanto o indivíduo está se apoiando na opinião de outros na escolha da profissão.	"Eu pretendo seguir a linha de trabalho que meus pais sugerirem".	10
Orientação na tomada de decisão	O quanto o indivíduo está orientado para o cumprimento do dever ou para o prazer em suas atitudes para com o trabalho e o valor que ele lhe atribui.	"Eu tenho pouca ou nenhuma idéia de como será trabalhar".	10
Concessão na tomada de decisão	O quanto o indivíduo está disposto a fazer concessões ao considerar as suas necessidades e a realidade ao escolher uma profissão.	"Passo muito tempo desejando poder fazer um trabalho que eu sei que nunca vou conseguir".	7

Como 60% desses itens já faziam parte dos formulários anteriores, Crites (1978a) concluiu que as estatísticas de fidedignidade e validade do Formulário de Triagem podem ser aplicadas em parte ao Formulário de Aconselhamento da Escala de Atitudes.

Wallbrown, Silling e Crites (1986) reafirmaram que a estrutura fatorial do CMI indica que o modelo de Crites é multidimensional em todos os graus escolares testados e torna-se ainda mais diferenciado ao longo das séries, apresentando as bases empíricas para a confirmação da validade da Escala de Atitudes (B-1) do CMI.

No entanto, a literatura a respeito indica que permanece ainda controvertida a discussão sobre a validade do CMI como podem indicar os estudos de Westbrook, Cutts, Madison e Areia (1980), Alvi e Khan (1982), Chodzinski e Randhawa (1983), Alvi e Khan (1983), Stowe (1985), Crites, Wallbrown e Blaha (1985), Westbrook (1985) e Wallbrown, Siting e Crites (1986).

Por outro lado, o CMI é encontrado na literatura como o instrumento básico de inúmeras pesquisas sobre os diferentes aspectos do desenvolvimento e do comportamento profissional. Nessa linha se inserem os estudos que buscam determinar as correlações entre a maturidade profissional e as diversas variáveis teoricamente relevantes, tais como Neely (1980), Karayanni (1981), Dillard e Campbell (1981), Pedro (1982), Pelham e Fretz (1982), Guthrie e Herman (1982), Wigington (1982), Palmo e Lutz (1983), Khan e Alvi (1983), McNair e Brown (1983), Lee (1984), Healy, O'Shea e Crook (1985) e Watson e Aarde (1986). No conjunto, esses estudos têm confirmado que a maturidade profissional está relacionada à maturidade global, e é influenciada pelos aspectos familiares, por fatores sócio-econômico-culturais, pelo auto-conceito, pelo *locus* de controle e pelos valores; tem demonstrado que as atitudes profissionais amadurecem com a idade e com o grau escolar; sendo ainda controvertidos os resultados relativos à influência das variáveis sexo, grupo étnico e inteligência sobre aspectos específicos da maturidade profissional.

Além disso, uma série de estudos que realizam manipulações experimentais de situações relacionadas ao desenvolvimento profissional, têm utilizado o CMI como medida de maturidade, para a avaliação dos efeitos desses procedimentos, tais como Ware (1981), Yongue, Tood e Burton (1981), Gardner, Beatty e Bigelow (1981), Seifert (1982), Pumfrey e Schofield (1982), Pavlak e Kammer (1985) e Davis e Horne (1986). Esses estudos têm demonstrado que a orientação teórica de Crites provê um contexto útil para o planejamento e avaliação de procedimentos ligados ao desenvolvimento profissional, apontando, no conjunto, para a efetividade dos mesmos no aumento da maturidade profissional e colocando em relevo aqueles que dão ao jovem a oportunidade de entrar em contato mais direto com a realidade concreta do mundo ocupacional.

Verificamos assim que tem sido amplo o interesse sobre o CMI. Segundo Fernandes e Scheffer (1986) os resultados de um estudo realizado no Brasil para a adaptação do CMI de Crites, utilizando o Formulário de Triagem da Escala de Atitudes, desaconselharam seu uso. Os resultados desse estudo, segundo as referências dessas autoras, constam de um relatório interno do ISOP, datado de 1975. No entanto, o Formulário de Aconselhamento (B-1) publicado posteriormente, permanece ainda inexplorado em nosso meio e julgamos útil pesquisá-lo em nosso contexto.

Esse artigo relata a etapa desse estudo que consistiu da verificação de suas qualidades psicométricas, depois de traduzida para o português e aplicada a uma amostra de estudantes brasileiros.

METODOLOGIA

Sujeitos

A amostra para esse estudo consistiu de 600 estudantes da 8ª série do 1º grau à 3ª série do 2º grau selecionados com base no seguinte critério: estar freqüentando série escolar compatível com a idade. Tomamos por base a idade esperada para cada série tendo como referência o início da escolarização aos 7 anos e aceitamos em cada sub-grupo de escolaridade, os estudantes com idade esperada para a mesma ou com uma diferença máxima de mais ou menos um ano em relação a ela.

No Quadro 3 apresentamos a composição dessa amostra, em função das variáveis: Escolaridade, Idade, Sexo, Experiência de Trabalho, Período de Atividade Escolar e Reprovação Anterior.

Quadro 3 - Definição dos sub-grupos de caracterização da amostra com as respectivas freqüências e porcentagens de estudantes (N = 600)

VARIÁVEIS	SUB-GRUPOS	DEFINIÇÃO: ESTUDANTES PERTENCENTES AOS SUB-GRUPOS	FRE-QUÊN-CIA	POR-CENTA-GEM (%)
Escolaridade	8ªs	cursando a 8ª série do 1º grau	150	25
	1ªs	cursando a 1ª série do 2º grau	150	25
	2ªs	cursando a 2ª série do 2º grau	150	25
	3ªs	cursando a 3ª série do 2º grau	150	25
Idade	13ª	com idade entre 12 a 6m e 13 a 5m	15	2
	14ª	com idade entre 13 a 6m e 14 a 5m	102	15
	15ª	com idade entr 14 a 6m e 15 a 5m	132	22
	16ª	com idade entre 15 a 6m e 16 e 5m	179	30
	17ª	com idade entre 16 a 6m e 17 a 5m	137	23
	18ª	com idade entre 17 a 6m e 18 a 5m	35	6
Sexo	Mas.	do sexo masculino	231	38
	Fem.	do sexo feminino	369	62
Experiência trabalho	Com	com experiência trabalho remunerado	247	41
	Sem	sem experiência trabalho remunerado	353	59
Período Atividade Escolar	Not.	freqüentando escola no período noturno	242	40
	Diur.	freqüentando escola no período diurno	358	60
Reprovação	Não	sem reprovação escolar anterior	453	76
	Sim	com reprovação escolar anterior	147	24
GRUPO TOTAL			600	100%

Instrumentos

Utilizamos nesse estudo: a) Escala de Atitudes - Formulário de Aconselhamento (B-1) do CMI traduzida para o português (Anexo 1); b) folhas de respostas e c) formulários de levantamento de dados para caracterização da amostra.

Procedimentos

Procedemos à tradução da Escala para a língua portuguesa visando obter para cada item uma formulação que mantivesse o seu sentido original, que fosse de fácil compreensão e que tivesse uma boa forma gramatical. Partimos de 3 traduções semânticas da escala, realizadas independentemente por 3 pessoas com bom domínio do inglês e do português. A comparação das 3 traduções não apontou discordâncias em relação ao conteúdo dos itens. Com a assessoria técnica de uma especialista, selecionamos a melhor formulação de cada um deles. Testamos essa forma preliminar junto a 8 estudantes (4 masculinos e 4 femininos, idade entre 13 e 18 anos, diferentes níveis sócio-culturais, escolaridade entre 8ª série do 1º grau e 3ª série do 2º grau) verificando a compreensão dos itens através da argumentação lógica utilizada por eles para justificar suas respostas. Em caso de dúvida, o estudante era solicitado a parafrasear o item. A análise do registro gravado dessa testagem indicou que, em geral, os itens eram de fácil compreensão, embora detectássemos alguns com formulação ambígua. Esses itens foram reformulados, buscando reduzir as ambigüidades vocabulares e/ou semânticas e/ou sintáticas, recorrendo-se, como critério, à definição da sub-escala à qual o item em questão pertencia. Com esse procedimento, definimos a forma traduzida da escala, que utilizamos no presente estudo.

Os dados foram coletados através de aplicações coletivas da escala em grupos de, em média, 30 estudantes, em 33 classes de 6 escolas públicas da Rede Estadual de Ensino de Ribeirão Preto.

Procedemos à análise das qualidades psicométricas da Escala estimando: a) os coeficientes de correlação itens x sub-escalas e sub-escalas x sub-escalas, determinando o nível de significância dos mesmos através do teste t-student; b) os coeficientes de consistência interna das sub-escalas através da Fórmula KR-20; c) a sensibilidade discriminativa das sub-escalas às variáveis de natureza temporal, através da análise de variância sobre os escores médios dos sub-grupos extremos de idade e escolaridade.

RESULTADOS

Na Tabela 1 apresentamos os Coeficientes de Correlação de cada um dos 47 itens, que compõem os escores das sub-escalas, com cada sub-escala da Escala de Atitudes (B-1) do CMI.

Na Tabela 1 podemos verificar que com apenas uma exceção - o item 48 (que apresentou sua maior correlação com a sub-escala Orientação), todos os outros itens da sub-escala Determinação mantém com ela uma correlação maior do que com qualquer uma das outras sub-escalas. Podemos também verificar que essa mesma relação se mantém para as sub-escalas Envolvimento, Independência, Orientação e Concessão e seus respectivos itens.

Tabela 1 - Coeficientes de Correlação itens x sub-escalas da Escala de Atitudes (B-1) do CMI (47 itens que compõem os scores das sub-escalas)

		SUB-ESCALAS CONFORME CRITES (1978)					
		ÍTENS	SE-1	SE-2	SE-3	SE-4	SE-5
SE-1 DETERMINAÇÃO	01		0,70	0,09	0,15	0,46	0,22
	03		0,61	0,16	0,23	0,44	0,29
	16		0,39	0,05*	0,08	0,24	0,08
	18		0,27	0,11	0,04*	0,10	0,09
	31		0,66	0,04*	0,17	0,38	0,18
	33		0,31	0,04*	0,08	0,13	0,10
	46		0,31	0,01*	0,00*	0,08	0,06*
	48		0,33	0,09	0,08	0,40	0,21
	61		0,53	0,07	0,09	0,34	0,21
	63		0,64	0,14	0,15	0,29	0,20
SE-2 ENVOLVIMENTO	04		-0,02*	0,36	0,02*	0,06*	0,00*
	06		0,07	0,35	0,14	0,04*	0,06*
	19		0,11	0,45	0,08	0,14	0,13*
	21		-0,02*	0,22	0,04*	0,04*	0,04*
	34		0,08	0,39	0,05*	0,15	0,04*
	36		0,25	0,38	0,09	0,12	0,10
	49		0,10	0,46	0,15	0,10	0,14
	51		0,08	0,47	0,10	0,12	0,13
	64		0,10	0,41	0,08	0,00*	0,13
	66		0,07	0,33	0,05*	0,02*	0,00*
SE-3 INDEPENDÊNCIA	07		0,03*	0,01*	0,29	0,06*	0,11
	09		0,11	-0,01*	0,49	0,11	0,04*
	22		-0,02*	0,11	0,43	0,02*	0,11
	24		0,09	0,03*	0,40	0,10	0,04*
	37		0,05*	0,18	0,48	0,09	0,09
	39		0,05*	0,09	0,39	0,05*	0,05*
	52		0,14	0,10	0,60	0,10	0,11
	54		0,31	0,13	0,51	0,32	0,14
	67		0,13	0,22	0,57	0,11	0,11
	69		0,13	0,08	0,41	0,13	0,19
SE-4 ORIENTAÇÃO	10		0,44	0,07	0,18	0,59	0,23
	12		0,19	-0,03*	0,05*	0,48	0,10
	25		0,14	0,07	0,05*	0,38	0,14
	27		0,29	0,20	0,19	0,52	0,25
	40		0,16	0,14	0,10	0,42	0,09
	42		0,18	0,01*	0,07	0,42	0,11
	55		0,39	0,11	0,13	0,55	0,29
	57		0,36	0,08	0,14	0,53	0,15
	70		0,46	0,10	0,21	0,66	0,30
	72		0,15	0,09	0,08	0,44	0,11
SE-5 CONCESSÃO	13		0,01*	0,00*	0,02*	0,10	0,32
	15		0,32	0,16	0,15	0,31	0,59
	28		0,25	0,12	0,10	0,27	0,50
	30		-0,09	0,05*	-0,01*	-0,05*	0,25
	43		0,20	0,08	0,11	0,20	0,46
	58		0,04*	0,13	0,07	0,03*	0,44
	73		0,22	0,07	0,09	0,23	0,47

* Correlações não-significativas ao nível de $p > 0,05$.

Esses resultados apresentam uma evidência empírica inicial sobre a confiabilidade das sub-escalas, confirmando as conclusões de Crites (1978a) de que na Escala de Atitudes (B-1) do CMI cada item está mais fortemente correlacionado com a sua própria sub-escala, do que com qualquer uma das outras.

Observamos, no entanto, que algumas dessas correlações são relativamente baixas, não chegando a atingir o coeficiente de 0,30 apesar de ainda assim serem estatisticamente significativas ao nível de $p > 0,05$.

Na Tabela 2 apresentamos os Coeficientes de Correlação de cada um dos 28 itens restantes, que não entram na composição dos escores das sub-escalas com cada uma das sub-escalas da Escala de Atitudes (B-1) do CMI.

Tabela 2 - Coeficientes de Correlação itens x sub-escalas da Escala de Atitudes (B-1) do CMI (17 itens restantes que não entram na composição dos scores das sub-escalas)

ITENS RESTANTES	SUB-ESCALAS CONFORME CRITES (1978)				
	SE-1	SE-2	SE-3	SE-4	SE-5
02	0,00*	0,00*	0,03*	0,01*	-0,03*
05	0,00*	0,06*	0,05*	0,06*	-0,04*
08	-0,26	0,11	-0,01*	-0,23	-0,08
11	0,13	0,18	0,12	0,11	0,11
14	-0,11	-0,04*	-0,25	-0,09	-0,01*
17	-0,03*	0,03*	0,04*	-0,04*	-0,06*
20	0,02*	0,09	0,08	0,00*	0,01*
23	-0,01*	-0,05*	-0,02*	0,00*	-0,01*
26	0,09	0,11	0,13	0,05*	0,09
29	0,05*	0,10	-0,02*	0,06*	0,10
32	0,00*	0,03*	0,02*	0,07	0,07
35	-0,10	0,00*	0,01*	-0,10	0,02*
38	-0,09	-0,22	-0,15	-0,12	-0,04*
41	-0,18	0,09	0,03*	-0,08	0,05*
44	0,33	0,06*	0,40	0,35	0,17
45	0,05*	0,00*	-0,01*	0,04*	-0,04*
47	0,10	0,01*	0,03*	0,07	0,02*
50	0,09	0,24	0,13	0,10	0,12
53	-0,12	-0,02*	0,00*	-0,09	-0,02*
56	-0,01*	0,14	0,06*	0,03*	0,01*
59	-0,12	-0,23	-0,17	-0,14	0,11
60	0,04*	0,13	0,00*	0,09	0,09
62	0,29	0,11	0,42	0,31	0,14
65	-0,02*	-0,11	-0,06*	-0,04*	-0,06*
68	-0,12	-0,07	-0,04*	-0,13	-0,06*
71	0,02*	0,00*	0,02*	0,10	0,09
74	0,02*	0,07	0,01*	0,03*	-0,04*
75	-0,21	0,02*	0,05*	-0,18	-0,10

Correlações não-significativas ao nível de $p > 0,05$.

Na Tabela 2 podemos verificar que, de um modo geral esses 28 itens restantes apresentam correlações baixas com todas as sub-escalas, sendo que mais de 50% dos coeficientes mostraram-se estatisticamente não-significativos, ao nível de $p > 0,05$.

No entanto, observamos algumas exceções, das quais chamam particularmente a atenção os itens 44 e 62 que apresentaram coeficientes que indicam correlações moderadas com 3 das sub-escalas (Independência, Orientação e Determinação). Além disso, os itens 08, 14, 38, 59 e 75 apresentaram com pelo menos uma das sub-escalas uma correlação superior a 0,20.

Esses resultados, no geral, oferecem uma confirmação empírica para a não-inclusão desses itens nos escores das sub-escalas. No entanto, as exceções assinaladas sugerem que ela não é extensiva a todos os itens, sobretudo considerando-se que nesses itens algumas correlações mostraram-se superiores a algumas daquelas observadas entre as sub-escalas e seus itens respectivos (conforme mostrado na Tabela 1).

Essa consideração aponta para a necessidade de um reexame da composição das sub-escalas, levando-nos a questionar em parte a confiabilidade da Escala de Atitudes (B-1) do CMI.

Para ampliar nossa análise determinamos também o nível de correlação entre as sub-escalas. Na Tabela 3 apresentamos os Coeficientes de Correlação sub-escalas x sub-escalas que obtivemos. Na Tabela 4 apresentamos esses mesmos índices obtidos por Crites (1978a, p. 23).

Pela comparação entre os resultados apresentados nas Tabelas 3 e 4 podemos verificar que obtivemos correlações sub-escalas x sub-escalas, em sua grande maioria, inferiores às relatadas por Crites (1978, p. 23). Apenas as correlações da sub-escala Determinação com a sub-escala Independência (0,23), com a sub-escala Orientação (0,56) e com a sub-escala Concessão (0,33) mostraram-se levemente superiores às do estudo original.

Além disso, esses resultados permitem verificar que, no geral, as correlações sub-escalas x sub-escalas encontradas mostram-se muito baixas para corresponderem à expectativa teórica de um modelo que supõe correlações moderadas entre suas variáveis, ainda uma vez colocando dúvidas sobre as qualidades psicométricas da Escala de Atitudes (B-1) do CMI. Chodzinski e Randhawa (1983) e Stowe (1985) apresentaram resultados que acompanham a mesma tendência dos nossos, mostrando-se também inferiores aos relatados por Crites (1978a, p. 23).

Na Tabela 5 apresentamos os resultados relativos à análise da fidedignidade das sub-escalas da Escala de Atitudes (B-1) do CMI, mostrando os coeficientes de consistência interna das mesmas (tal como estimados pela Fórmula KR-20) em comparação com os apresentados por Crites (1978a, p. 22).

Na Tabela 5 podemos observar que os Coeficientes de Fidedignidade analisados através da estimativa da consistência interna das sub-escalas mostram-se nesse estudo com algumas diferenças quando comparados aos de Crites (1978a, p. 22). Nossos resultados são semelhantes com relação à sub-escala Determinação, muito próximas com relação à sub-escalas Orientação e bastante inferiores com relação às sub-escalas Envolvimento, Independência e Concessão.

Tabela 3- Coeficientes de Correlação Sub-Escalas x Sub-Escalas da Escala de Atitudes (B-1) do CMI obtidos nesse estudo

SUB-ESCALAS DA ESCALA DE ATITUDES (B-1) DO CMI

	SE-1	SE-2	SE-3	SE-4	SE-5
SE-1					
SE-2	0,22				
SE-3	0,23	0,22			
SE-4	0,56	0,17	0,25		
SE-5	0,33	0,21	0,19	0,36	

Tabela 4 - Coeficientes de Correlação Sub-Escalas x Sub-Escalas da Escala de Atitudes (B-1) do CMI obtidos por Crites (1978a, p. 23)

SUB-ESCALAS DA ESCALA DE ATITUDES (B-1) DO CMI

	SE-1	SE-2	SE-3	SE-4	SE-5
SE-1					
SE-2	0,25				
SE-3	0,18	0,34			
SE-4	0,55	0,35	0,27		
SE-5	0,30	0,39	0,35	0,42	

Tabela 5 - Coeficientes de Consistência Interna, estimados pela Fórmula KR-20, das Sub-Escalas da Escala de Atitudes (B-1) do CMI obtidos nesse estudo, em comparação com os apresentados por Crites (1978a, p. 22)

SUB-ESCALAS	NESSE ESTUDO	CRITES (1978a, p. 22)
Determinação	0,27	0,67
Envolvimento	0,37	0,62
Independência	0,60	0,71
Orientação	0,67	0,72
Concessão	0,32	0,50

Por outro lado, nossos resultados são mais próximos dos apresentados por Stowe (1985) com relação às sub-escalas Determinação (0,69), Independência (0,60), Orientação (0,74) e Concessão (0,29) e bastante inferiores com relação à sub-escala Envolvimento (0,60).

De um modo geral, nossos resultados indicam que a homogeneidade dos itens, sobretudo das sub-escalas Envolvimento e Concessão, apresentam-se em níveis bastante inferiores ao desejado teoricamente, levando-nos mais uma vez a questionar a confiabilidade das sub-escalas da Escala de Atitudes (B-1) do CMI.

Os resultados relativos à análise da sensibilidade discriminativa das sub-escalas da Escala de Atitudes (B-1) do CMI, às variáveis de natureza temporal são apresentados na Tabela 6. Nela apresentamos o escore médio e o desvio-padrão de cada sub-escala obtidos em cada um dos grupos extremos de escolaridade (8ª série do 1º grau x 3ª série do 2º grau) e idade (13/14 anos x 17/18 anos), bem como os valores de F e p obtidos através da análise de variância. Tomamos em conjunto as idades de 13/14 e 17/18 anos devido ao N extremamente pequeno dos sub-grupos de 13 a 18 anos em nossa amostra.

Na Tabela 6 podemos observar que nas SE-1 Determinação, SE-2 Envolvimento, SE-3 Independência e SE-4 Orientação na tomada de decisão profissional, os escores médios obtidos pelos sub-grupos extremos de idade e de escolaridade são muito próximos entre si, não se observando portanto diferenças significativas entre eles com relação a esses aspectos.

Além disso, na SE-5 Concessão na tomada de decisão profissional, podemos verificar que o escore médio obtido pelo sub-grupo da 3ª série (5,1) é estatisticamente superior ao obtido pelo sub-grupo da 8ª série (4,7). Nessa mesma SE os sub-grupos extremos de idade não apresentaram diferenças estatisticamente significativas.

Comparando-se esses resultados com os apresentados por Crites (1978b) relativos ao 9º grau, podemos constatar que na SE-1 (5,2), na SE-2 (8,7), na SE-3 (8,3) e na SE-5 (5,1) os escores médios obtidos são muito próximos dos obtidos por nós na série correspondente (8ª série), enquanto que na SE-4 (7,0) aparecem resultados superiores aos apresentados por nossa amostra.

Além disso, comparando-se os resultados obtidos pelo sub-grupo da 3ª série com os apresentados por Crites (1978b) relativos ao 12º grau também verificamos resultados semelhantes na SE-2 (8,8), resultados levemente superiores na SE-1 (5,7), na SE-3 (9,0) e na SE-5 (5,6); enquanto que na SE-4 (8,1) o escore médio dos jovens americanos é bem superior ao de nossa amostra.

Também a comparação dos nossos resultados com os apresentados por Stowe (1985), baseados nos escores médios de uma amostra do 9º grau, indicou semelhanças na SE-1 (5,3), na SE-2 (9,1), na SE-3 (8,1), na SE-5 (5,0) e diferenças com relação à SE-4 (6,8).

Por outro lado, os resultados apresentados por Pavlak and Kammer (1985) relativos a um grupo de sujeitos em torno de 17 anos, que foi submetido a um programa de curta duração de orientação profissional, mostraram que nossos resultados tendem a ser superiores aos escores médios desse grupo antes de passarem pelo programa, na SE-1 (4,6), na SE-2 (7,2), na SE-3 (7,5), na SE-4 (5,3) e na SE-5 (4,0). E

Tabela 6 - Escore Médio, Desvio Padrão e valores de F e p obtidos pelos sub-grupos extremos de escolaridade e idade em cada uma das sub-escalas da Escala de Atitudes (B-1) do CMI

SUB-GRUPOS	SE	ESCOLARIDADE				IDADE			
		\bar{x}	σ	F	P	13/14	17/18	F	P
SE-1 (10 ítems)	\bar{x} σ	5,0 2,0	5,2 2,1	0,6	0,43	4,9	5,2	2,0	0,15
se-2 (10 ítems)	\bar{x} σ	8,5 1,5	8,8 1,2	3,4	0,06	8,5 1,4	8,8 1,2	3,4	0,06
SE-3 (10 ítems)	\bar{x} σ	8,3 1,6	8,4 1,8	0,3	0,56	8,3 15	8,4 1,7	0,1	0,74
SE-4 (10 ítems)	\bar{x} σ	5,8 2,4	5,9 2,2	0,1	0,76	5,6 2,5	5,9 2,3	0,9	0,32
SE-5 (7 ítems)	\bar{x} σ	4,7 1,4	5,1 1,2	7,00	0,00 ^(*)	4,8 1,4	5,0 1,3	2,2	0,13

(*) Diferença significativa ao nível de $p \leq 0,05$.

tendem, após a passagem pelo programa, a serem inferiores na SE-1 (5,9) e na SE-4 (7,0); enquanto permanecem superiores na SE-2 (8,0), na SE-3 (8,1) e na SE-5 (4,3).

Finalmente, como um todo, nossos resultados contrariam as expectativas teóricas sobre a EA (B-1) do CMI, uma vez que por tratar-se de uma escala que se propõe a avaliar os aspectos ligados ao processo de maturidade para a escolha profissional, seria de se esperar que apresentasse algum grau de sensibilidade às variáveis de natureza temporal.

CONCLUSÕES

Através dessa etapa do nosso estudo, que consistiu da verificação das qualidades psicométricas da Escala de Atitudes (B-1) do CMI depois de traduzida para o português, pudemos constatar que: (a) a confiabilidade das sub-escalas, avaliada através dos coeficientes de correlação itens x sub-escalas e sub-escalas x sub-escalas não pode ser totalmente verificada pelos nossos resultados; (b) a homogenei-

dade das sub-escalas, estimada pelos seus coeficientes de consistência interna, também mostrou níveis de confiança inferiores ao teoricamente desejado e ainda que (c) através da análise de variância, as sub-escalas não se mostraram sensíveis às variáveis de natureza temporal, não discriminando os sub-grupos dos mais jovens e dos mais velhos e nem os sub-grupos de escolaridade mais avançada e menos avançada, como seria de se esperar de um instrumento que se propõe à avaliação da maturidade para a escolha profissional.

Por todos esses aspectos, concluímos pela não possibilidade de utilização dessa Escala em nosso meio, tal como ela se apresenta em sua composição original, sendo desaconselhado o seu uso para a avaliação das atitudes frente à tomada de decisão profissional tal como proposto pelo Modelo de Maturidade Profissional de J. O. Crites.

REFERÊNCIAS

- Alvi, S. A. & Khan, S. B. (1982). A study of the criterion related validity of Crites' Career Maturity Inventory. *Educational and Psychological Measurement*, 42, 1285-1288.
- Alvi, S. A. & Khan, S. B. (1983). An investigation into the construct validity of Crites' Career Maturity Model. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 174-181.
- Chodzinski, R. T. & Randhawa, B. S. (1983). Validity of Career Maturity Inventory. *Educational and Psychological Measurement*, 43, 1163-1173.
- Crites, J. O. (1961). A model for the measurement of vocational maturity. *Journal of Counseling Psychology*, 8, 255-259.
- Crites, J. O. (1965). Measurement of vocational maturity in adolescence: I. Attitude Test of Vocational Development Inventory. *Psychological Monographs: General and Applied*, 79, Whole (n° 595).
- Crites, J. O. (1971a). The maturity of vocational attitudes in adolescence. Washington, D.C.: *American Personnel and Guidance Association, Inquiry Series Monograph*, n°2.
- Crites, J. O. (1971b). Acquiescence response style and the Vocational Development Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 1, 189-200.
- Crites, J. O. (1974). Methodological issues in the measurement of career maturity. *Measurement and Evaluation in Guidance*, 6, 200-209.
- Crites, J. O. (1978a). *Career Maturity Inventory: Theory and research handbook*. Monterey, C A.: McGraw-Hill, 2- edição.
- Crites, J. O. (1978b). *Career Maturity Inventory: Administration and use manual*. Monterey, C. A.: McGraw-Hill, 2- edição.
- Crites, J. O., Willbrow, F. H. & Blaha, J. (1985). The Career Maturity Inventory: Myths and realities - A rejoinder to Westbrook, Cutts, Madison & Arcia (1980) *Journal of Vocational Behavior*, 26, 221-238.
- Davis, R. C & Home, A. M. (1986). The effect of small-group counseling and career course on career decidedness and maturity. *The Vocational Guidance Quarterly*, 34, 255-262.

- Dillard, J. M. & Campbell, N. J. (1981). Influences of Puerto Rican, Black, and Anglo parents' career behavior on their adolescent children's career development. *The Vocational Guidance Quarterly*, 30, 139-148.
- Fernandes, L. M. & Scheffer, R. (1986). A construção do instrumento brasileiro de maturidade vocacional. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 38, 186-197.
- Gardner, D. C., Beatty, G. J. & Begelow, E. A. (1981). Locus of control and career maturity: A pilot evaluation of a life-planning and career development program for high school students. *Adolescence*, XVI, 557-562.
- Guthrie, W. R. & Herman, A. (1982). Vocational maturity and its relationship to Holland's theory of vocational choice." *Journal of Vocational Behavior*, 21, 196-205.
- Healy, C. C., O'Shea, D. & Crook, R. H. (1985). Relation of career attitudes to age and career progress during college. *Journal of Counseling Psychology*, 32, 239-244.
- Karayanni, M. (1981). Career maturity of emotionally maladjusted high school students. *The Vocational Guidance Quarterly*, 30, 213-220.
- Khan, S. B. & Alvi, S. A. (1983). Educational, social, and psychological correlates of vocational maturity. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 357-364.
- Lee, C. C. (1984). Predicting the career choice attitudes of rural Black, White, and Native American high school students. *The Vocational Guidance Quarterly*, 32, 177-184.
- McNair, D. & Brown, D. (1983). Predicting the occupational aspirations, occupational expectations, and career maturity of Black and White male and female 10th graders. *The Vocational Guidance Quarterly*, 32, 29-36.
- Neely, M. A. (1980). Career Maturity Inventory interpretations for grade 9 boys and girls. *The Vocational Guidance Quarterly*, 29, 113-123.
- Palmo, A. J. & Lutz, J. G. (1983). The relationship of performance on the CMI to intelligence with disadvantaged youngsters. *Measurement and Evaluation in Guidance*, 16, 139-148.
- Pavlak, M. F. & Kammer, P. P. (1985). The effects of a career guidance program on the career maturity and self-concept of delinquent youth. *Journal of Vocational Behavior*, 26, 41-54.
- Pedro, J. D. (1982). Career maturity in high school age females. *The Vocational Guidance Quarterly*, 30, 243-251.
- Pelhan, J. P. & Fretz, B. R. (1982). Racial differences and attributes of career choice unrealism. *The Vocational Guidance Quarterly*, 31, 36-42.
- Pumfrey, P. D. & Schofield, A. (1982). Work experience and the career maturity of fifth-form pupils. *British Journal of Guidance and Counseling*, 10, 167-175.
- Seifert, K. H. (1982). The development of vocational maturity of students at regular schools and the effectiveness of career education and vocational guidance. *The German Journal of Psychology*, 6, 325-329.
- Stowe, R. W. (1985). Convergent and discriminant validity of Crites's Career Maturity Inventory Attitude Scale, Counseling Form B-1. *Educational and Psychological Measurement*, 45, 763-770.
- Super, D. E. (1955). Dimensions and measurement of vocational maturity. *Teachers Coll. Rec.*, 57, 151-163.

- Wallbrown, F. H., Silling, S. M. & Crites, J. O. (1986). Testing Crites' Model of Career Maturity: A hierarchical strategy. *Journal of Vocational Behavior*, 28, 183-190.
- Ware, M. E. (1981). Evaluating a career development course: A two year study. *Teaching of Psychology*, 8(2), 67-71.
- Watson, M. B. & van Aarde, J. A. (1986). Attitudinal career maturity of South African colored high school pupils. *Journal of Vocational Behavior*, 29, 7-16.
- Westbrook, B. W. (1985). What research says about career maturity...: A response to Crites, Wallbrown, and Blaha (1985). *Journal of Vocational Behavior*, 26, 239-250.
- Westbrook, B. W., Cutts, C. C, Madison, S. S. & Areia, M. A. (1980). The validity of the Crites Model of Career Maturity. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 249-281.
- Wigington, J. H. (1982). Career maturity aspects of the Kuder Occupational Interest Survey. *Journal of Vocational Behavior*, 20, 175-179.
- Younge, I. T., Tood, R. M. & Burton, J. K. (1981). The effects of didactic classroom instruction versus field exposure on career maturity. *Journal of Vocational Behavior*, 19, 369-373.

Anexo 1 - Forma traduzida da Escala de Atitudes (B-1) do CMI

01. Eu fico sonhando com o que gostaria de ser, mas na realidade não escolhi nenhum tipo de trabalho.
02. Eu ficarei feliz se pelo menos puder ajudar outras pessoas em meu trabalho.
03. Parece que cada pessoa me diz uma coisa diferente, por isso eu não sei que tipo de trabalho escolher.
04. Deve ser tão fácil ter sucesso em uma profissão quanto em outra qualquer.
05. Para escolher um emprego, é preciso saber que tipo de pessoa a gente é.
- 06.. Não importa que tipo de emprego se escolhe, desde que seja bem pago.
07. Eu pretendo seguir a linha de trabalho que meus pais sugerirem.
08. Desde que eu me conheço por gente, eu sempre soube o tipo de trabalho que eu quero ter.
09. As pessoas deveriam decidir sozinhas que tipo de trabalho fazer.
10. Eu não sei como fazer para chegar ao tipo de trabalho que desejo.
11. O trabalho vale a pena principalmente porque permite que as pessoas comprem as coisas que desejam.
12. Eu sei muito pouco sobre as exigências dos empregos.
13. Quando se escolhe uma profissão, deve-se levar em conta os vários empregos diferentes que ela oferece.
14. Quando se tem dúvidas sobre o que se quer fazer, deve-se pedir conselhos e sugestões para os pais ou amigos.
15. Eu freqüentemente sinto que há uma diferença real entre o que eu sou e o que eu quero ser em minha profissão.
16. Há tantas coisas a levar em conta quando se escolhe uma profissão que é difícil tomar uma decisão.
17. As pessoas devem escolher uma profissão que permita que elas ajudem os outros.

18. A melhor coisa a fazer é tentar diversos empregos, e depois escolher aquele de que mais se gosta.
19. Não há razão para decidir sobre um emprego quando o futuro é tão incerto.
20. Trabalhar é muito parecido com ir à escola.
21. Existe apenas um tipo de profissão para cada tipo de pessoa.
22. Os pais provavelmente sabem melhor do que ninguém que tipo de profissão se deve exercer.
23. Eu realmente quero realizar algo em meu trabalho; fazer uma grande descoberta, ou ganhar muito dinheiro ou ajudar um grande número de pessoas.
24. Quando chegar a hora de escolher um emprego, eu tomarei minha própria decisão.
25. Eu não sei que matérias terei na escola, no ano que vem.
26. O que mais me atrai em um emprego é a oportunidade que ele dá de progredir.
27. Não consigo entender como algumas pessoas podem ter tanta certeza sobre o que desejam fazer.
28. Passo muito tempo desejando poder fazer um trabalho que eu sei que nunca vou conseguir.
29. O trabalho é chato e desagradável.
30. Às vezes é preciso aceitar um emprego que não é a nossa primeira escolha.
31. Estou sempre mudando minha escolha profissional.
32. Uma vez que se escolhe um emprego, não se pode mais escolher outro.
33. Mais cedo ou mais tarde, alguma coisa acontecerá com relação à escolha de uma profissão.
34. Não vou me preocupar com a escolha de uma profissão até sair da escola.
35. As pessoas podem fazer qualquer tipo de trabalho que quiserem, desde que se esforcem.
36. A gente entra em uma profissão principalmente por acaso.
37. Não se pode errar muito quando se segue os conselhos dos pais sobre qual emprego escolher.
38. Conseguir realizar um tipo particular de trabalho é mais importante do que estar interessado nele.
39. Escolher uma profissão é algo que se deve fazer por iniciativa própria.
40. Eu raramente penso sobre o emprego que desejo conseguir.
41. Aos 15 anos deve-se estar bem decidido sobre a profissão que se deseja ter.
42. Eu tenho pouca ou nenhuma idéia de como será trabalhar.
43. Eu fico imaginando como eu posso combinar o tipo de pessoa que eu sou com o tipo de pessoa que eu quero ser em minha profissão.
44. Eu gostaria de contar com alguma outra pessoa para escolher uma profissão para mim.
45. Eu preferiria não trabalhar a aceitar um emprego de que não gosto.
46. Gostaria mais de trabalhar do que de brincar.
47. Suponho que todo mundo precisa ir trabalhar mais cedo ou mais tarde, mas eu não espero impacientemente por isso.
48. Eu não sei se minha profissão futura vai permitir que eu seja o tipo de pessoa que quero ser.

49. E quem você conhece e não o que você sabe, que é importante num emprego.
50. O importante num emprego é quanto você pode ganhar.
51. A gente não deve se preocupar com a escolha de um emprego, uma vez que não se sabe nada sobre ele.
52. Eu não quero que meus pais me digam qual profissão eu deveria escolher.
53. Quase sempre é preciso aceitar um emprego que está abaixo do que se esperava.
54. Eu me sentiria muito melhor se alguém me dissesse que profissão procurar.
55. Estou tendo dificuldade para preparar-me para o trabalho que quero realizar.
56. Eu não posso tornar-me muito preocupado com minha futura profissão.
57. Na verdade, não consigo encontrar algum tipo de trabalho que me atraia muito.
58. Não vou abandonar nada para conseguir o emprego que eu quero.
59. Ao escolher uma profissão, é mais importante a gente saber quais empregos estão disponíveis, do que saber no que a gente é bom.
60. O emprego que eu escolher tem que me dar liberdade suficiente para fazer o que eu quiser.
61. Eu não sei se meus planos profissionais são realistas.
62. Ao tentar fazer uma escolha profissional, eu gostaria que alguém me dissesse o que fazer.
63. Eu tenho tantos interesses que é difícil escolher qualquer profissão.
64. Deve-se escolher um emprego no qual se possa algum dia ficar famoso.
65. Deve-se escolher um emprego que permita fazer exatamente aquilo que se deseja.
66. Entrar em um tipo de emprego é mais ou menos o mesmo que entrar em outro.
67. Os pais geralmente podem escolher os empregos mais apropriados para seus filhos.
68. Deve-se escolher uma profissão e depois planejar como entrar nela.
69. Eu sinto que deveria fazer o que meus pais querem que eu faça.
70. Tomar uma decisão profissional me deixa confuso porque sinto que não conheço suficientemente a mim mesmo e ao mundo do trabalho.
71. Quando estou tentando estudar, freqüentemente me descubro imaginando como será minha vida quando começar a trabalhar.
72. É difícil me imaginar em qualquer profissão.
73. Sinto que meus objetivos profissionais são tão altos que eu nunca serei capaz de alcançá-los.
74. A parte mais importante do trabalho é o prazer que vem de executá-lo.
75. Pode ser que não haja ofertas para o emprego que eu mais quero.

Artigo recebido em 28/09/89.