

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



***QUESTIONÁRIO DE PRONTIDÃO PARA A
IMPREVISIBILIDADE: DESENVOLVIMENTO
DE UM INSTRUMENTO BASEADO NA
TEORIA DO CAOS DAS CARREIRAS***

João Henriques Soares

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

(Secção de Psicologia da Educação e Orientação)

2014

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



***QUESTIONÁRIO DE PRONTIDÃO PARA A
IMPREVISIBILIDADE: DESENVOLVIMENTO
DE UM INSTRUMENTO BASEADO NA
TEORIA DO CAOS DAS CARREIRAS***

João Henriques Soares

Dissertação orientada pela Professora Doutora Isabel Janeiro

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

(Secção de Psicologia da Educação e Orientação)

2014

Agradecimentos

Este projeto final de Mestrado representa a chegada ao topo da montanha, que há cinco anos tem vindo a ser escalada: com tenacidade, otimismo e devoção.

Esta página representa o momento de vangloriar não o autor deste projeto, mas aqueles tantos outros que contribuíram para a sua realização.

Cumprimento a **Professora Isabel Janeiro**

pelo otimismo contagiante, pela confiança nas minhas competências, pelo humor sempre presente, pelas ideias sábias que abrem portas para outros ‘mundos’, pela prontidão para iluminar as incertezas, por me manter com os pés na terra.

As horas de orientação permanecem sem preço. Com um valor eterno.

À Inês M. Reis e à Inês Raposo, os exemplos maiores de auto-regulação e perseverança alguma vez encontrados durante este percurso:

Cumprimento a **Inês Raposo** pela sua capacidade artística de pintar novas perspetivas, pelas palavras de conforto e motivação nas horas negras, pela multiplicação da felicidade nos momentos de celebração, pela sua conduta inspiradora enquanto psicóloga e, sobretudo, como ser humano;

Cumprimento a **Inês M. Reis**, por ser um poço de criatividade pragmática, pelos conselhos sábios que me deu, pela ajuda sem fronteiras, pelas angústias, sorrisos e inquietações partilhadas, pela sua capacidade de ver a luz ao fundo do túnel (mesmo quando não há luz nem túnel) e, sobretudo, pela magnífica amizade que marca as nossas narrativas.

Cumprimento outras personagens fundamentais da minha história e agradeço-lhes a partilha das preocupações, das alegrias e dos saberes, e todos os períodos de descontração que permitiram sobreviver a esta etapa: Andreia Alves, Catarina Pires, Clara Teles, Diogo Oliveira, Inês X. Reis, Teresa Gil, Susana Gomes, Sara Serejo e Rita Oliveira.

Aos meus pais e irmão, a compreensão, tolerância, todo o cuidado e desassossego. E por financiarem todos os consumos energéticos, espirituais e materiais necessários para a realização desta longa jornada.

(Que este trecho sirva, também, de tatuagem, para mais tarde recordar:

Como era bom ser jovem e ter tantas possibilidades por descobrir!...)

Índice

ÍNDICE DE TABELAS	v
ÍNDICE DE ANEXOS.....	v
RESUMO.....	vi
ABSTRACT.....	vii
INTRODUÇÃO	1

PARTE 1 – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.1. Um olhar histórico sobre a psicologia vocacional	3
1.2. As imperfeições dos modelos tradicionais para o século XXI	7
1.3. Mudam-se os tempos, mudam-se as vontades: novos desafios para a psicologia vocacional.....	9
1.4. Novos tempos, novas abordagens: a teoria do caos aplicada às carreiras	13
1.4.1. As origens da teoria do caos	14
1.4.2 Os pilares da teoria do caos das carreiras	16
O conceito de não-linearidade.....	17
A imprevisibilidade e a teoria <i>Planned Happstance</i>	18
Os atratores na carreira.....	21
1.5. Algumas conclusões sobre a teoria do caos das carreiras e propósito da presente investigação	23

PARTE 2 – ESTUDO EMPÍRICO

2.1 Estudo 1

2.1.1. Método	24
a) Participantes	24
b) Instrumentos	
Desenvolvimento do Questionário de Prontidão para a Imprevisibilidade (QPI)	25
Outros instrumentos	27
c) Procedimento	31
2.1.2. Resultados	
a) Estatística descritiva.....	35

b) Análise factorial exploratória.....	35
c) Análise da consistência interna das escalas do QPI.....	38
d) Correlações Inter-escalas	39
e) Validade convergente e discriminante	40
2.1.3. Conclusões do primeiro estudo	40
2.2. Estudo 2	
2.2.1. Método	41
a) Participantes	41
b) Instrumentos.....	
Desenvolvimento do Questionário de Prontidão para a	
Imprevisibilidade (QPI)	42
Outros instrumentos	42
c) Procedimento	43
2.2.2. Resultados	
a) Estatística descritiva.....	44
b) Análise factorial exploratória.....	45
c) Análise factorial confirmatória	46
d) Análise da consistência interna das escalas do QPI.....	48
e) Correlações inter-escalas.....	50
PARTE 3 – DISCUSSÃO GERAL	51
3.1 Análise Exploratória do QPI.....	52
3.2 Implicações para o Aconselhamento de Carreira.....	55
3.3 Limitações e estudos futuros.....	57
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
ANEXOS	72

Índice de tabelas

Tabela 1. Análise em componentes principais, após rotação <i>varimax</i> , e comunalidades dos itens.	37
Tabela 2. Médias, desvios-padrão, correlações e alfas de precisão das escalas.	40
Tabela 3. Síntese das quatro dimensões do Inventário sobre Adaptabilidade.	44
Tabela 4. Estrutura do questionário obtida por factorização do eixo principal, em rotação <i>direct oblimin</i> : designação dos factores, pesos factoriais e comunalidades.	46
Tabela 5. Índices de ajustamento do modelo confirmatório do QPI.	48

Índice de Anexos

Anexo A – Estudo empírico 1

Tabela 1. Fases e atividades para o desenvolvimento do questionário.	72
Tabela 2. Teorias, respetivos autores e palavras-chave, em inglês e português, utilizadas para a pesquisa bibliográfica.	73
Tabela 3. Análise descritiva dos itens do questionário, onde se apresentam os valores da média, desvio-padrão (DP), assimetria (Sk) e achatamento.	74
Tabela 4. Matriz padrão obtida por análise por componentes principais (APC) e análise por factorização do eixo principal (FEP), com rotação oblíqua método <i>direct oblimin</i>	76
Tabela 5. Matriz Padrão obtida por análise por componentes principais (APC) e análise por factorização por eixo principal (FEP) com rotação <i>varimax</i>	78
Tabela 6. Análise em componentes principais, com rotação ortogonal (<i>varimax</i>) e oblíqua (<i>direct oblimin</i>): comparação.....	80

Tabela 7. Análise por factorização do eixo principal, com rotação <i>varimax</i> e <i>direct oblimin.</i> : comparação.....	81
Tabela 8. Análise em componentes principais, com rotação <i>varimax</i> e <i>direct oblimin</i> , (com 30 itens)	82
Tabela 9. Análise factorial por factorização pelo eixo principal, com rotação <i>varimax</i> e <i>direct oblimin</i> (com 30 itens).	83

Anexo B – Estudo empírico 2

Tabela 1. Segunda versão do questionário: itens e respetiva sensibilidade psicométrica.	84
Tabela 2. Análise factorial por factorização pelo eixo principal com rotação oblíqua por <i>direct oblimin</i> (DO) e rotação ortogonal <i>varimax</i>	87

Anexo C – Síntese conclusiva do Questionário de Prontidão para a imprevisibilidade

Tabela 1. Questionário de Prontidão para a Imprevisibilidade: subescalas do questionário, respetivas definições, pontuações mínimas e máximas possíveis e sugestão de interpretação dos resultados.	
--	--

Resumo

Num mundo caracterizado pela imprevisibilidade e mudança constante, torna-se essencial repensar os modelos tradicionais da Psicologia Vocacional, de modo a fornecer respostas mais eficientes e eficazes aos clientes da atual sociedade. Partindo da teoria *Planned Happenstance* (Krumboltz, 2009) e da teoria do caos das carreiras (Pryor & Bright, 2011), esta investigação pretende desenvolver um questionário capaz de articular os principais contributos dessas teorias, nomeadamente a disposição para explorar o imprevisto, gerar e aproveitar as oportunidades do acaso, a não-linearidade, os atractores, a confiança nas competências e o otimismo. No primeiro estudo, relata-se o processo de desenvolvimento do questionário, até se chegar, após uma análise factorial exploratória, a uma estrutura de quatro factores com 25 itens. Obtiveram-se bons índices de precisão para duas das quatro escalas, e correlações moderadas a fortes com outras medidas da exploração e curiosidade, que atestam a validade de constructo. De modo a refinar as características do questionário, efetuou-se um segundo estudo, onde se obteve melhores índices de precisão, e se reproduziu a mesma estrutura com 4 factores: 1) Confiança nas Competências e Otimismo, 2) Tendência para Ordem e Estrutura, 3) Prontidão para a Oportunidade e 4) Sensibilidade para o Imprevisto, explicando 45.6% da variância total. A análise confirmatória mostra evidências de que o modelo é adequado aos dados desta amostra, embora os índices revelem que o modelo possa ser melhorado. Em termos gerais, o questionário demonstra potencialidades para a prática de aconselhamento, sendo importante, no futuro, investigar a relação destas novas dimensões com outras variáveis importantes para a construção de carreira, efetuar estudos com outras amostras e melhorar o questionário do ponto de vista psicométrico.

Palavras-chave: aconselhamento de carreira, planned happenstance, teoria do caos das carreiras, avaliação vocacional, imprevisibilidade,

Abstract

In a world characterized by constant change and unpredictability, it is essential to rethink the traditional models of Vocational Psychology, in order to provide more efficient and effective responses to clients of the modern society. Grounded in the Planned Happenstance theory (Levin, Mitchel & Krumboltz, 1999) and the chaos theory of careers (Pryor & Bright, 2011), this research aims to develop a questionnaire capable of articulate the main ideas of these theories, specifically the willingness to explore, to generate, seize and take advantage of chance events, the nonlinearity principle, attractors, self-confidence in own skills and optimism. In the first study, the initial development of the questionnaire is described. After an exploratory factor analysis, a structure of four factors with 25 items was obtained. Two of the four scales showed good reliability scores and moderate to strong correlations with other measures of exploration and curiosity, which attest the construct validity. In order to refine the characteristics of the questionnaire, a second study was accomplished. The reliability scores improved, and the same structure, explaining 45.6% of total variance, with four factors was found: 1) Skills Self-Confidence, 2) Tendency for Order and Structure, 3) Readiness for Opportunity and 4) Sensibility for the Unpredictable. Confirmatory analysis shows that the model fits the data, although the scores indicate the model can be improved. In general terms, the questionnaire has potential for career counseling. In future investigations is important to examine the relations between the questionnaire and other important variables for career construction, to conduct studies with other samples and to improve the questionnaire's psychometric features.

Keywords: chance events, career counseling, chaos theory of careers, vocational assessment, planned happenstance

Introdução

Ao longo dos últimos 40 anos, a sociedade e o mundo do trabalho têm estado a mudar (Admunson, 2006). Com as novas exigências impostas aos indivíduos, a psicologia vocacional enfrenta assim novos desafios, tanto no âmbito da edificação de modelos, como nas práticas de intervenção e avaliação.

Se antigamente existia a crença numa sequência linear de eventos previsíveis para o trabalhador e as pessoas apenas precisavam de orientação para encontrar o caminho e o lugar certo, atualmente espera-se orientar os indivíduos para se adaptarem às mudanças e para aproveitarem as oportunidades que se apresentam, construindo e reconstruindo sentidos de si e da carreira ao longo da vida (Duarte, 2013; Savickas, 2009).

Ao olhar para as metáforas dominantes dos modelos primordiais do desenvolvimento de carreira, constata-se que não estimulam os clientes a lidar com a complexidade da mudança e fracassam em considerar variáveis que, embora outrora não fossem consideradas importantes, na sociedade contemporânea têm cada vez mais um papel significativo na construção de carreira (Bright & Pryor, 2005).

A doutrina continuada desses modelos não permite contemplar a natureza dinâmica, interativa e adaptativa do funcionamento do ser humano no mundo, já que eles falham em integrar conceptualmente eventos não planeados e imprevisíveis na construção de projetos de carreira, experiências que muitas vezes são cruciais e determinantes na narrativa de vida das pessoas (Savickas, 2012; Pryor & Bright, 2011).

Pelo contrário, continuam a integrar pressupostos de constância e previsibilidade tanto para a pessoa como para o ambiente de trabalho, focalizando a tomada de decisões vocacionais como um processo controlado e racional. Tais abordagens continuam a ter um impacto significativo na investigação e na prática vocacional, mas são fortemente criticadas pela sua perspectiva limitadora (e.g, McMahon & Watson, 2007; Savickas, 1997; Whiston & Brecheisen, 2002).

Para suplantar essas limitações, Pryor e Bright (2003, 2007) propõem a teoria do caos aplicada ao campo das carreiras. Dentro dessa teoria, perspetivam a carreira como um sistema complexo, capaz de se auto-organizar, mas ao mesmo tempo susceptível à mudança imprevisível. O comportamento humano é, assim, visto como um sistema aberto resultante de interações complexas entre o indivíduo e os sistemas maiores onde ele se insere. Em conjunto com a teoria *Planned Happenstance* (Levin, Mitchell &

Krumboltz, 1999), esta perspectiva permite tomar em consideração a influência do acaso e dos eventos não planejados, da incerteza e da serendipidade na construção de carreira.

O trabalho que se apresenta nesta dissertação diz respeito ao desenvolvimento de um novo questionário para avaliação vocacional, que se alicerça nas conceptualizações teóricas da teoria do caos das carreiras (Pryor & Bright, 2005, 2007, 2009) e da teoria *Planned Happenstance* (Levin, Mitchell & Krumboltz, 1999; Krumboltz, 2009).

Savickas (2012) acredita que a formação dos novos psicólogos vocacionais, ou conselheiros de carreira, deve contemplar uma evolução histórica da profissão. A ontogenia deve recapitular a filogenia, no sentido em que os novos profissionais devem, primeiramente, ser bem treinados nos modelos tradicionais, nas diferenças individuais e na orientação vocacional antes de se imergirem num segundo paradigma. Seguindo este conselho, de um homem que foi discípulo dos principais nomes da psicologia vocacional, **a primeira parte** deste trabalho inicia-se com uma resenha histórica, evocando as ideias e os modelos que mais contribuíram para o desenvolvimento desse campo até aos dias de hoje. Pretende-se, assim, elucidar de que forma a Psicologia Vocacional foi respondendo às necessidades sociais, originando soluções que alimentavam e expandiam a própria ciência que lhes dava origem.

Depois dessa viagem, apresentam-se as principais limitações dos modelos tradicionais, explicando-se de que forma esses mecanismos teóricos são insuficientes na atual sociedade contemporânea. Segue-se, depois, uma exposição dos novos desafios para a Psicologia Vocacional, que têm resultado das rápidas transformações tecnológicas e organizacionais do século XXI.

Para encerrar esta primeira parte, introduz-se a teoria do caos das carreiras, que se tem construído ao longo dos últimos dez anos, focando as suas características essenciais e fazendo a ponte com a teoria *Planned Happenstance*, de Mitchel, Levin e Krumboltz (2009).

Na **segunda parte** deste trabalho encontra-se uma descrição do processo de desenvolvimento do questionário, feito ao longo de dois estudos, sendo também apresentados os resultados das análises factoriais exploratórias realizadas, da análise factorial confirmatória e das correlações entre os instrumentos utilizados.

A concluir encontra-se a **terceira parte**, onde se analisam as principais conclusões retiradas, e se referem as implicações teóricas, práticas e investigativas daí recorrentes, assim como as limitações do estudo.

Parte 1 – Enquadramento teórico

“Uma explicação geral do mundo e da história deve levar em conta, antes de mais nada, a localização da nossa casa...”

O caminho de San Giovanni, Italo Calvino

1.1. Um olhar histórico sobre a psicologia vocacional

Atualmente, enquanto especialidade no campo da psicologia aplicada, a psicologia vocacional tem-se caracterizado pelo estudo da relação entre o homem e o trabalho, nas diversas fases da vida, investigando temas como os valores, os interesses, o planeamento e tomada de decisão, a formação da identidade, a adaptabilidade e o desenvolvimento de carreira. Com o intuito de validar e desenvolver o conhecimento teórico, melhorar as intervenções de carreira e informar as políticas sociais sobre as melhores práticas, a psicologia vocacional tem recorrido a diversas epistemologias e estratégias de investigação ao longo do tempo (Savickas, 2001).

A preocupação com o trabalho e o seu significado na vida do homem tem sido um assunto recorrente ao longo da história da humanidade. Já na Antiguidade Clássica, filósofos como Platão (400 a.C) se debruçavam sobre a escolha da vocação certa pelos indivíduos, considerando-a um processo de elevada importância. Seguindo o aforismo *‘Know thyself’*, acreditava-se que todos os indivíduos nasciam com qualidades e capacidades interiores distintas e, por isso, estariam destinados a ocupações diferentes (Prediger, 1995). O veredito quanto à vocação de cada um resultava do ajustamento entre as aptidões naturais e o temperamento da pessoa com as exigências das várias profissões. Sendo este processo semelhante aos às ideias postuladas pelos modelos que mais tarde emergiram na sociedade americana, podemos antever aqui os primeiros passos de uma psicologia vocacional.

Contudo, a emergência da psicologia vocacional como campo de estudo formal só ocorreu no início do século XX, em resposta às preocupações das pressões sociais do século XIX (Duarte, 2009), tais como, o bem-estar das crianças e as leis laborais daí resultantes, a revolução industrial, as migrações populacionais das zonas rurais para as urbanas, a imigração numa larga escala, e a preparação da juventude para integrar o mercado de trabalho (Swanson & Gore, 2000). Neste contexto, os psicólogos vocacionais eram, por definição, psicólogos que aplicavam os conhecimentos derivados

da sua prática (O'Brien, 2001). Desta forma à medida que se ia lidando com as preocupações dos indivíduos em contexto real, como o regresso dos veteranos e os adultos desempregados durante as depressões económicas, o corpo de intervenção precedia a criação da teoria (Duarte, 2006).

O avanço nas ciências humanas, o aparecimento de grandes empresas e ainda a intensificação da industrialização estiveram na origem da criação de novos empregos e de novas profissões: os grandes sectores de empregadores passaram a ser as fábricas, tornando-se as cidades polos de atração (Jones, 1994).

Quando chegavam às cidades, em pleno século XIX, as pessoas procuravam inserir-se no mercado laboral, dentro de uma economia industrial (Baker, 2009). À semelhança dos gregos, julgava-se que cada um possuía um talento interior, e era a combinação com o contexto exterior, de forma sábia, que levaria à expressão da capacidade máxima da pessoa. A grande questão consistia em descobrir como se dava essa combinação de forma a despertar o potencial máximo, e a fazer uma integração harmoniosa dessas novas classes sociais (Porfeli, 2009). Frank Parsons (1854-1908), americano e advogado pela luta pela defesa dos direitos humanos, propõe uma solução para esse problema social, iniciando uma nova profissão para os trabalhadores sociais, atividade a que, em 1908, chamou de 'orientação vocacional' (McMahon, 2014).

O trabalho pioneiro de Parsons em auxiliar as pessoas a tomar decisões para se integrarem no mercado de trabalho deu origem à teoria primordial da orientação vocacional (Baker, 2009; Hartung & Blustein, 2002). Para Parsons, o problema da escolha vocacional deveria ser resolvido por um método racional – chamado de *true reasoning* – e que consistia em conjugar as capacidades, ambições e limitações da pessoa, com as características e exigências das ocupações profissionais. Deste modo, o indivíduo, dispondo de informação adequada acerca de si mesmo seria capaz de fazer uma escolha vocacional mais sensata (Gothard, Mignot, Offer & Ruff, 2001). A ideia do ajustamento entre pessoa-ambiente pairava na altura de forma fresca, após Charles Darwin ter proposto, em 1859, a teoria da evolução natural. Conceitos como seleção natural, adaptação ao ambiente e sobrevivência do mais apto eram expressões bem conhecidas por Parsons, que estudara a evolução biológica de Darwin, enquanto aluno da faculdade de Cornell (Baker, 2009). No seguimento desta ideia, Parsons (1980) escreveu que 'uma ocupação em sintonia com a natureza do Homem [i.e. com as suas aptidões, ambições, recursos e limitações] traduz-se em entusiasmo, amor ao trabalho, altos valores económicos e um serviço eficiente' (p.3). Por outras palavras, o ajuste

psicológico das pessoas às idiossincrasias das profissões disponíveis, encaçava a premissa ‘colocar a pessoa mais apta no lugar certo’.

Para isso, o seu formato de orientação vocacional consistia numa entrevista com a duração de cinquenta minutos, programada para recolher informações sobre a pessoa de forma compreensiva, focando-se nos interesses, valores, personalidade e competências, bem como no preenchimento do primeiro questionário de autoavaliação para os clientes, desenvolvido por Parsons (Patton & McMahon, 2006). Estes processos de avaliação, em conjunto com a entrevista, tornaram-se o pilar dos modelos e práticas desenvolvidas posteriormente no âmbito do aconselhamento de carreira. Nos Estados Unidos, o seu livro *Choosing a vocation* (1909) foi um símbolo que incitou fortemente o movimento da orientação vocacional como uma promessa de eficiência social para a promoção do desenvolvimento pessoal dos trabalhadores (Savickas, 2009). Os progenitores deste movimento social incluíam advogados, economistas, psicólogos e educadores, afirmando a profissão da orientação vocacional, que mais tarde evoluiu para Aconselhamento de Carreira (Savickas & Baker, 2005).

Na visão de O’Brien (2001) o trabalho de Parsons já pressagiava uma posição construtivista, tendo sido pioneiro das noções das abordagens individualizadas e na inclusão da justiça social, atendendo à sua posição a favor dos jovens, das minorias e das populações desfavorecidas.

Nas cinco décadas seguintes, a teoria de Parsons viria a inspirar outros modelos de ajustamento entre pessoa-ambiente (Blustein, 2006).

A teoria mais influente e conhecida baseada neste paradigma é a de John Holland (1959, 1997), que pretendeu descrever, compreender e prever as escolhas vocacionais das pessoas, incluindo campos de estudo, profissões e sucessivos empregos.

Postulando que os interesses vocacionais são uma expressão da personalidade, a sua teoria assenta em quatro princípios (Holland, 1997): 1) a maioria das pessoas pode ser descrita como uma combinação de seis tipos de personalidade (Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor, Convencional - RIASEC); 2) os ambientes profissionais podem também ser categorizados como uma combinação desses mesmos tipos; 3) as pessoas procuram ambientes onde consigam usar as suas capacidades e expressar os seus interesses e valores; 4) o comportamento da pessoa é determinado pela interação entre a sua personalidade e o ambiente, estando mais satisfeita com o seu trabalho e tendo um melhor desempenho, quanto maior for a congruência entre esse ajustamento.

Sustentando-se nesta teoria, criou o Inventário de Auto-Exploração Dirigida (Self-directed Search - SDS, Holland, 1970), que o considerou tanto como uma forma de avaliação como de intervenção vocacional, uma vez que permitia aos clientes explorar os seus interesses e as diferentes ocupações profissionais de forma estruturada. Esta experiência económica de autoconhecimento era parte do seu plano para fornecer “orientação vocacional para todos” (Holland, 1974, p.9). O SDS dava ainda a oportunidade para os clientes expressarem as suas profissões de sonho e atribuía-lhes significado psicológico ao apresentar uma classificação sistemática das profissões, ajudando, assim, os clientes a expressarem os seus interesses, atividades, competências e autoapreciações (Gottfredson & Marissa, 2009). Ao longo de várias investigações, Holland e colaboradores obtiveram evidências de que o SDS ampliava as opções profissionais dos clientes, desenvolvendo conhecimento sobre elas, e reduzia as preocupações acerca do planeamento de carreira (Savickas & Gottfredson, 1999).

John Holland tornou-se o autor mais citado no domínio da orientação e também aquele que tem suscitado mais investigações (Guichard & Huteau, 2001; Swanson & Gore, 2000). De facto, a classificação RIASEC tem permanecido o mais influente sistema de representação dos interesses profissionais no desenvolvimento de carreira, tendo dando origem a vários instrumentos de avaliação dos interesses ao longo do tempo (Pryor & Bright, 2011), podendo mesmo encontrar-se, atualmente, uma variedade multilinguística de inventários usando a tipologia de John Holland na *internet*.

Embora este autor tenha influenciado em larga escala a investigação e a proliferação de instrumentos no campo da psicologia vocacional, é apenas com Super (1957, 1990) que a orientação assume uma perspetiva mais ampla, e que o foco dos psicólogos passa da escolha vocacional para o desenvolvimento de carreira.

Desenvolvida ao longo de cerca de sessenta anos de dedicação ao campo da Psicologia Vocacional (1934-1994), a perspetiva teórica apresentada por Donald Super torna-se marcante devido ao facto dos seus pressupostos integrarem diferentes abordagens da Psicologia (e.g. diferencialista, desenvolvimentista, dinâmica, fenomenológica, contextualista) e dos seus conceitos serem provenientes de dados empíricos, que gradualmente foram sendo incorporados na sua teoria (Oliveira, Silva & Coleta, 2012). O desenvolvimento de carreira passa então a ser descrito através da conceptualização de duas novas dimensões, *lifespan* e *life-space*, e da expansão de um constructo já antes discutido em modelos anteriores, o *autoconceito*.

A noção de *lifespan* retrata o desenvolvimento de carreira enquanto processo ao longo da vida, devendo o sujeito desempenhar um conjunto de tarefas, ao longo de cinco estádios: Crescimento, Exploração, Estabelecimento, Manutenção e Declínio (mais tarde renomeado descomprometimento) (Duarte, 1993). Embora Super (1990) tenha apresentado originalmente os estádios e as tarefas de uma forma sequencial, mais tarde reformulou a sua teoria, afirmando que as pessoas passam por *ciclos* ao longo da sua vida. Enraizado na dimensão de *lifespan*, está o constructo de maturidade de carreira sendo definido por Super (1990, p. 213) como "a capacidade do indivíduo para lidar com as tarefas do desenvolvimento com as quais ele é confrontado como resultado, por um lado, do seu desenvolvimento social e biológico, e, por outro, da necessidade de socialização com outras pessoas que alcançam esse estágio do desenvolvimento".

O *life space* refere-se à constelação dos diferentes papéis que uma pessoa pode desempenhar durante a sua vida, num dado momento, em diferentes contextos (incluindo casa, comunidade, escola, emprego), à importância atribuída a esses papéis e à capacidade para os gerir sem conflitos.

O *autoconceito*, por sua vez, é a imagem de quem somos e do que gostamos, a maneira como nos vemos, como queremos ser vistos e como os outros nos percebem. A sua formação começa numa tenra idade e continua a aprofundar-se ao longo da vida, sendo influenciada por experiências internas e contextuais. As decisões de carreira são, para Super (1990), uma tentativa do indivíduo em traduzir o seu autoconceito numa identidade profissional. É através do trabalho que as pessoas se relacionam com os outros, se expressam e obtêm um significado para a vida. Ao tomar uma decisão vocacional, o indivíduo está a expressar a compreensão de si próprio, dos seus valores, interesses e capacidades, ou seja, do seu *autoconceito* (Savickas & Super, 1996).

É com esta nova visão que Super (1955, 1990) propõe um avançar da psicologia vocacional, antes focada num modelo diferencial ancorado na estabilidade, para se começar a focar num modelo desenvolvimentista de mudança e maturidade. Esta mudança passou a enfatizar a agência das pessoas, que passaram a ter, nesta nova perspectiva, um papel ativo na moldagem das suas vidas e carreiras, em vez de passivamente se ajustarem às exigências externas.

1.2. As imperfeições dos modelos tradicionais para o século XXI

Já em 1994, Phillips escrevia que muitos indivíduos não abordavam o processo de tomada de decisão seguindo a racionalidade preconizada pelos conselheiros até então

– de modo sistemático, compreensivo e metódico. Quer isto dizer que nem sempre recolhiam informação sobre si próprios e sobre as profissões, ou integravam e avaliavam a informação de forma a tomar uma decisão ponderada. Usando atalhos, as pessoas envolviam a emoção e a intuição na tomada de decisões, em vez de seguir as diretrizes dos especialistas da altura (Hall, 1986). A ênfase excessiva no processo racional negligenciava outros factores que influenciavam o desenvolvimento de carreira, como os eventos não planeados, a intuição e a serendipidade.

Desde então, têm sido já vários os autores no campo da psicologia vocacional (e.g Mitchell et al, 1990; Pryor and Bright, 2003; Savickas & Baker, 2005) a contestar o valor contínuo dos modelos de ajustamento tradicionais pessoa-ambiente no atual panorama social, questionando a sua capacidade para capturar adequadamente as complexidades, incertezas e os aspetos dinâmicos do trabalho moderno.

Comentando a adequação dos modelos tradicionais da psicologia da carreira na sociedade contemporânea, Pryor e Bright (2003, 2005) referem que esses modelos subestimam a natureza dinâmica, interativa e adaptativa do funcionamento do ser humano no mundo, já que não tomam em consideração que: (a) os interesses, atitudes e capacidades das pessoas podem mudar com a experiência; (b) tomar decisões segundo um processo racional nem sempre é o mais praticável, ou favorável, face às complexidades da vida; (c) os indivíduos nem sempre ficam contentes com as suas decisões, independentemente da quantidade de pensamento lógico investido nelas; (d) o percurso de carreira que mais se adapta ao indivíduo pode não estar acessível na sua comunidade; (e) hoje em dia os indivíduos enfrentam mais escolhas do que nunca; (f) o clima social e económico atual pode exacerbar a ansiedade e a dúvida, e assim contribuir para a indecisão de carreira; (g) a vida, e conseqüentemente, a carreira das pessoas está sujeita a uma variedade de influências e eventos não planeados que determinam o curso das suas ações (Pryor & Bright, 2011; Van Vianen et al, 2009).

Como Savickas e Baker (2005) apontam, à medida que os ambientes profissionais se tornam mais diversificados e exigentes, tanto a nível de funções, competências e capacidades, os modelos que visam a congruência afiguram-se menos úteis face ao mercado laboral atual.

A corroborar estas advertências, Arnold (2004) notou, através de várias meta-análises, que a congruência entre pessoa e ambiente tem revelado correlações fracas com medidas como a satisfação no trabalho (entre $r = .10$ e $r = .20$) (e.g. Tranberg, Slane & Ekeberg, 1993; Young, Tokar & Subich, 1998). Na mesma linha de evidência,

Morrison (1994) descobriu que um grupo de pessoas com códigos similares na tipologia RIASEC apresentava diferentes percursos de carreira ao longo do tempo, alterações que não eram previsíveis a partir das descrições originais dos seus tipos de personalidade.

À medida que a configuração da carreira transmuta as suas características de estabilidade para mobilidade, refletindo as necessidades laborais das indústrias modernas, assim deve mudar o formato de intervenção na carreira. A resposta dos profissionais que atuam nesse campo requiere uma reordenação fundamental, conjecturada a partir de diferentes perspetivas e novas premissas, tanto ao nível das teorias como das práticas interventivas, sejam elas de avaliação ou aconselhamento (Savickas, 2011).

À luz da identificação das fronteiras dos modelos tradicionais, importa reconhecer que o que limita é também aquilo que está nas origens dos avanços para suplantar essas mesmas limitações. Assim, caminhar para um novo formato de atuação psicológica não deve significar, necessariamente, abandonar as raízes que têm possibilitado a ramificação da Psicologia Vocacional.

Não se trata de substituir os modelos modernos pelas abordagens pós-modernas; ao invés, deve-se consubstanciar os aspetos positivos dos modelos tradicionais, da perspetiva da estabilidade e do ajustamento com os novos modelos que têm emergido nas duas últimas décadas (Pryor & Bright, 2011; Savickas, 2011).

Estar consciente das potencialidades deste cruzamento permite ao psicólogo utilizar várias lentes para perspetivar os seus clientes.

Por exemplo, Savickas (2012) afirma ter conseguido, com Donald Super, ver os clientes a partir da sua perspetiva idiográfica, enquanto John Holland o ensinou a tomar um olhar objetivo dos indivíduos enquanto atores, a partir de instrumentos psicométricos.

1.3. Mudam-se os tempos, mudam-se as vontades: novos desafios para a psicologia vocacional

Admunson (2003) retrata o atual estado da arte da teoria da psicologia da carreira ao proferir que o paradigma se afastou da estabilidade, ordem, uniformidade e equilíbrio para ir ao encontro de uma nova lei da instabilidade, desordem, desequilíbrio e relações não-lineares, onde pequenos eventos podem despoletar grandes efeitos na vida das pessoas.

Em vários artigos (e.g. Admunson, 2003, 2006), este autor tem enumerado os principais fenómenos transformacionais no domínio do trabalho, ao longo do tempo: maiores evidências do aumento da competição, por um lado, entre candidatos pelas vagas disponíveis e, por outro, entre as organizações pela atração e retenção de talentos; uma maior pressão para a produtividade com menos recursos; percursos de carreira menos definidos e previsíveis; mudanças organizacionais impulsionadas por fusões e alianças empresariais; mais oportunidades para trabalhar em diferentes partes do mundo; maior tendência para contratos de trabalho temporário; maior necessidade de considerar opções de autoemprego como o empreendedorismo; aumento da diversidade cultural no local de trabalho; maior ênfase nas competências tecnológicas e interpessoais (e.g. trabalho em equipa; *networking*); aumento da complexidade das tarefas dentro das profissões; necessidade de aprendizagem ao longo da vida e de inovação; decréscimo de oportunidades para ascender na hierarquia.

Na última década, têm-se dado avanços teóricos no campo da psicologia vocacional com o intuito de acompanhar a necessidade dos indivíduos em lidarem com a instabilidade laboral das novas economias, emergindo tópicos como *carreiras sem fronteiras*, *empregabilidade*, *contrato psicológico*, *adaptabilidade* e *aprendizagem ao longo da vida* (Savickas, 2011).

DeFillippi e Arthur (1994) usam o termo *boundaryless career*, para exprimirem a ideia de que as carreiras se tornaram mais abertas, mais diversas e menos estruturadas. A gestão dessas carreiras requer dos indivíduos novas competências que diferem consideravelmente daquelas que eram suficientes no passado para a construção de projetos vocacionais sólidos (Savickas, 2009). Arthur e colaboradores (1995) sugerem o termo '*carreiras inteligentes*' para manifestar os elementos essenciais para essa gestão eficaz. Essa '*inteligência*' engloba o *know why* (i.e. valores, atitudes, necessidades internas, identidade, estilo de vida), *know how* (i.e. competências, perícia, capacidades, conhecimento tácito e explícito) e o *know whom* (i.e. *networking*, encontrar as pessoas certas). Jones e Defillippi (1996) acrescentam ainda o *know what* (i.e. conhecer as oportunidades, ameaças, requisitos), *know where* (i.e. formação, progressão), *know when* (i.e. *timing* das escolhas, das atividades e das oportunidades).

Jarvis (2003) chama a atenção para o facto de apesar de as qualificações académicas e técnicas abrirem portas, são as competências de gestão da carreira que irão determinar amplamente a seleção, o sucesso e a progressão numa atividade profissional uma vez, que desde os anos 80, tem sido prevalente nas organizações o *downsizing* e a

redução dos níveis hierárquicos. Como consequência, a noção de emprego para a vida já não faz parte do esquema da maior parte dos jovens trabalhadores (Loughlin & Barling, 2001). Simultaneamente, as exigências dos empregadores também se modernizaram e têm-se centralizado na capacidade de flexibilidade, adaptabilidade e inovação (Schmidt & Hunter, 1998).

Tomando em conta que as novas tarefas ocupacionais substituem os empregos de longa duração, a mudança na estrutura social do trabalho produz um novo contrato psicológico entre as organizações e os seus membros (Coutinho, Dam & Blustein, 2008). Este novo mercado exige que se perspetive a carreira não como um compromisso para a vida inteira com um empregador, mas como uma venda recorrente de serviços e competências a uma série de empregadores. Em vez de desenvolverem uma vida estável ancorada num emprego seguro, hoje em dia os trabalhadores necessitam de manter uma empregabilidade flexível através da aprendizagem ao longo da vida e de inovação contínua das suas competências, tanto no âmbito tecnológico como no domínio interpessoal (Admunson, Mills & Smith, 2014).

É, portanto, no seguimento destas transfigurações no campo do trabalho, que se compreende a razão pela qual a Psicologia Vocacional se tem debruçado cada vez mais sobre a dimensão da *'empregabilidade'* em vez de *'emprego'*, com a expressão *'sobrevivência do mais apto'* a ganhar cada vez mais importância (Savickas, 2011).

Já em 2006, Savickas alertava para a necessidade de novos paradigmas e modelos que possibilitassem aos clientes retirar significado das suas ocupações profissionais, gerir uma vida inteira de mudanças e, no fundo, possibilitar-lhes um melhor enquadramento nesta sociedade (Savickas, 2006).

É pois através do trabalho que as pessoas encontram um meio de se relacionar, de obter um lugar no mundo, de se expressarem e alcançarem um propósito e sentido para a vida (Admunson, Mills & Smith, 2014).

Por exemplo, não raras vezes as pessoas definem-se utilizando a designação da sua atividade profissional (e.g. “Sou médico / psicólogo / engenheiro”), o que, retomando a teoria de Super (1990) parece ir ao encontro da sua ideia de que as escolhas vocacionais são uma forma de implementação do autoconceito e, portanto, de construir projetos para a vida.

Outro aspeto essencial da teoria de Super (1955) é a maturidade de carreira conceptualizada como a prontidão para fazer escolhas vocacionais. Mais tarde, Super e Knasel (1981) reformularam o termo para adaptabilidade de carreira, já que esta nova

noção evitava referências à maturação ou crescimento, o que permitia a compreensão do desenvolvimento nos adultos e tinha um foco mais positivo no futuro. Desde então, Savickas (1997, 2005, 2010, 2012) tem usado a noção de adaptabilidade para incorporar as quatro perspectivas da abordagem *life span, life space* (2012): diferenças individuais, desenvolvimento, *self* e o contexto.

A adaptabilidade é definida por este autor, de uma forma geral, como a qualidade de ser capaz de se ajustar, sem grande dificuldade, às exigências do meio (Savickas, 1997). Em contexto de carreira, a adaptabilidade diz respeito à prontidão para lidar com as tarefas de preparação e integração no mundo do trabalho, e ainda aos ajustamentos que o indivíduo tem de realizar, pondo em ação atitudes, competências e comportamentos, em virtude das mudanças imprevisíveis nesse contexto (Savickas, 2005). Esta nova perspectiva revela um constructo mais parcimonioso que simplifica a teoria ao explicar o desenvolvimento em crianças, adolescentes e adultos, ou seja, ao longo da vida (Savickas, 1997).

O uso do termo adaptabilidade em detrimento de maturidade de carreira expressa melhor a ideia de que as carreiras são construídas pelos indivíduos (de acordo com as suas diferenças individuais) nos seus contextos sociais e através da expressão dos autoconceitos (a imagem que têm do seu *self*) (Savickas, 2005; Savickas & Porfeli, 2012). Neste panorama teórico, a construção de carreira dos indivíduos está intrinsecamente ligada à sua adaptabilidade, já que esta assenta em seis recursos psicossociais, correspondentes a seis tarefas desenvolvimentistas: (a) preocupar-se com o futuro, (b) desenvolver controlo pessoal sobre as atividades realizadas pelo próprio, (c) fortalecer convicções sobre papéis e interesses preferidos, (d) adquirir confiança que sustenta a autoestima, hábitos e atitudes de trabalho produtivos, (e) comprometer-se com uma atividade profissional e (f) encontrar meios eficazes de se ligar à comunidade e aos colegas de trabalho (Savickas et al., 2012).

A investigação (e.g Klehe, Zikic, van Vianen, Koen, & Buyken, 2012; Koen, Klehe, & van Vianen, 2012) tem sugerido que estes seis recursos psicossociais são essenciais para fazer frente aos novos desafios de carreira do século XXI, pois as evidências apontam para que indivíduos com maior adaptabilidade de carreira são mais capazes de encontrar melhores oportunidades de emprego, efetuarem transições de sucesso, e assegurarem melhores cargos.

‘...no one theory is sufficient to explain the totality of individual or group career behavior. (...) In this sense, each theory has its own measure of quality in adding to the comprehensiveness of insight about career behavior that now exists.’

(Herr, Cramer, & Niles, 2004, p. 165).

1.4. Novos tempos, novas abordagens: a teoria do caos aplicada à psicologia das carreiras

Abordar a construção de carreira na segunda década do século XXI, significa pensar de uma maneira distinta daquela utilizada no final do século XX (Duarte, 2013), considerando as metamorfoses das necessidades das pessoas, dos trabalhadores, dos clientes, ocorridas ao longo do tempo.

Na última década, alguns autores (e.g Pryor & Bright, 2003, 2005, 2007) têm começado a investigar o potencial da teoria do caos e da complexidade para explicar o comportamento das pessoas face à construção da carreira.

Briggs e Peat (1999) identificam três novos temas que a teoria do caos vem introduzir na ciência. Primeiro, a teoria do caos contempla o controlo humano como estando limitado pelas contingências do meio e pelo acaso, exigindo ao Homem uma postura de humildade perante o mistério e as incertezas da vida, devendo este aprender a viver com e através delas. Segundo, pretende reenquadrar o envolvimento humano com a natureza como uma interação criativa em vez de um processo de dominância total do Homem sobre ela. Terceiro, a teoria do caos chama a atenção para a complexidade subtil do universo. A natureza abunda com *nuances* e padrões irregulares, que expõem as limitações das categorias simplicistas que usamos para compreender o mundo. Neste sentido, todo o conhecimento e teoria é uma simplificação inevitável da complexidade e deve assim estar constantemente a ser revisto.

Na perspectiva de Arrow, McGrath e Berdahl (2000) as abordagens do caos diferem das abordagens modernas positivistas em três aspetos cruciais: 1) A operação do sistema (o ser humano é considerado um sistema aberto) é observada na sua totalidade, em vez do foco ser nas características isoladas de cada indivíduo; 2) Investigam-se os princípios que governam a interação das características individuais, em vez de se tentar quantificar essas variáveis em valores exatos; 3) Coloca-se o foco em como o sistema varia ao longo do tempo – a sua trajetória – e não nos níveis médios de certas variáveis ao longo do tempo.

As origens da teoria do caos

Embora a teoria do caos pareça ter-se alastrado das ciências naturais para as ciências sociais, Farazmand (2004) refere que uma busca pelas raízes desta teoria levam a concluir que se deu o percurso contrário.

Muito antes do seu aparecimento nas ciências exatas, Farazmand (2004) menciona que a teoria dos sistemas parece ter emergido no campo das ciências sociais num período precedente ao de autores como Marx (séc. XIX), Hegel (séc. XIX), o filósofo persu Abu-Ali Sina (Avicena) (séc. X e XI), e até antes de alguns filósofos gregos como Platão e Aristóteles (séc. IV e V a.c).

Estes autores mencionados já incluíam algumas das características-chave da teoria do caos nas suas reflexões, contemplando a importância do ambiente e as suas influências nos sistemas vivos, reconhecendo a necessidade de adaptabilidade como uma propriedade necessária dos sistemas para sobreviverem e se desenvolverem, e considerando a interconexão entre as partes ou componentes de um sistema que permite um funcionamento harmonioso (Katz & Kahn, 1978 cit por Farazmand, 2004).

Para Avicena, por exemplo, a Natureza e o Homem são dois elementos do mesmo ser: o homem é condicionado pelo ambiente, que tenta dominar, controlar e transformar, e ao mudá-lo o Homem muda-se, conseqüentemente, a si próprio. Esta interdependência não está sempre em balanço, e quando se desequilibra ocorrem mudanças imprevistas capazes de produzir resultados inesperados. Esses equilíbrios e desequilíbrios são importantes, pois sem turbulência e mudança prevalece a estagnação e a decadência, causando uma perturbação na sobrevivência e na continuidade dos sistemas (Prigogine & Stengers, 1984).

Ao longo do século XX, vários autores têm escrito sobre a teoria do caos (e.g Butz, 1997; Gleik, 1987; Lorenz, 1993) não sendo possível atribuir a formulação da teoria a um único fundador. Contudo, o evento mais marcante na história desta teoria (por volta de 1960) liga-se ao meteorologista e matemático Edward Lorenz, que, através de modulação computacional, tentava criar um modelo matemático para prever o clima (Harkness, 2005). Certo dia, Lorenz decidiu abreviar os números usados no *input* do programa (e.g de 0.506127 para 0.506). Depois de ter posto o modelo a funcionar, Lorenz notou que os dados obtidos divergiam significativamente dos resultados anteriores, e, à medida que o processamento do modelo continuava, essa diferença era cada vez maior. Intrigado, Lorenz concluiu que uma pequena mudança no funcionamento inicial do modelo traria grandes alterações na previsão do clima, ao

longo do tempo. Subsequentemente, esta ideia foi apresentada num artigo, de 1979, chamado *Predictability: Does the Flap of a Butterfly's Wings in Brazil Set Off a Tornado in Texas?* que pretendeu transmitir a ideia de que algo aparentemente inconsequente como o bater das asas de uma borboleta tinha o potencial de principiar um tornado noutra parte do mundo (Harkness, 2005). Em estudos posteriores, Lorenz (1993) reconheceu este princípio como o efeito da não-linearidade, no qual o impacto de uma qualquer mudança num sistema se traduziria em consequências imprevisíveis e desproporcionais à causa que lhe deu origem - princípio que hoje é comumente conhecido como 'efeito borboleta' (Galatzer-Levy, 2009; Pryor & Bright, 2007). As implicações para as tentativas de previsão daqui decorrentes, independentemente da natureza do sistema, são óbvias: o poder preditivo deteriora-se à medida que o tempo passa, só existindo a possibilidade de previsão a curto prazo (Galatzer-Levy, 2009)

De uma perspetiva matemática, as dinâmicas dos sistemas podem ser lineares ou não lineares. O pressuposto básico das dinâmicas lineares prendem-se com a forma como o sistema é modelado, através de duas ou mais equações cujas soluções podem combinar-se para se obter outra solução. Este tipo de procedimento é útil para resolver vários problemas nas ciências físicas, como a previsão da órbita dos planetas, ou a trajetória de um míssil. No campo da psicologia, estas dinâmicas expressam-se na estatística (e.g. análise de variância, regressão múltipla), para descrever relações entre variáveis (Barton, 1994).

No entanto, no campo dos sistemas naturais estas equações lineares falham em prever o comportamento, dadas as mudanças contínuas a que estão sujeitos (Kiel & Eliot, 1996), daí a designação 'sistemas *complexos*' devido à capacidade limitada de previsão comportamental.

Na última década, o interesse pela teoria do caos e pelas suas potencialidades tem sido cada vez mais expressivo, tendo dado origem a artigos na área das organizações (Farazmand, 2005; Ortegón-Monroy, 2003), da aprendizagem (e.g. Akmansoy & Kartal, 2014; Shakouri, Teimourtash & Teimourtash, 2014), da psicologia do consumidor (Smith, 2002), da psicologia vocacional (Bussolari & Goodel, 2009; Pryor & Bright, 2005; Pryor, 2010), da psicanálise (Marshal, 2011), da terapia familiar (Stevens, 1991) e da psicologia forense (Williams & Arrigo, 2002). No entanto, como é comum quando se exploram novos territórios o foco tende a ser exclusivamente sobre as potencialidades e benefícios da aplicação da teoria do caos, sem mencionar os possíveis problemas ou desafios a esse respeito.

Assim, seguindo as palavras de Ayers (1997), importa esclarecer que apesar da teoria do caos poder facultar uma nova perspectiva, a sua aplicação permanece largamente metafórica em todas as áreas da psicologia. A nível conceptual, a teoria do caos apresenta-nos novos termos, que são oriundos primariamente de um terreno matemático. As inconsistências que se encontram de artigo para artigo fazem com que o conceito de ‘caos’ sofra uma metamorfose e fique mascarado por outros nomes, uns mais circunscritos como ‘caos determinístico’, ‘paradigma do caos’, ‘ciência do caos’, e outros mais generalistas como ‘teoria dos sistemas dinâmicos’, ‘dinâmicas não-lineares’ ou ‘teorias da complexidade’ (Ayers, 1997).

Como consequência, a apresentação de conceitos vagos ou inconsistentes tem atrasado o desenvolvimento de uma clara moldura conceptual, impedindo, assim, o reconhecimento do impacto da teoria do caos dentro da psicologia.

Os pilares da teoria do caos das carreiras

Estando primariamente interessada no estudo do comportamento dinâmico complexo dos sistemas (Kauffman, 1995), atualmente a teoria do caos tem sido associada a períodos de transição nos quais a mudança ocorre de forma imprevisível, irregular e incerta (Pryor & Bright, 2007).

Assim sendo, a transposição do caos para os sistemas humanos faz sentido já que a mudança é algo inerente à condição humana. Esta ocorre nos indivíduos quando a necessidade os pressiona, levando-os a atingir um ponto crítico. Desta forma, as mudanças mais significativas só tomam lugar quando o indivíduo sente que há urgência em adaptar-se a novas condições (Wieland-Burston, 1992).

Seguindo esta ideia, Merry (1995) afirma que “o caos não é uma condição nem um estado fixo, mas um processo, sendo a sua essência a própria mudança. É mais uma relação que se transforma entre coisas do que as próprias coisas” (p.11).

Em 2003, Pryor e Bright publicam no *Australian Journal of Career Development* a primeira proposta de aplicação de alguns princípios básicos da teoria do caos ao estudo das carreiras. Através deste processo, integraram as noções mais positivistas de estabilidade e constância com noções de construtivismo, criatividade e mudança. Um pré-requisito para adotar a teoria do caos é aceitar que o desenvolvimento de carreira está sujeito a um conjunto variado de influências, como eventos não

planeados, sorte e acaso, que fogem ao controlo das pessoas (Pryor & Bright, 2003, 2005).

Ao estender a teoria do caos para a psicologia da carreira, Pryor e Bright (2014) reforçam o facto de a carreira ser uma propriedade emergente da interação dos indivíduos com os seus contextos. A teoria do caos pode enriquecer a psicologia da carreira uma vez que, ao formular o desenvolvimento de carreira em termos de sistemas dinâmicos complexos, consegue integrar as noções de complexidade, conexão, mudança e acaso.

O conceito de ‘complexidade’ envolve a multitude de componentes do sistema e as influências a que ele está sujeito. O ‘sistema’ implica interconexão, interdependência e recursividade de influências. Assim, os indivíduos que desenvolvem as suas carreiras são sistemas dinâmicos complexos que agem dentro de uma matriz composta por outros sistemas dinâmicos como organizações, grupos comunitários, legislações, mercados laborais, e outros sistemas sociais mais abrangentes (Pryor & Bright, 2011). Esses sistemas funcionam na permuta entre ordem e desordem, estabilidade e mudança, previsibilidade e incerteza (Pryor & Bright, 2004).

Seguidamente apresentam-se os conceitos mais importantes transpostos da teoria do caos para o campo das carreiras: não-linearidade, imprevisibilidade e atractores.

O conceito de não-linearidade

Nos sistemas dinâmicos complexos, a existência de uma mudança numa parte do sistema trará mudanças subsequentes a outros níveis desse sistema. Desta interação sistémica, muitas vezes resultam consequências desproporcionais em relação ao precursor que lhe deu origem (Pryor & Bright, 2003, 2005).

Transpondo esta ideia para o comportamento de carreira, deduz-se então que acontecimentos pequenos ou triviais na vida do indivíduo podem ter implicações significantes para a sua vida, nas suas decisões, alterando, dessa forma, o seu percurso de carreira (Pryor & Bright, 2011)

Dentro deste cânone, o futuro é principalmente conceptualizado não como um lugar ou tempo no horizonte mas consistindo, essencialmente, no próximo pensamento, palavra ou ação do indivíduo (Pryor & Bright, 2005). A não-linearidade relembra ao psicólogo que as intervenções não precisam de ser longas, ou dolorosas para incitar a mudança no cliente. Este princípio significa que apenas uma palavra pode ser o suficiente para se provocar mudança na carreira das pessoas (Pryor, 2010).

A imprevisibilidade e a teoria *Planned Happstance*

É agora comum que as pessoas passem por um número considerável de transições de carreira ao longo das suas vidas (Rice, 2013), devido às mudanças que ocorrem na economia, como a globalização, a imigração e os avanços tecnológicos. Savickas (1997) afirma que o movimento é uma qualidade definidora da condição humana – viver é mover, afirmação que espelha bem a era em que hoje vivemos – uma era de mobilidade, de chegadas e partidas, de avanços que almejam ir ao encontro de uma condição de vida mais satisfatória.

A teoria *Planned Happstance* de Levin, Mitchell e Krumboltz (1999), e Krumboltz e Levin (2004) pretende ajudar a explicar como e por que razões os indivíduos perseguem diferentes caminhos ao longo da sua vida e procura ainda descrever como os psicólogos podem facilitar esse processo. Dentro deste panorama teórico, o comportamento humano resulta de um número incontável de experiências de aprendizagem, disponibilizadas tanto por situações planejáveis como por situações imprevistas (Krumboltz, 1999). Um conjunto de eventos fortuitos aparentemente insignificantes pode por em ação uma constelação de influências que alteram o curso das vidas das pessoas, desde a possibilidade de novas carreiras, viagens ou casamentos (ver Bandura, 1986 para ler casos reais exemplificativos).

As situações nas quais os indivíduos se encontram resultam parcialmente de uma interação entre factores sobre os quais não têm controlo e são, também, uma função das ações que os indivíduos iniciaram voluntariamente (Levin et al, 1999; Levin & Krumboltz, 2004). Como escreveu Bandura (1977), é através das suas ações que as pessoas tanto criam como selecionam ambientes.

Desta forma, cada situação pode oferecer potenciais oportunidades de aprendizagem se os indivíduos as conseguirem reconhecer e tomarem ação para as aproveitar (Krumboltz, 1998). Alguns encontros de vida tocam as pessoas de forma leve, outros deixam marcas com efeitos mais duráveis, e outros ainda direcionam as pessoas para novas trajetórias de vida (Bandura, 1997).

Assim sendo, as pessoas diferem no seu grau de prontidão para lidar com o imprevisto.

Seguindo estas ideias principais, esta teoria pretende incluir no aconselhamento de carreira as ideias de que a) a exploração gera oportunidades imprevistas que possibilitam aumentar a qualidade de vida e b) existem competências que permitem às pessoas transformar eventos não planeados em oportunidades favoráveis para a

construção da sua carreira (Levin, Mitchell & Krumboltz, 1999). Essas competências podem ser estimuladas pelos psicólogos em contexto de aconselhamento, já que na perspectiva de Levin et al (1999) irão facilitar o reconhecimento, a criação e a utilização do acaso como uma circunstância favorável à carreira. São elas: a) curiosidade – explorar novos caminhos, novas áreas de interesse; b) persistência – manter o esforço apesar dos obstáculos; c) flexibilidade – mudar as atitudes consoante as circunstâncias; d) otimismo – acreditar na concretização favorável dos objetivos; e) arriscar: agir mesmo em contexto de incerteza. Também na perspectiva de Bandura (1997), ‘a sorte favorece aqueles que são inquisitivos, que visitam lugares, fazem coisas e exploram novas atividades’.

As pessoas que desenvolvem estas competências ativam um sentimento de autoeficácia, o que lhes permite expandir a sua liberdade de ação, tendo mais sucesso na concretização do seu futuro desejado. A crença nas competências é um recurso pessoal chave para lidar com o imprevisto, com as mudanças e que possibilita a construção de projetos de vida mais satisfatórios (Bandura, 1987; Krumboltz, 1999; Levin & Krumboltz, 2004).

Em suma, poder-se-ia dizer que a *Planned Happenstance* tem como *slogan* o adágio de Pasteur ‘o acaso favorece apenas a mente preparada’ (Levin et al, 1999).

Esta teoria ganha ainda mais valor nos dias atuais por abarcar a noção de serendipidade, um conceito que não pode ser esquecido quando se faz a triangulação entre sorte, acaso e exploração.

O termo serendipidade foi cunhado pelo britânico Horace Walpole em 1754, quando este enviou uma carta ao seu primo Horace Mann, fazendo alusão ao conto Os Três Príncipes de Serendip (Sri Lanka) (De Rond, 2005; Merton & Barber, 2004).

A narrativa deste conto fala numa viagem dos três príncipes pelo reino, durante a qual iam fazendo descobertas acidentais, tanto devido à sua sabedoria e perspicácia como aos acontecimentos não planeados a que iam assistindo. Este conto é instrutivo precisamente porque mostra que os príncipes fizeram mais do que assistir aos eventos que iam ocorrendo, usando a sua criatividade para recombinar acontecimentos de forma lógica e tirar as deduções certas (Merton & Barber, 2004).

O conceito de serendipidade abarca, desta forma, as descobertas não intencionais e os *insights* por acidente, auxiliados por uma sabedoria prévia. Há, portanto, um carácter interativo entre as circunstâncias imprevisíveis e a capacidade intelectual da

pessoa para encontrar significado na situação, e tirar partido dela (Roberts, 1989; Khon, 1989)

O campo das ciências naturais é uma fonte fértil em casos da serendipidade para a inovação (De Rond, 2005). Exemplos como a descoberta da penicilina por Fleming¹, os benefícios da aspirina para além dos esperados², ou a insulina³ são verdadeiros casos de serendipidade (Werth, 1994).

No campo da psicologia vocacional, sensibilizar os clientes para este conceito, facilitará a sua prontidão para lidar com o imprevisto e aproveitar as oportunidades, já que os encoraja a interligar as suas competências e conhecimentos, intuição e otimismo às características das situações (Bandura, 1997; Levin et al, 1999).

Reforçando a importância da não-linearidade e da imprevisibilidade para se entender os sistemas dinâmicos complexos, este quadro teórico vem complementar a perspectiva holística da teoria do caos das carreiras, para compreender o comportamento das pessoas (Bright & Pryor, 2003; Mitchell et al, 1999).

Do ponto de vista do cliente, reconhecer que as carreiras podem ser influenciadas pelos pais, pelos contextos sociais e ambientais, pelo género, idade, clima político e económico, pela geografia e por outros tantos eventos (Patton & McMahon, 1999), pode por em causa a perceção de controlo sobre a vida, e conseqüentemente, dificultar a elaboração de planos para o futuro, já que todos estes factores são inerentemente imprevisíveis e susceptíveis à mudança. Em termos de aconselhamento, os psicólogos devem tomar esta complexidade em consideração e encorajar os clientes a refletir sobre a variedade de influências nas suas vidas.

Betsworth e Hansen (1996) categorizaram os eventos não planeados mais comuns relatados por uma amostra de 273 adultos. Das 11 categorias encontradas, algumas são negativas, refletindo eventos que dificultaram ao indivíduo a perseguição dos seus objetivos (e.g. falta de oportunidades de emprego, discriminação, doenças, dificuldades económicas). As categorias positivas espelham acontecimentos que

¹ Em 1928, alguns durante o verão, um esporo flutuou do laboratório de micologia para o laboratório de Fleming tendo contaminado uma das suas culturas da bactéria *staphylococcus*. Intrigado, Fleming investigou a sua cultura e descobriu que tinha sido morta por um fungo da família *Penicillium notatum* (Crease, 1989 cit por De Rond, 2005)

² A aspirina foi criada para ser um anti-inflamatório mas apresenta benefícios preventivos contra ataques do coração e pressão arterial elevada (Dousset, 2003)

³ Em 1889, Joseph von Mering e Oscar Minkowski repararam que um bando de moscas voava à volta de urina de cão. Depois de testarem a urina descobriram uma grande concentração de açúcar (um sinal de diabetes). Subsequentemente estes cientistas determinaram uma conexão entre o pâncreas e o metabolismo do açúcar: a falta de secreções pancreáticas levava a diabetes. No entanto, o prémio Nobel da Medicina para a descoberta da insulina foi para Frederick Banting (em 1923), que através das descobertas e dos fracassos de outros cientistas, foi quem conseguiu produzir a hormona (Kuhn, 1989).

ajudaram o indivíduo a alcançar a carreira desejada. A sua ocorrência oscila desde o nível mais pessoal como o sistema familiar, a motivação por parte de outros para frequentar formação, mudar de objetivos, experiências de voluntariado que permitiram o interesse por novas áreas, experiências militares, estar no lugar certo à hora certa, conexões pessoais e profissionais que facultaram informações sobre vagas ou recomendações a empregadores, até a um nível histórico, como a existência de guerras.

Num estudo qualitativo que pretendeu examinar o impacto do acaso na carreira de 17 mulheres, Williams e colaboradores (1998) registaram os factores que as ajudaram a tirar partido do acaso. Esses factores foram categorizados como factores internos de prontidão, como a vontade para ser flexível e tomar riscos, ser competente, trabalhar arduamente, ser otimista e estar alerta para as oportunidades; e factores externos facilitadores da prontidão como manter um forte sistema de apoio, eventos culturais como o movimento de defesa dos direitos das mulheres, e a independência de barreiras externas (como estar solteiro ou ter poucas responsabilidades).

Os atractores na carreira

Dentro da teoria do caos, a noção de atractores é usada para descrever o modo como os sistemas funcionam, expressando o seu comportamento a longo prazo (Williams, 1997). São, então, chamados *atractores* porque o sistema se sente *atraído* para agir de determinada forma.

Desde as partículas subatómicas à volta do núcleo dos átomos, até aos planetas que orbitam em volta do sol, a atração é um processo que está patente em todas as dimensões do Universo, quer seja a um nível micro como macro (Pryor & Bright, 2011).

Os psicólogos ao longo dos tempos já têm estudado os atractores do comportamento humano sob a forma, por exemplo, de traços, interesses, temperamento, capacidades e competências (Pryor & Bright, 2005). No campo da Psicologia Vocacional, os atractores são representações de como as pessoas pensam, sentem e agem quando confrontadas com as questões relativas à construção da sua carreira.

Pryor e Bright (2003, 2005, 2011) têm vindo a explorar a aplicação de quatro tipos de atractores para o campo da construção de carreira:

- *Point attractor* – Descreve um sistema que se move rigidamente para um ponto fixo ou objetivo definido. Está relacionado com as noções de carreira que visam um ajustamento ótimo entre as características da pessoa e do meio. Na vida da

pessoa, não há espaço para lidar com o imprevisto, para rever planos ou alterar objetivos.

- *Pendulum attractor* – o movimento do sistema oscila entre dois pontos, lugares ou resultados, como o balançar de um pêndulo. Em contexto de carreira, existem fontes de atração que competem por uma decisão. Por exemplo, a pressão da família para agir de determinada forma *versus* os desejos do indivíduo para agir de outro modo. O pensamento dicotómico, sem meio-termo (e.g perfeito/inútil; fantástico/horrível; desejável/repulsivo), o conflito entre papéis ou prioridades (e.g trabalho/pai) e a indecisão vocacional são outras ilustrações deste atrator.
- *Torus attractor* – com esta forma de atração, existe um aumento na complexidade, mas ao mesmo tempo um grande nível de previsibilidade (como um autocarro que faz um percurso complexo, mas repete-o todos os dias). Em termos de carreira, caracteriza-se por um pensamento e atuação em contextos organizados, com tendência a padrões e procedimentos muito disciplinados com vista à sensação de controlo e previsibilidade sobre a vida.
- *Strange attractor*– este padrão é complexo de forma similar ao *Torus*, mas existe uma diferença fundamental: o comportamento não se repete exatamente da mesma forma e assim o resultado não é previsível. Este atrator caracteriza sistemas abertos, sensíveis às condições iniciais ('efeito borboleta') e às influências externas. Assim, uma certa sensação de imprevisibilidade torna-se parte do processo. A nível psicológico, este atrator reflete o limiar do caos, onde o potencial humano para a mudança, desenvolvimento e crescimento é manifestado. A essência do sistema é a mesma, mas, devido ao número infinito de influências emerge um comportamento distinto, mais criativo. Em termos de carreira, este atrator é uma visão da realidade na qual a estabilidade e mudança, o ser e o tornar-se, o planear e o imprevisível, a ordem e o acaso não são forças que se opõem mas antes constituintes diádicos de um todo. É reconhecer que nunca se pode saber tudo e não se pode deter o controlo sobre todas as influências que podem ter impacto nas decisões, e, de forma mais geral, na vida.

O *strange attractor* é aquele que se apresenta como o modo de funcionamento mais adaptativo a longo prazo. Os outros atratores representam concepções de sistemas fechados de pensamento (i.e. visando o controlo, a certeza, a previsibilidade e o conhecimento absoluto) da realidade e da carreira. A curto prazo podem funcionar

eficazmente, contudo a longo prazo não permitem aos indivíduos enfrentarem os desafios inerentes à complexidade da vida humana (Pryor & Bright, 2008).

Importa lembrar que os atratores caracterizam modos de funcionar, são estados de operação e não características fixas dos sistemas (Pryor & Bright, 2011). Assim, uma pessoa caracterizada com uma tendência para a ordem (*tórus attractor*) pode ser conduzida a alterar o seu comportamento e ficar mais sensível para o carácter imprevisível e incerto da do dia-a-dia (*strange attractor*). Essas fases de mudança, denominados como períodos de transição, podem ocorrer de forma gradual ou rápida.

1.6. Algumas conclusões sobre a teoria do caos das carreiras e propósito da presente investigação

A teoria do caos das carreiras (Pryor & Bright, 2011, 2014) tem ajudado a dar resposta aos novos desafios da sociedade contemporânea. Apresentando uma perspectiva que se pode julgar construtivista holística, põe ênfase no indivíduo como agente central da sua vida (Bandura, 1986; Savickas, 2012) e reconhece, ao mesmo tempo, que este está sujeito a uma miríade de influências não controladas como eventos não-planeados, que ocorrem dentro de um contexto, onde o indivíduo se insere (Levin, Mitchel & Krumboltz, 1999).

Ao reconhecer os indivíduos como sistemas dinâmicos complexos, interligados a outros sistemas dinâmicos, afasta-se da corrente do reducionismo, já que dá primazia à interação entre as diversas componentes dos diversos sistemas (Pryor & Bright, 2011).

Assim sendo, dentro deste paradigma para a carreira a ênfase é colocada na compreensão dos processos de adaptação e das influências do indivíduo, e na forma como elas moldam a vida e as suas experiências no mundo (Pryor & Bright, 2005).

Com a emergência de um novo paradigma de atuação surge a necessidade de instrumentos que interliguem a teoria à prática vocacional, como tem vindo a ser hábito ao longo dos tempos. No entanto, importa ressaltar que as técnicas e os procedimentos inspirados nestes novos modelos tornam-se mais coerentes e profícuos se se reproduzirem um processo orgânico e envolvente no qual os clientes são levados a refletir sobre as suas experiências, a desenvolver sensibilidade para o aqui e agora, a ganhar consciência dos ‘eus’ possíveis no mundo do trabalho (Bland & Roberts-Pittman, 2013), a aumentar o seu sentido de curiosidade e exploração, criatividade e intuição, ao mesmo tempo que tiram partido dos eventos do acaso, com uma disposição otimista (Pryor, Admunson & Bright, 2008).

Com esta nova visão emergente o foco é agora na expansão e na exploração de possibilidades, no surpreendente, no intuitivo e no idiossincrático, afastando-se da perspectiva tradicional que converge no provável, no estável, no mensurável e no nomotético (Admunson, 2009; Pryor, 2010)

Partindo das bases que sustentam os novos paradigmas, esta investigação pretende contribuir com uma proposta de um novo instrumento de avaliação vocacional, chamado doravante Questionário de Prontidão para a Imprevisibilidade (QPI), capaz de integrar as dimensões do caos já citadas, incorporando simultaneamente as ideias da teoria *Planned Happenstance* (Levin, Mitchel & Krumboltz, 1999). Para concretizar esse fim, seguidamente apresentam-se dois estudos exploratórios que permitiram desenvolver o questionário.

CAPÍTULO II

Estudo 1

2.1 Método

a) Participantes

Participaram um total de 226 pessoas neste estudo, sendo 54 (23.9%) do sexo masculino e 172 (76.1%) do sexo feminino. A maioria é de nacionalidade portuguesa (96%). A idade dos participantes oscila entre os 18 e 63 anos ($M = 28.65$; $DP = 9$).

Quanto à ocupação, 39.8% dos participantes são trabalhadores, 36.7% estudantes, 14.6% estudantes-trabalhadores, 5.8% estão em condição de desemprego e 3.1% são bolsistas. Relativamente às áreas de estudo dos participantes, 60.9% pertencem à área de Ciências Sociais (e.g. Psicologia, Ciências da Educação, Antropologia, Sociologia), 17.6% a saúde (e.g. Medicina, Radiologia), 5.5% a áreas ligadas ao Marketing, Turismo e Relações Internacionais, 5.5% a engenharias (e.g. Informática, Química, Biológica), e 9.1% a áreas empresariais (e.g. Gestão de Empresas, Recursos Humanos, Administração, Contabilidade). A classe dos trabalhadores distribuiu-se em 31% para Ciências Sociais, 12% áreas da saúde, 22.4% em Marketing, Turismo e Relações Internacionais, 25.9% em áreas empresariais e 7.8% para as áreas ligadas às engenharias. A maioria dos participantes (73.9%) possui uma qualificação de nível superior.

b) Instrumentos

Desenvolvimento do Questionário de Prontidão para a Imprevisibilidade

Antes de se iniciar o processo de construção de qualquer instrumento de avaliação psicológica, é fundamental que, primeiro, se averigüe se já existem medidas disponíveis (e acessíveis) para avaliar o constructo, e, segundo, se existe a necessidade de criar um novo instrumento, refletindo de que forma a sua existência irá contribuir para a prática psicológica e/ou investigativa (Clark & Watson, 1995). Da pesquisa que se realizou até à data não se descobriu um instrumento integrador e avaliador de constructos extraídos das dimensões teóricas derivadas da teoria do caos das carreiras (Pryor & Bright, 2011) e da *Planned Happenstance* (Levi net al., 1999; Krumboltz, 2009). Assim sendo, os interesses e objetivos subjacentes à investigação desta monografia mantêm-se válidos e pertinentes.

A partir das recomendações de Schwab (1980), a construção do QPI foi estruturada em três fases nucleares, sintetizadas na Tabela 1 do Anexo A, comportando cada uma delas um conjunto de atividades que se apresentam seguidamente.

Na 1ª Fase – *Fundamentação e definição do racional teórico-prático do instrumento* – objetivou-se delimitar o corpo teórico de conhecimentos que permitisse orientar todo o processo de construção do instrumento, de forma a fundamentar as opções conceituais e metodológicas. Para esse fim, efetuaram-se pesquisas bibliográficas privilegiando as produções científicas de autores considerados peritos no domínio das teorias contempladas para a construção do instrumento e utilizando as palavras-chave que constam na Tabela 2 do Anexo A. Foram consultados os seguintes jornais e revistas: *Journal of Counseling & Development*; *Australian Journal of Career Development*; *The Career Development Quarterly*; *Journal of Career Assessment*; *Journal of Vocational Behavior*; *Journal of Applied Psychology*. Procuraram-se também instrumentos que medissem variáveis similares, sendo de destacar o "Career Futures Inventory", de Rottinghaus, Day e Borgen (2005), o "Inventário de Exploração e Curiosidade", de Kashdan et al. (2009), a "Escala sobre adaptabilidade" de Savickas (2011), e "The Career and Work Adaptability Questionnaire", de Nota, Ginevra e Soresi (2012).

Na 2ª Fase- *Conceção e formatação do instrumento* – definiram-se os objetivos de avaliação, as dimensões teóricas, os respetivos itens, o formato e a escala de resposta do instrumento. Optou-se pela utilização de uma escala de resposta do tipo *Likert* com 7

pontos, no domínio da discordância / concordância (1 – Discordo Totalmente, 2 – Discordo, 3 – Discordo Pouco, 4 – Não concordo nem Discordo, 5 – Concordo Pouco, 6- Concordo, 7 – Concordo totalmente). Desta forma, é possível avaliar o nível de concordância do indivíduo com os aspetos apresentados em cada item, de tal modo que pontuações mais altas indicam uma disposição mais elevada para cada um dos constructos.

Estabeleceram-se categorias de avaliação tendo em conta as dimensões teóricas extraídas da pesquisa bibliográfica. Deste modo, o método de redação dos itens foi dedutivo (Schwab, 1980) e centrou-se à volta de 8 categorias: Prontidão para a Oportunidade, Prontidão para a Sorte; Não-linearidade; Atractor da Complexidade / *Strange Attractor*; *Point Attractor*; *Pendulum Attractor*; Atractor da Rotina / *Torus Attractor*; Transições de Vida. A definição de cada categoria pode ser encontrada na Tabela 3.

Quanto à produção de itens, a literatura (e.g. Clark & Watson, 1995) refere que a principal preocupação neste passo é a validade de conteúdo, vista como o requisito mínimo psicométrico para a adequação da medida e o primeiro passo para a validade de constructo (DeVellis, 2003; Schriesheim et al, 1993). Quando se redigem novos itens, DeVellis (2003) aconselha a que se pense criativamente sobre o constructo a medir. Embora os itens não devam ir além dos limites da definição do constructo, devem esgotar as possibilidades dos tipos de itens dentro dessas fronteiras. Na fase inicial do processo, o objetivo principal é identificar várias formas de formular o conceito central. Deste modo, a inclusão de itens redundantes, ou que expressem ideias semelhantes de modos diferentes, é uma forma de prevenir uma fraca consistência interna, já que a precisão das subescalas é função do quanto os itens se correlacionam entre si (e, conseqüentemente com a variável latente) e de quantos itens existem na escala.

Para cada uma das oito categorias, foi redigido um conjunto de itens, usando maioritariamente declarações positivas, que se prendiam com crenças (e.g. “Acredito que tudo o que faço hoje irá ter conseqüências no meu futuro”), comportamentos (e.g. “Procuro discutir com os meus colegas e amigos novos projetos de carreira e de vida”), sentimentos (e.g. “Preocupo-me muito por não poder controlar todos os aspetos da minha vida”) e perceções (e.g. “É verdade que acontecimentos triviais já tiveram influência nas minhas escolhas”).

Para evitar o efeito de aquiescência, e assim precaver a tendência do participante em concordar com os itens seja qual for o seu conteúdo, optou-se por englobar itens

escritos na negativa (DeVellis, 2003) (e.g. “Não aprecio as situações nas quais tenho que improvisar soluções”). No entanto, com esta decisão surge o risco de alguns participantes não reconhecerem a valência dos itens, e assim terem dificuldade em posicionar-se na escala. Este efeito poderá fazer com que esses itens negativos tenham correlações mais baixas com os outros itens da mesma categoria.

Na 3^o Fase – *Pré-teste ao instrumento* pretendeu-se avaliar a qualidade dos itens em várias dimensões: validade de conteúdo (i.e., até que ponto um conjunto de itens reflete o domínio do conteúdo); clareza, consistência, gramática, nível de compreensão unívoca, validade facial e redundância. Para isto, primeiramente, o instrumento foi revisto por um painel de 5 especialistas⁴, tendo assomado desta revisão sugestões como a reformulação ou eliminação de alguns itens, importantes para o aperfeiçoamento do conteúdo. A principal advertência relacionou-se com o tipo de vocabulário usado, que deve ser prontamente compreensível por pessoas com uma educação modesta (Clark & Watson, 1995).

Em segundo lugar, de forma a ser possível observar o preenchimento da escala em tempo real e daí derivar o tempo médio dessa ação, solicitou-se a um grupo de 20 pessoas o seu preenchimento. A partir do feedback desta sessão, realizaram-se os últimos ajustes à escala (excluíram-se itens que evidenciaram ser pouco discriminativos e reformularam-se outros), tendo ficado a versão pré-experimental com 43 itens.

Na Tabela 1 (pág. 29) apresentam-se os itens que constaram da versão do questionário utilizada no primeiro estudo, aglomerados segundo as categorias teóricas que lhes deram origem.

Inventário de Exploração e Curiosidade (Curiosity and Exploration Inventory – CEI)

O CEI é um instrumento de autorrelato, desenvolvido por Kashdan e colaboradores (2009) para avaliar as diferenças individuais quanto ao reconhecimento, procura e integração da novidade e de experiências desafiadoras. É uma escala de 10 itens, composta por dois factores: motivação para procurar conhecimento e novas experiências (*Stretching*: cinco itens) e vontade para abraçar a novidade, a incerteza e a natureza imprevisível do quotidiano (*Embracing*: cinco itens). Os participantes

⁴ Considerou-se ‘especialista’ uma pessoa com formação na área de Psicologia Vocacional, tendo, pelo menos, dois anos de experiência em metodologias de investigação em Psicologia.

respondem aos itens usando uma escala tipo Likert de sete pontos. No âmbito de um estudo internacional sobre o bem-estar, o CEI foi traduzido para 15 línguas.

Os estudos que foram efetuados com esta escala (Kasdan et al, 2009) mostram níveis de precisão da escala total oscilam entre 0.83 e 0.86. A subescala *Stretching* obteve níveis entre 0.78 e 0.80; já a subescala *Exploration* variou entre 0.75 e 0.79.

Escala de satisfação com a vida (Satisfaction with Life Scale)

A escala de satisfação com a vida, elaborada por Diener et al. (1985), tem o objetivo de avaliar o juízo subjetivo que os indivíduos fazem sobre a qualidade das suas próprias vidas. Os itens da SWLS são globais, possibilitando um julgamento global sobre a satisfação com a vida. A SWLS tem mostrado uma forte consistência interna e uma moderada estabilidade temporal (Pavot & Diener, 1993). Diener e colaboradores (1985) referem um coeficiente alfa de 0.87 e no teste-reteste, após dois meses, um coeficiente de estabilidade 0.82. Adaptada para a população portuguesa (Neto, Barros e Barros, 1990; Simões et al, 2001), a SWLS revelou boas qualidades psicométricas e uma estrutura unifactorial.

A escala utilizada neste trabalho é a versão portuguesa de Simões (1992), formada por 5 itens, segundo uma escala de Likert de 5 pontos: discordo muito (1); discordo pouco (2); nem concordo, nem discordo (3); concordo um pouco (4); concordo muito (5). Os resultados obtidos podem variar entre 5 a 25, sendo que quanto mais elevado o resultado, maior será a satisfação com a vida. A validação portuguesa da SWLS apresenta um alfa de Cronbach de .77 e da análise factorial emergiu um único factor que explica 53,1% da variância, sugerindo boas qualidades psicométricas.

Tabela 1.

Categorias e respetivos itens da versão do Questionário utilizada no primeiro estudo.

Teoria Planned Happenstance & Chance Events (Krumboltz, 1999, 2009) (Levin, Mitchell & Krumboltz, 1999) (Bandura, 1982)	
Prontidão para a oportunidade Capacidade para gerar, reconhecer e aproveitar as oportunidades no meio, de forma a beneficiar a carreira. Ter vontade e disponibilidade para dar sempre o melhor de si e aproveitar os recursos sociais de que dispõe para atingir objetivos.	35. Ajo sempre para dar o meu melhor, mesmo que a atividade não seja do meu agrado. 11. Procuo discutir com os meus colegas e amigos novos projetos de carreira e de vida. 21. Procuo reconhecer potenciais oportunidades nos acontecimentos do dia-a-dia para melhorar a minha carreira. 30. Para alcançar as minhas metas, inspiro-me no comportamento de quem tem sucesso. 38. Acredito que consigo criar oportunidades favoráveis para a minha carreira. 32. Tento rodear-me de pessoas que me possam ajudar nos meus objetivos. 33. Estou sempre alerta e à procura de novas oportunidades para a minha carreira.
Prontidão para a sorte Reflete uma disposição otimista, de que as coisas podem melhorar e os eventos fluir a seu favor. Sentir-se com sorte tem um impacto positivo na capacidade para as pessoas descobrirem e reagirem positivamente a eventos não planeados.	13. Consigo sempre tirar partido de uma situação difícil. 24. Na maioria das vezes, sinto que as coisas correm a meu favor. 42. Não sei o que a vida me espera, mas estou curioso (a). 43. No fundo, considero-me uma pessoa com sorte. 26. Quando estou numa situação difícil, espero sempre que tudo corra da melhor maneira possível.
Teoria do caos (Bright & Pryor 2005, 2007, 2008, 2010; Bussolari & Goodell, 2009)	
Não linearidade Avalia a capacidade para reconhecer que os detalhes, pequenos eventos ou eventos não planeados influenciam as escolhas, podem trazer grandes consequências e ter um imenso impacto na vida, a longo prazo.	1. Eventos não planeados já trouxeram mudanças à minha vida 3. Acredito que tudo o que faço hoje irá ter consequências no meu futuro. 6. É verdade que acontecimentos triviais já tiveram influência nas minhas escolhas.
Strange / Complexity attractor Reflete uma disposição para se ser criativo, para ter confiança na capacidade para improvisar face ao inesperado e para agir em condições de incerteza.	4. Sei que me consigo distinguir dos outros pela minha capacidade de inovação. 9. Prefiro atividades profissionais que me deem liberdade para ser criativo. 36. NUNCA sigo a minha intuição para fazer escolhas ou tomar decisões.* 14. Não aprecio as situações nas quais tenho que improvisar soluções.* 17. Para arriscar, preciso de ter a certeza de que vou ter sucesso.*

<p style="text-align: center;">Transições de vida</p> <p>Avalia a atitude e as crenças face às possíveis mudanças que podem ocorrer ao longo da vida. Procura-se conhecer se existe necessidade de controlo e estabilidade, percecionando a mudança como algo ameaçador.</p>	<p>2. Pensar que na minha vida poderei ter várias mudanças na carreira deixa-me nervoso (a).*</p> <p>8. Tenho-me adaptado facilmente às transições que têm ocorrido ao longo da minha carreira.</p> <p>16. Cada vez que passo por uma experiência profissional sinto que me torno mais competente.</p> <p>19. Julgo que o ideal é não existirem muitas mudanças na vida.*</p> <p>22. Preocupo-me muito por não poder controlar todos os aspetos da minha vida.*</p>
<p style="text-align: center;">Point attractor</p> <p>Pretende avaliar se o indivíduo se foca num só objetivo e se se prende rigidamente aos seus planos, ou se reconhece a imprevisibilidade da vida e, por isso, tem uma atitude flexível, que lhe permite conceber várias alternativas ao seu percurso.</p>	<p>12. Sinto necessidade de procurar novas formas para alcançar os meus objetivos.*</p> <p>18. Acredito que os planos existem para serem cumpridos, não para estarem sempre a ser alterados.</p> <p>25. Penso que a vida é tão imprevisível que é preciso estar sempre a refazer planos.*</p> <p>28. Sinto necessidade de alterar constantemente os meus objetivos de carreira.</p> <p>31. Por a vida ser tão imprevisível tento não fazer planos a longo prazo.*</p> <p>34. Quando tenho um objetivo em mente, até o ter alcançado nada mais me importa .</p> <p>41. Prefiro aproveitar a vida sem definir objetivos .</p>
<p style="text-align: center;">Pendulum / Role Attractor</p> <p>Avalia a tendência para ser rígido no modo de pensar, para oscilar entre decisões, e para a crença de que só se é bom numa área profissional.</p>	<p>7. Fico sempre confiante nas decisões que tomo.</p> <p>10. Oscilo muito quando penso no que quero para a minha vida.</p> <p>15. Sinto que sou rígido (a) nas decisões que tomo.</p> <p>29. Tenho tendência para ser rígido nas minhas ideias e opiniões.</p> <p>39. Quando tenho de tomar decisões, procuro conhecer outras perspetivas para além da minha.*</p> <p>40. Considero que só tenho vocação para uma área profissional.</p>
<p style="text-align: center;">Torus / Routine Attractor</p> <p>Reflete uma preferência pela rotina, pela organização metódica e estrutura. Existe uma necessidade de controlo sobre a vida e de previsibilidade nos acontecimentos.</p>	<p>5. Sinto-me mais confortável quando as minhas atividades estão totalmente organizadas e estruturadas.</p> <p>27. Dou-me melhor em atividades profissionais que tenham a rotina bem definida e estruturada.</p> <p>20. Gosto de organizar tudo ao pormenor na minha vida.</p> <p>37. Gosto de realizar atividades que me permitam sair da minha zona de conforto.*</p> <p>23. Gosto mais de me envolver em atividades que tenham resultados previsíveis.</p>

Nota: O asterisco assinala itens com pontuação inversa.

Questionário de caracterização dos participantes

Foi utilizado um instrumento para caracterizar os participantes e recolher informações respeitantes ao sexo, idade, ocupação profissional, nível de qualificação literária, área de estudo e/ou de atividade de profissional e estado civil.

2.2. Procedimento

Os questionários foram apresentados de forma *online* à totalidade dos participantes, através de um formulário desenvolvido pela tecnologia *Google Docs Survey*. A única condição requerida aos participantes era possuírem idade igual ou superior a 18 anos. Para além dos questionários e dos itens de natureza sociodemográfica, também se disponibilizou informação relativa aos objetivos gerais do estudo, um conjunto de instruções sobre o preenchimento dos questionários, para além de ser assegurada a total confidencialidade e anonimato da participação. De forma a não contaminar as respostas dos participantes, o QPI foi o primeiro a ser introduzido, seguido do Inventário de Curiosidade e Exploração, e da Escala de Satisfação com a Vida.

Quanto ao procedimento estatístico, recorreu-se ao *software SPSS - Statistical Package for Social Sciences* - versão 20. Realizou-se, primeiro, uma exploração da estatística descritiva dos 43 itens do questionário. A sensibilidade psicométrica dos itens foi avaliada com recurso às medidas de tendência central (média, moda), medidas de dispersão (desvio-padrão) e às medidas de forma (assimetria / *skewness*, achatamento / *kurtosis*).

Posteriormente, avançou-se para a análise exploratória da estrutura do QPI e para o estudo dos itens. A literatura recomenda a execução de cinco passos para se efetuar uma análise exploratória adequada (e.g Brown, 2009; Costello & Osborne, 2005): 1 – Examinar as estatísticas univariadas das variáveis a serem incluídas; 2 – Considerar os testes de adequação da amostra para diagnosticar a pertinência da análise factorial; 3 – Decidir o método de extração de factores (por componentes principais ou análise factorial) e o número de factores a reter; 4- Selecionar o método de rotação de factores (rotação ortogonal ou oblíqua); 5 – Interpretar o factor, operacionalizá-lo através de uma descrição e um nome ou tema adequado ao conteúdo dos seus itens.

Para averiguar a adequabilidade da amostra, consideraram-se os testes mais utilizados na investigação (Field, 2009; Tabachnick & Fidell, 2007): o Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e o teste de esfericidade de Bartlett. Quanto ao KMO, vários autores sugerem que este deve apresentar um valor superior a .60, sendo que quanto mais próximo de 1 melhor. Já o teste de esfericidade de Bartlett deve ser significativo com $p < 0.05$ (Field, 2009; Friel, 2009; Palant, 2007). A adequabilidade da amostra está relacionada com o número total de participantes e com a proporção de participantes por item. Velicer e Fava (1998) referem que a proporção aceitável deverá ser superior a 3 participantes por item. Já Gorsuch (1983) é mais exigente e propõe que o rácio seja de, pelo menos, 5 participantes por cada variável. Quanto ao tamanho da amostra, Hair, Tatham e Black (2006) aconselham um mínimo de 100 participantes, enquanto Comrey (1973, citado por Williams, Brown & Onsmann, 2012) considera uma amostra a partir de 200 participantes como sendo mais apropriada para avançar com uma análise factorial.

No que respeita ao terceiro passo supracitado, o SPSS permite que se escolha o método de análise por componentes principais (APC) ou técnicas de análise factorial (AF), sendo as mais usadas a análise por máxima verossimilhança (*maximum likelihood*), quando os dados têm uma distribuição dita normal, e a análise pela factorização do eixo principal (*principal axis factoring*), quando os dados não seguem o pressuposto da normalidade multivariada (Fabrigar, Wegener, MacCallum & Strahan, 1999).

Alguns autores não consideram a APC uma técnica de análise factorial (Fabrigar, Wegener, MacCallum, & Strahan, 1999), pois embora tanto a APC como a AF sejam procedimentos estatísticos que pretendem reduzir um determinado número de itens a um menor número de variáveis, existem diferenças basilares entre as duas.

Enquanto que na análise de componentes principais a variância considerada para a extração dos fatores é a variância total, na análise de fatores comuns considera-se apenas a variância comum entre as variáveis. Assim, a ACP gera componentes e a AF gera factores, estando a diferença relacionada com o modo como os itens são retidos. Ambos os métodos de redução de dados assumem que a variância de uma variável é composta por três aspetos: variância específica (correspondente à porção de variância do item que não é compartilhada com nenhuma outra variável); variância comum (que é compartilhada entre todos os itens que compõem determinado factor ou componente); e variância de erro (parcela do item não explicada pelo componente ou factor) (Costelo & Osborne, 2005; Damásio, 2012;). Quando os itens são retidos num determinado

componente, utilizando o método da ACP, os índices apresentados incluem tanto a variância comum quanto a variância específica (Damásio, 2012). Deste modo, os itens tendem a apresentar cargas factoriais e comunalidades mais elevadas quando comparados com os resultados obtidos por outro método, já que na AF apenas a variância comum (a parcela de variância que os itens compartilham entre si) é considerada (Costello & Osbourne, 2005; Widaman, 2007).

Devido a esta diferença, vários autores (e.g Costello & Osborne, 2005; Henson & Roberts, 2006) consideram ser melhor realizar uma análise factorial, já que o seu foco é revelar as variáveis latentes que causam a covariação das variáveis manifestas. No seguimento desta ideia, recomendam que, no desenvolvimento de novas escalas ou questionários, se conduza primeiro uma análise factorial (através de máxima verossimilhança ou pela factorização do eixo principal), seguida de uma análise de componentes principais e, posteriormente, uma análise factorial confirmatória. Uma revisão de artigos relativos à construção de escalas mostra que a maioria dos investigadores utiliza esta abordagem (Worthington & Whittaker, 2006).

No que diz respeito ao número de factores a reter, Zwick e Velicer (1986) afirmam que a determinação do número de componentes ou factores a extrair é provavelmente a decisão mais importante que o investigador tomará, já que a ocorrência de erros nesta fase afetará a interpretação de todos os resultados posteriores. É apenas nesta fase que os diferentes métodos de análise factorial levam às mesmas conclusões.

Para se determinar o número de factores a reter, tomou-se em consideração o *scree test* de Cattell (1966) e recorreu-se ao método da análise paralela de Horn (1965). Esta análise é um procedimento estatístico de simulação que consiste na construção aleatória de um conjunto hipotético de matrizes de correlação de variáveis, utilizando como base a mesma dimensionalidade (o mesmo número de variáveis e o mesmo número de sujeitos) do conjunto de dados reais (Damásio, 2012). O número de factores a ser retido é determinado através da comparação dos valores próprios (*eigenvalues*) da matriz de correlação do investigador com os valores próprios das matrizes aleatórias, sendo retidos os factores que apresentam um valor maior do que o respectivo *eigenvalue* obtido por meio dos dados aleatórios (O'Connor, 2000). Para executar este procedimento recorreu-se a um *software* de livre acesso, construído para esse efeito, disponível *online* (<http://ires.ku.edu/~smishra/parallelengine.htm> - Patil, Singh, Mishra & Donavan, 2007).

Quanto ao método de rotação, Pedhazur e Schmelkin (1991) sugerem que este se inicie sempre com um método oblíquo, para averiguar a correlação entre os factores extraídos. Se a correlação for insignificante é, então, recomendado a utilização de uma rotação ortogonal (que não permite que os factores se correlacionem entre si). Em caso contrário, se a rotação oblíqua revelar uma estrutura factorial correlacionada, então a solução por rotação ortogonal deve ser descartada.

Seguir esta diretriz vai ao encontro do pensamento de Sass e Schmitt, (2010), que nos alertam para os benefícios da análise de estruturas complexas (com saturações cruzadas) obtidas por rotações oblíquas. Estas tendem a oferecer informações mais precisas sobre a qualidade dos itens e, conseqüentemente, do instrumento. Desta forma, o refinamento do instrumento psicológico acontece de forma mais elegante e parcimoniosa. Por outro lado, o uso exclusivo de métodos ortogonais, em geral, resulta na perda de confiabilidade se os factores estiverem correlacionados, ao mesmo tempo que eleva o risco de sobrestimação da variância explicada (Damásio, 2012)

Seguindo estas indicações, em primeiro lugar, empregou-se uma análise factorial através da factorização pelo eixo principal, com rotação oblíqua *Direct oblimin*, e posterior rotação *Varimax* - o método ortogonal mais utilizado no campo de investigação em Psicologia (Tabachnick & Fidell, 2007).

Por último, no que diz respeito à composição dos factores, tiveram-se em conta os critérios de interpretabilidade de Thurstone (citado por Brown, 2009): 1) devem existir mais que três variáveis com saturações significativas nos factores / componentes; 2) as variáveis que saturam no mesmo componente devem partilhar o mesmo significado e medir o mesmo constructo; 3) as variáveis que saturam nos outros componentes devem medir coisas diferentes; 4) A matriz rodada deve apresentar uma estrutura simples, ou seja, a maioria das variáveis possuir saturações em apenas um factor e perto de zero nos outros factores.

Para esse efeito, retiveram-se os itens com saturação, num único factor, acima de .35 e eliminaram-se os itens com saturações cruzadas e inferiores a esse valor, seguindo as diretrizes de Hair Jr., Anderson, Tatham e Black (2005), para uma amostra até 250 participantes. Quando os factores partilham itens com saturações elevadas, esses itens são considerados complexos pois refletem a influência de mais do que uma variável latente. Para lidar com esta questão, retiveram-se os itens atendendo ao seu conteúdo e à sua relação com o factor, ao mesmo tempo que se averiguou se a diferença entre essas

saturações era igual ou superior a 0.15, de modo a poder ser retido (Worthington & Whittaker, 2007).

2.3. Resultados

a) Estatística descritiva

A sensibilidade psicométrica dos 43 itens pode ser encontrada na Tabela 1 do anexo A. De acordo com essa tabela, é possível verificar que para os itens 3, 4, 5, 6, 21, 35, 9, e 42 os sujeitos não usaram todos os níveis de resposta disponíveis. O valor médio das respostas variou entre 2.48 ± 1.23 (item 36) e 6.12 ± 1.04 (item 1).

Quanto à análise da distribuição normal, de acordo com Maroco (2007), os itens 36 e 40 apresentam uma distribuição assimétrica positiva (i.e. enviesada à esquerda – predominância dos valores mais baixos da variável) e os itens 1, 3, 5, 6, 8, 16, 21, 16, 42 uma distribuição assimétrica negativa (i.e. enviesada à direita – predominância dos valores mais altos da variável).

Por outro lado, nos itens 1, 3, 5, 6, 16, 21 e 26, observa-se uma distribuição leptocúrtica (i.e. menos achatada – respostas mais concentradas), e nos itens 2, 20, 22, 28, 29 verifica-se o oposto- uma distribuição platicúrtica (i.e. mais achatada que o normal, o que significa que as respostas estão mais dispersas pelos itens).

Os itens com média superior a 5.50 e assimetria e achatamento igual ou superior a 2 foram identificados como sendo os mais frágeis. A sinalização destes itens permitiu que se efetuasse uma leitura cuidadosa da análise factorial exploratória, para posterior tomada de decisão quanto à sua existência no questionário.

b) Análise Factorial Exploratória

De modo a avaliar a viabilidade da análise factorial, foram considerados os testes de adequação de amostra KMO e Bartlett. O valor do Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), sendo próximo de 0.8, revela que as correlações entre os itens são suficientes e apropriadas (Hutcheson & Sofroniou, 1999), o que juntamente com o valor de Bartlett, com resultado inferior a 0.05, provam que análise factorial é um procedimento adequado.

Através da análise do scree test (Tabachnik & Fidell, 2001) em conjunto com o método da análise paralela (Patil et al, 2007; OConnor, 2000), considerou-se que uma solução de 4 factores retidos era a mais adequada e interpretável.

Foram então efetuadas as seguintes análises com os 43 itens do questionário: factorização do eixo principal (atendendo aos desvios à normalidade), com rotação oblíqua (*direct oblimin*) e posterior rotação ortogonal (*varimax*); em componentes principais, com rotação oblíqua (*direct oblimin*) e ortogonal (*varimax*).

A obtenção de matrizes através de diferentes procedimentos permite averiguar as diferenças e semelhanças relativamente à saturação e distribuição das variáveis pelos factores (Tabelas 4, 5, 6 e 7 Anexo A).

Como se concluiu não existirem diferenças significativas entre essas matrizes, ao mesmo tempo que os valores de correlação entre os factores não foram muito expressivos ($r < |.34|$; Tabachnick & Fidell, 2007), optou-se por apresentar a matriz rodada relativa à extração por componentes principais, com rotação *varimax*.

Os valores de comunalidade encontrados consideraram-se adequados, oscilando entre .48 (item 34) e .78 (item 41) (Osborne, 2005).

Os itens 9, 30, 34, 40 e 37 são considerados complexos dada a sua distribuição por dois factores e a diferença entre as suas saturações ser superior a .15.

Tendo em consideração as conclusões da estatística descritiva, a correlação encontrada entre os itens e a sua relação com o conteúdo do factor onde saturam, eliminaram-se 18 itens. Posteriormente, realizou-se uma nova análise em componentes principais com os 25 itens, com rotação *varimax*.

A partir da solução encontrada (Tabela 2), foi possível interpretar conceptualmente cada componente extraído, de acordo com o grupo de itens retido em cada um.

Ficando com um total de 25 itens, os 4 componentes explicam no seu conjunto, 45.46% da variância total.

Tabela 2.Análise em componentes principais, após rotação *varimax*, e comunalidades dos itens (N=226, 25 itens)

	1	2	3	4	h^2
Factor 1: Tendência para a Ordem e Estrutura					
20. Gosto de organizar tudo ao pormenor na minha vida	.71				.52
27. Dou-me melhor em atividades profissionais que tenham uma rotina bem definida e estruturada	.70				.58
23. Gosto mais de me envolver em atividades que tenham resultados previsíveis	.70				.53
18. Acredito que os planos existem para serem cumpridos, não para estarem sempre a ser alterados	.65				.46
5. Sinto-me mais confortável quando as minhas atividades estão totalmente organizadas e estruturadas	.64				.44
15. Sinto que sou rígido (a) nas decisões que tomo	.60				.38
17. Para arriscar, preciso de ter a certeza de que vou ter sucesso	.58				.35
22. Preocupo-me muito por NÃO poder controlar todos os aspetos da minha vida	.56				.33
29. Tenho tendência para ser rígido nas minhas ideias e opiniões	.55				.34
Factor 2: Confiança nas competências					
7. Fico sempre confiante nas decisões que tomo		.76			.63
13. Consigo sempre tirar partido de uma situação difícil		.65			.49
4. Sei que me consigo distinguir dos outros pela minha capacidade de inovação		.62			.45
9. Prefiro atividades profissionais que me deem liberdade para ser criativo		.61		.31	.52
8. Tenho-me adaptado facilmente às transições que têm ocorrido ao longo da minha carreira		.61	.32		.48
Factor 3: Prontidão para a sorte e oportunidade					
24. Na maioria das vezes, sinto que as coisas correm a meu favor		.38	.66		.59
38. Acredito que consigo criar oportunidades favoráveis para a minha carreira			.64		.50
43. No fundo, considero-me uma pessoa com sorte			.60		.40
35. Ajo sempre para dar o meu melhor, mesmo que a atividade NÃO seja do meu agrado			.58		.37
26. Quando estou numa situação difícil, espero sempre que tudo corra da melhor maneira possível			.44		.34
32. Tento rodear-me de pessoas que me possam ajudar nos meus objetivos			.44		.33
Factor 4: Exploração do imprevisto					
12. Sinto necessidade de procurar novas formas para alcançar os meus objetivos		.40		.66	.61
42. Não sei o que a vida me espera, mas estou curioso (a)				.62	.48
11. Procuo discutir com os meus colegas e amigos novos projetos de carreira e de vida				.57	.43
6. É verdade que acontecimentos triviais já tiveram influência nas minhas escolhas				.55	.36
33. Estou sempre alerta e à procura de novas oportunidades para a minha carreira			.42	.52	.49
Valores próprios	4.42	3.93	1.61	1.40	
% Variância explicada	17.7	15.7	6.45	5.61	

O factor 1, titulado Tendência para Ordem e Estrutura, acumulou os itens relativos aos atratores *Pendulum*, *Tórus*, e *Point*, refletindo uma tendência para procurar ambientes estruturados, uma apetência maior pela ordem e necessidade de controlo na rotina, bem como um padrão de rigidez nas decisões, ideias e opiniões.

O factor 2, nomeado Confiança nas Competências, reuniu itens pertencentes às categorias do *Strange Attractor*, *Transições de Vida*, *Prontidão para a Sorte* e um item do *Pendulum Attractor*. Conjuntamente, estes itens espelham uma crença positiva nas competências pessoais para a adaptação às transições, para tomar decisões e para arranjar soluções inovadoras e criativas.

O factor 3, designado Prontidão para a Sorte e Oportunidade, juntou os itens da *Prontidão para a Oportunidade* com a *Prontidão para a Sorte*. Associadamente, estes itens retratam uma disposição mental orientada para crenças de otimismo em tirar partido das situações e uma postura ativa para criar, ir ao encontro e explorar oportunidades.

O factor 4, denominado Exploração do Imprevisto, aglutinou itens das dimensões *Não-linearidade*, *Prontidão para a Sorte* e *Prontidão para a Oportunidade*. No seu conjunto, estes itens refletem uma atitude curiosa em relação ao futuro, um estado de alerta e sensibilidade para as oportunidades exteriores, uma necessidade de encontrar novas perspetivas para encarar a realidade e reformular projetos de vida. Embora o item 33 não cumpra o critério relativo à diferença entre saturações em dois factores ser superior a .15, optou-se por conservá-lo no factor 4, atendendo às correlações com os outros itens e à sua pertinência para essa categoria.

c) Análise da Consistência Interna das escalas do QPI

Uma vez identificadas as subescalas e os itens que as compõem procedeu-se ao estudo da consistência interna de cada subescala. Para isso foi calculado o coeficiente alfa de *Cronbach*, e analisadas as matrizes de correlação inter-item em conjunto com o valor da correlação de cada item com o total do grupo a que este pertence.

Atendendo aos valores da correlação inter-item, verifica-se que estes são superiores a .20, tendo um valor máximo de .54 (Escala 1). Estes valores estão de acordo com as recomendações da literatura (e.g Briggs & Cheek, 1986), que aconselham valores entre .15 e .50. Quanto aos valores de correlação item-total, estes iniciam-se em .31 e ascendem até .54. Para todas as subescalas, os índices indicaram

que todos os seus itens constituintes contribuam para a consistência interna, pelo que não foi necessário omitir nenhum item.

Considerando os alfas de *Cronbach*, nota-se que a primeira subescala apresenta o valor mais elevado ($\alpha=.83$) e que pode ser considerado bom (Maroco & Garcia-Marques, 2006). A segunda escala apresenta um alfa de .72, que se considera aceitável. As duas últimas escalas exibem alfas abaixo de .70, valores que, embora reflitam pobres índices de precisão, segundo a perspectiva de alguns autores (e.g Nunnally & Bernstein, 1994) tornam-se aceitáveis nos primeiros estudos de desenvolvimento de novas escalas.

d) Correlações Inter-escalas

As correlações entre os instrumentos usados neste estudo constam na Tabela 3. Começando a análise pelas escalas do Questionário desenvolvido, é possível observar correlações positivas fortes entre as escalas Confiança nas Competências e Prontidão para a Sorte e Oportunidade ($r=.58$, $p<0.01$), Prontidão para a Sorte e Oportunidade e Exploração do Imprevisto ($r=.45$, $p<0.01$), Exploração do Imprevisto e Confiança nas competências ($r=.38$, $p<0.01$). Emergiu também uma correlação positiva fraca entre a escala Tendência para Ordem e Rigidez e Prontidão para Sorte e Oportunidade ($r=.15$, $p<0.05$)

Tabela 3.

Médias, desvios-padrão, correlações e alfas de precisão das escalas

	Média	DP	1	2	3	4	5	6	7	α
1- ESV	17.34		-							.86
2- Stretching	16.11	3.76	.19**	-						.80
3- Embracing	16.59	3.71	.24**	.80**	-					.72
4- CEI	32.70	7.01	.23**	.95**	.95**	-				.87
5- CC	33.76	5.08	.34**	.44**	.48**	.49**	-			.72
6- PSO	31.32	4.98	.52**	.31**	.33**	.34**	.58**	-		.68
7- EI	43.36	5.44	.25**	.42**	.51**	.49**	.38**	.45**	-	.66
8- TOE	40.98	8.99	-.003	-.24**	-.32**	-.29**	.04	.15*	-.05	.83

** . $p < 0.01$

* . $p < 0.05$

Nota. $n = 226$. **ESV** = Escala de Satisfação com a Vida; **CEI** = Curiosity and Exploration Inventory; **CC**= Confiança nas competências; **PSO** = Prontidão para Sorte e Oportunidade; **EI** = Exploração do imprevisto; **TOE** = Tendência para a Ordem e Estrutura.

Uma análise às correlações inter-instrumentos, revela que o CEI (Inventário de Curiosidade e Exploração- Escala Total) apresenta correlações positivas de maior magnitude, positivas, com as escalas Confiança nas Competências ($r=.49$), Exploração do Imprevisto ($r=.49$) e Prontidão para a Sorte e Oportunidade ($r=.34$), com $p<0.01$ para todos os casos. A subescala *Embracing* apresenta correlações elevadas com as escalas Exploração do Imprevisto ($r=.51$) e Confiança nas Competências ($r=.48$).

A escala Tendência para a Ordem e Estrutura demonstra correlações moderadas negativas com o CEI ($r=-.29$) e as suas subescalas *Stretching* ($r=-.24$) e *Embracing* ($r=-.32$), $p<0.01$

A Escala de Satisfação com a Vida apresenta as correlações mais fortes com as escalas Confiança nas Competências ($r=.52$) e Prontidão para a Sorte e Oportunidade ($r=.34$), $p<0.01$.

e) Validade Convergente e Discriminante

A validade convergente e discriminante do questionário foram avaliadas com base nas relações estabelecidas com o Inventário de Curiosidade e Exploração (CEI). Era esperado que as escalas do questionário se relacionassem com medidas existentes da curiosidade para procurar novas experiências e explorar o imprevisível, a novidade e a incerteza. Assim, foi hipotetizado que as escalas Confianças nas Competências, Prontidão para a Sorte e Oportunidade e Exploração do Imprevisto apresentassem relações positivas moderadas a fortes com o CEI e as suas subescalas. Como se observa na Tabela 3, encontraram-se correlações positivas que vão ao encontro desta hipótese, com destaque para a magnitude da correlação entre a escala Exploração do Imprevisto e *Embracing* ($r=.51$, $p<0.01$)

Estes resultados evidenciam que ambos os instrumentos estão a medir constructos análogos no âmbito da exploração, do lidar com o imprevisto, com a novidade e incerteza.

Outra correlação negativa esperada e que foi encontrada deu-se entre a escala Tendência para a Ordem e Estrutura e as subescalas do CEI, evidência que também emergiu, com destaque para a relação com a subescala *Embracing* ($r=-.32$, $p<0.01$).

2.4. Conclusões do primeiro estudo

O questionário ficou com 25 itens, repartidos por 4 factores, que explicam 45.46% da variância total. Foram obtidas evidências para validade convergente a partir das correlações fortes com as subescalas do Inventário de Curiosidade e Exploração.

As escalas Prontidão para a Sorte e Oportunidade e Exploração do Imprevisto obtiveram índices de precisão que ainda não se consideram adequados. Assim, realizou-se um segundo estudo com o principal intuito de refinar e tornar mais homogêneas as subescalas do questionário.

ESTUDO 2

2.2.1 Método

a) Participantes

Participaram um total de 260 pessoas, sendo 200 (76.9%) do sexo feminino e 60 (23.1%) do sexo masculino. A idade dos participantes oscila entre os 18 e 65 anos ($M = 34.7$; $DP = 10.89$). Quanto à ocupação, 34,4% dos participantes são trabalhadores, 19,6% estudantes, 4,6% estudantes-trabalhadores, 40% estão em condição de desemprego e 1,5% são bolsheiros. Relativamente às áreas de estudo e de trabalho dos participantes, 42,3% pertencem à área de Ciências Sociais (e.g. Psicologia, Ciências da Educação, Antropologia, Sociologia), 1,9% a áreas da saúde (e.g. Medicina, Radiologia), 6,5% a áreas ligadas ao Marketing, Turismo e Relações Internacionais, 15,4% a engenharias (e.g. Informática, Química, Biológica), e 33,8% a áreas empresariais (e.g. Gestão de Empresas, Recursos Humanos, Administração, Contabilidade). A maioria dos participantes (68,9%) possui uma qualificação de nível superior.

b) Instrumentos

Neste estudo, optou-se por substituir o Inventário de Exploração e Curiosidade pelo Inventário sobre Adaptabilidade (Savickas & Porfeli, 2009), de modo a aumentar as evidências para a validade de constructo. Manteve-se a Escala de Satisfação com a Vida.

Questionário de caracterização dos participantes

Utilizou-se o mesmo instrumento para caracterizar os participantes, tendo-se recolhido informações respeitantes ao sexo, idade, ocupação profissional, nível de qualificação literária, área de estudo e/ou de atividade de profissional e estado civil.

Questionário de Prontidão para a Imprevisibilidade

De forma a aumentar a consistência das subescalas e também a conexão teórica com os seus constructos, foram reformulados os seguintes itens: 1 (“Eventos não planeados já trouxeram mudanças positivas à minha vida.”; acrescentou-se a palavra positivas para enfatizar a dimensão positiva das mudanças causadas por eventos não planeados), 9 (“Prefiro envolver-me em projetos que apelem à minha criatividade.”; retirou-se a palavra liberdade, para não influenciar a resposta no sentido ascendente da escala), 32 (“As pessoas à minha volta têm-me ajudado a alcançar as minhas metas.”), 26 (“ Quando estou num momento difícil, tento ser otimista e focar-me no que de bom virá.”), 14 (“Considero-me competente para improvisar soluções.”; optou-se por inverter o sentido do item, passando a estar expresso na afirmativa”); 33 (“Estou recetivo a explorar oportunidades imprevistas que possam aparecer na minha vida.”; considerou-se que desta forma o item expressaria uma disposição aberta e contínua para explorar e aproveitar as oportunidades que possam surgir); 25 (“Penso que a vida é tão imprevisível que é preciso estar sempre a reajustar planos.”; substituiu-se a palavra refazer por reajustar, para reforçar a ideia de que é necessário ser-se flexível na elaboração de e no compromisso com planos).

De forma a reforçar a ideia de serendipidade e da influência do acaso, acrescentaram-se os itens “Na minha vida, já fiz descobertas ‘acidentais’ que me levaram a caminhos agradáveis”, “Se estiver atento, encontro sempre oportunidades inesperadas para a minha carreira” e “Algumas mudanças na minha vida têm ocorrido devido ao acaso” à subescala Exploração do Imprevisto

Para atestar a validade de conteúdo, a compreensão e estrutura lógica desta nova versão do questionário com 39 itens (Tabela 1 do anexo B) solicitou-se o parecer de 5 especialistas na área da psicologia vocacional.

Escala de satisfação com a vida (Satisfaction with Life Scale) (Diener et al, 1985)

Empregou-se novamente a versão portuguesa de Simões (1992). No estudo 1, a escala obteve um índice de precisão de .86, o que é superior ao alfa encontrado por

Simões (1992), indo mais ao encontro dos valores relatados por Diener e colaboradores (1985) (alfa=0.87).

Escala sobre Adaptabilidade (Duarte et al, 2012; Savickas & Porfeli, 2012)

O Inventário sobre Adaptabilidade foi adaptado e traduzido a partir do Projeto *Life Design International Design Group* (2010), com coordenação internacional de Mark Savickas e coordenação nacional de Maria Eduarda Duarte. É formado por 28 itens de resposta em escala tipo Likert, de 1 a 5 em que 1 corresponde a Muito Pouco, 2 corresponde a Pouco, 3 corresponde a Razoavelmente, 4 corresponde a Bastante e 5 corresponde a Muito. Os 28 itens estão distribuídos por quatro escalas, cada uma delas com sete itens que medem, respetivamente, as dimensões Preocupação, Controlo, Curiosidade e Confiança, sintetizadas na Tabela 4.

Tabela 4.

Síntese das quatro dimensões do Inventário sobre Adaptabilidade.

Dimensão	Definição	Itens
Preocupação	Orientação para o futuro e desenvolvimento de competências para planear	1 – 7
Controlo	Responsabilidade por construir a própria carreira e ser capaz de tomar decisões	8 – 14
Curiosidade	Atitude que leva a explorar o ambiente para aprender mais acerca de si próprio e das situações	15- 21
Confiança	Capacidade para resolver um problema e antecipar o sucesso face a obstáculos	22 – 28

O alfa da escala total, versão internacional, é igual a .92, sendo maior que os das subescalas: preocupação (.83), controlo (.74), curiosidade (.79) e confiança (.85) (Savickas & Porfeli, 2012). Os índices de precisão para a amostra portuguesa (Duarte et al, 2012) são: para a escala total alfa=.90; para as subescalas: preocupação (.76), controlo (.69), curiosidade (.78) e confiança (.79)

c) Procedimento

Os questionários foram, novamente, apresentados de forma *online* à totalidade dos participantes, através de um formulário desenvolvido pela tecnologia *Google Docs*

Survey. O questionário de Prontidão para Imprevisibilidade foi apresentado em primeiro lugar, seguido do Inventário sobre Adaptabilidade de Carreira, e, por fim, da Escala de Satisfação com a Vida.

Seguiu-se o mesmo procedimento estatístico do primeiro estudo para a análise factorial exploratória, e utilizou-se o programa AMOS para a realização da análise confirmatória. O método de estimação utilizado foi o da máxima verosimilhança (ML - *Maximum Likelihood*).

Para avaliar a qualidade do modelo teve-se em conta os índices utilizados na literatura para esse efeito (Brown, 2006; Marôco, 2010; Hair et al., 2006), que são:

- *CMIN/DF*. Considera-se muito bom se for igual ou inferior a 1, bom entre 1 e 2, sofrível entre 2 e 5 e mau se for superior a 5 ():
- *Ratio χ^2/df* . Valores abaixo de 3 são considerados indicadores de bom ajustamento do modelo aos dados;
- *GFI (Goodness of Fit Index)*. Considera-se muito bom se for igual ou superior a 0.95, bom entre 0.9 e 0.95, sofrível entre 0.8 e 0.9 e mau se for inferior a 0.8 (
- *CFI (Comparative Fit Index)*. Considera-se muito bom se for igual ou superior a 0.95, bom entre 0.9 e 0.95, sofrível entre 0.8 e 0.9 e mau se for inferior a 0,8
- *RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)*. Considera-se muito bom se for igual ou inferior a 0,05, bom entre 0,05 e 0,08, medíocre entre 0.08 e 0.10 e inaceitável se for superior a 0.10 ($p - value \geq 0.05$).

2.2.2 Resultados

a) Análise descritiva

Os dados da sensibilidade psicométrica estão na Tabela 1 do anexo B, onde é possível verificar que para os itens 7, 14, 18, 22, 29, 30, 37 e 38 os sujeitos não usaram todos os níveis de resposta disponíveis. O valor médio das respostas variou entre 3.11 ± 1.57 (item 10) e $6.07 \pm .79$ (item 38).

Relativamente à análise da distribuição normal, de acordo com Maroco (2010), a maior parte dos itens apresenta um ligeiro enviesamento à direita (assimetria negativa).

Por outro lado, nos itens 1, 4, 7, 13, 14, 16, 18, 23, 24, 37, 38 e 39 observa-se uma distribuição leptocúrtica, e nos itens 11 e 36 verifica-se o oposto- uma distribuição platicúrtica.

b) Análise factorial exploratória

Os testes de adequação da amostra (KMO =.08; Bartlett $p < 0.01$) revelaram que era apropriado prosseguir com a análise factorial.

Através da análise do *scree test* (Tabachnik & Fidell, 2007) em conjunto com o método da análise paralela (Patil et al, 2007; O'Connor, 2000), considerou-se que uma solução de 4 factores retidos era a mais adequada e interpretável, em conformidade com o estudo anterior.

À semelhança do primeiro estudo, nesta etapa foi efetuada uma análise factorial por factorização do eixo principal (atendendo aos desvios à normalidade), com rotação oblíqua por *direct oblimin*, para averiguar a intensidade da correlação entre os factores. Por se ter observado que dois factores apresentavam uma correlação elevada ($r = .48$) (portanto, $r > |.34|$; Tabachnick & Fiddell, 2007), optou-se por utilizar, nos procedimentos de extração seguintes, o método de rotação oblíqua *direct oblimin*.

A tabela 2 do anexo B apresenta as matrizes obtidas pela factorização do eixo principal, com rotação ortogonal e oblíqua. Atendendo ao objetivo primário deste estudo - realizar uma análise exploratória do questionário e seus itens-, considerou-se apropriado efetuar um estudo comparativo dessas matrizes. Analogamente ao primeiro estudo, as diferenças encontradas não foram significativas o que reforçou, e simplificou, a decisão em eliminar os itens complexos do questionário. Assim sendo, conjugando os índices de tendência central (média, assimetria e achatamento) com as saturações cruzadas e correlações item-total, eliminaram-se 9 itens do questionário. Após essa supressão, efetuou-se uma nova análise usando factorização do eixo principal, com rotação oblíqua.

Na Tabela 5 apresenta-se a solução obtida (matriz de configuração, *pattern matrix*) da estrutura do questionário, a partir da factorização pelo eixo principal, onde é possível observar como se agruparam os itens pelos factores. Aí são indicados apenas os pesos factoriais relevantes para poderem ser interpretados, ou seja, superiores a .30 (e.g. Tabachnick & Fidell, 2007; Worthington & Whittaker, 2006).

Com um total de 30 itens, os quatro factores explicam 45.6% da variância total.

O primeiro factor juntou alguns itens pertencentes às anteriores categorias *Prontidão para a Sorte e Oportunidade* e *Confiança nas competências*. Esta nova aglomeração reflete uma disposição otimista para esperar a ocorrência de eventos positivos na vida, e para acreditar nas próprias competências como promotoras da

Tabela 5.

Estrutura do questionário obtida por factorização do eixo principal, em rotação *direct oblimin*:
designação dos factores e pesos factoriais.

	1	2	3	4	
Factor 1: Confiança nas competências e Otimismo					
19. Na maioria das vezes, sinto que as coisas correm a meu favor.	,79				
35. No fundo, considero-me uma pessoa com sorte	,77				
23. Acredito que coisas boas possam sempre acontecer na minha vida.	,63				
17. Sinto que tenho tomado boas decisões para a minha vida.	,62				
27. Consigo sempre tirar partido de uma situação difícil.	,51				
11. Quando estou num momento difícil, é-me fácil ser otimista e focar-me no que de bom virá.	,51				
9. Confio na minha capacidade para tomar sempre as melhores decisões para a minha vida.	,51				
3. Sei que me consigo distinguir dos outros pela minha capacidade de inovação.	,45				
37. Considero-me competente para improvisar soluções.	,36				
Factor 2: Tendência para a Ordem e Estrutura					
14. Sinto-me mais confortável quando as minhas atividades estão totalmente organizadas e estruturadas		,68			
26. Dou-me melhor em atividades profissionais que tenham a rotina bem definida e estruturada.		,67			
8. Gosto de organizar tudo ao pormenor na minha vida.		,66	,38		
32. Gosto mais de me envolver em atividades que tenham resultados previsíveis		,61			
33. Acredito que os planos existem para serem cumpridos, não para estarem sempre a ser alterados		,56			
25. Preocupo-me muito por não poder controlar todos os aspetos da minha vida.		,49			
10. Julgo que o ideal é não existirem muitas mudanças na vida.		,48			
36. Sinto que sou rígido (a) nas decisões que tomo e nas opiniões que tenho.		,45			
28. Para arriscar, preciso de ter a certeza de que vou ter sucesso.		,43			
Factor 3: Prontidão para a Oportunidade					
15. Estou continuamente alerta e à procura de novas oportunidades para a minha carreira.			,73		
16. Interesse-me por explorar áreas da vida que ainda desconheço.			,72		
6. Procuo descobrir junto dos meus contactos novas formas para alcançar as minhas ambições de vida.			,48		
4. Estou receptivo (a) a explorar oportunidades imprevistas que possam aparecer na minha vida.			,46		
38. O mundo atual exige que eu esteja constantemente a explorar novas formas para alcançar as minhas metas de vida.			,45		
24. Procuo discutir com os meus colegas e amigos novos projetos de vida e de carreira.			,40		
34. Sou o tipo de pessoa que gosta de investigar sítios e lugares desconhecidos.			,38		
18. Ajo sempre para dar o meu melhor, mesmo que a atividade ou situação não seja do meu agrado			,36		
Factor 4: Sensibilidade para o imprevisto					
5. Algumas mudanças na minha vida têm ocorrido devido ao acaso.				,58	
1. Eventos não planeados já trouxeram mudanças positivas à minha vida.				,48	
2. Existem oportunidades inesperadas para a minha carreira à espera de serem encontradas por mim.				,36	
13. Penso que a vida é tão imprevisível que é preciso estar sempre a reajustar planos.			,31	,35	
Variância explicada	20.2	12.8	7.1	5.5	45.6

criatividade e tomada de decisão. Dadas estas concepções, este factor foi designado de *Confiança nas competências e Otimismo*.

O segundo factor *Tendência para a Ordem e para a Estrutura* manteve a mesma configuração que no estudo anterior, tendo aglomerado os mesmos nove itens.

O terceiro factor foi nomeado *Prontidão para a Oportunidade*, pois, tendo resultado da divisão da anterior categoria *Prontidão para a Sorte e Oportunidade*, agregou somente os itens relativos à procura e exploração das oportunidades.

O quarto e último factor, tendo ficado somente com 4 itens, denominou-se *Sensibilidade para o Imprevisto*. O item 13, embora tenha pesos similares em dois factores, manteve-se alocado neste dada a sua similitude conceptual e correlação com os outros itens aí presentes. A ideia latente neste factor traduz um estado mental consciente de que o acaso e os eventos não planeados podem influenciar o nosso percurso, alterar os nossos planos, sendo preciso estar atento às oportunidades inesperadas que podem surgir.

c) Análise factorial confirmatória

Com recurso ao *software* AMOS procedeu-se à análise factorial confirmatória.

Ao analisar os dados para as quatro subescalas, excluíram-se os *outliers* multivariados usando as estimativas Mahalanobis, o que se traduziu numa exclusão de 6 participantes, de todas as análises subsequentes.

A Tabela 6 apresenta os índices de ajustamento para o modelo obtido sem correções (M1) e para o modelo ajustado (M2).

Tabela 6.

Índices de Ajustamento do Modelo de Medida do QPI

Modelo	χ^2	df	χ^2/df	p	GFI	CFI	RMSEA	$\Delta \chi^2$	Δ GFI	Δ CFI
M1	929.8	372	2.5	0.00	.80	.75	.08	-	-	-
M2	722.9	358	2.05	0.00	.83	.83	.06	-206.9	-.03	-.08

Os valores dos índices para o modelo 1 ficaram abaixo dos valores recomendados pela literatura, tendo então existido a necessidade de ajustar os parâmetros.

Após a sua reespecificação (figura 1, pág. 49), em que se removeu a variável 38, e se libertaram os erros associados ao e1, e2, e3, e11, e13, e15, e17, e24 e e27, obteve-se o modelo 2. Neste, verifica-se que ocorreram alterações a nível do χ^2 (relembra-se que quanto mais baixo o valor de χ^2/df , melhor), o GFI e CFI aumentaram .03 e .08 centésimas, respetivamente, aproximando-se do valor recomendado .90, e, por fim, o RMSEA diminuiu .02 centésimas, ficando abaixo do ponto de corte adotado.

Apesar de os valores do GFI (.83) e CFI (.83) ainda não se aproximarem dos valores aconselhados pela literatura, nomeadamente GFI e CFI $\geq .90$, o facto de estarem próximos desses valores dá indicações de que este modelo é adequado, embora tenha de ser ajustado.

Por outro lado, os índices χ^2/df e RMSEA apresentam valores que se podem ser considerados bons, pois $\chi^2/df < 3$ e RMSEA $< .08$.

De referir ainda que todos os itens apresentam pesos fatoriais superiores a .44, como se pode observar a partir da figura 1.

d) Análise da Consistência Interna das subescalas do QPI

Para a primeira escala, os valores da correlação inter-item oscilam entre .23 e .60. Quanto aos valores item-total estes iniciam-se em .47 (item 37) e .65 (item 19).

O alfa equivalente a .85 traduz um bom nível de precisão.

Quanto à segunda escala, a correlação inter-item apresenta um valor mínimo de .18 e máximo de .50. Já a correlação item-total inicia-se em .40 (item 36) e ascende até .57 (item 26). O alfa, sendo igual a .80, considera-se bom.

Para a terceira escala, atendendo ao valores da correlação inter-item, verifica-se que estes variam entre .15 e .57, estando a maioria acima de .23. Já os valores item-total, variam entre .37 (item 18) e .62 (item 15). O alfa para esta escala iguala-se a .78, revelando um índice de precisão adequado.

A última escala apresenta valores de correlação inter-item entre .18 e .35 e valores item-total no intervalo de .31 (item 13) e .46 (item 5). O índice de precisão, sendo igual a .59 não se pode considerar um índice aceitável (Maroco & Garcia-Marques, 2006). Possivelmente a menor quantidade de itens que a compõem justifica o facto desta escala ter a consistência interna mais baixa.

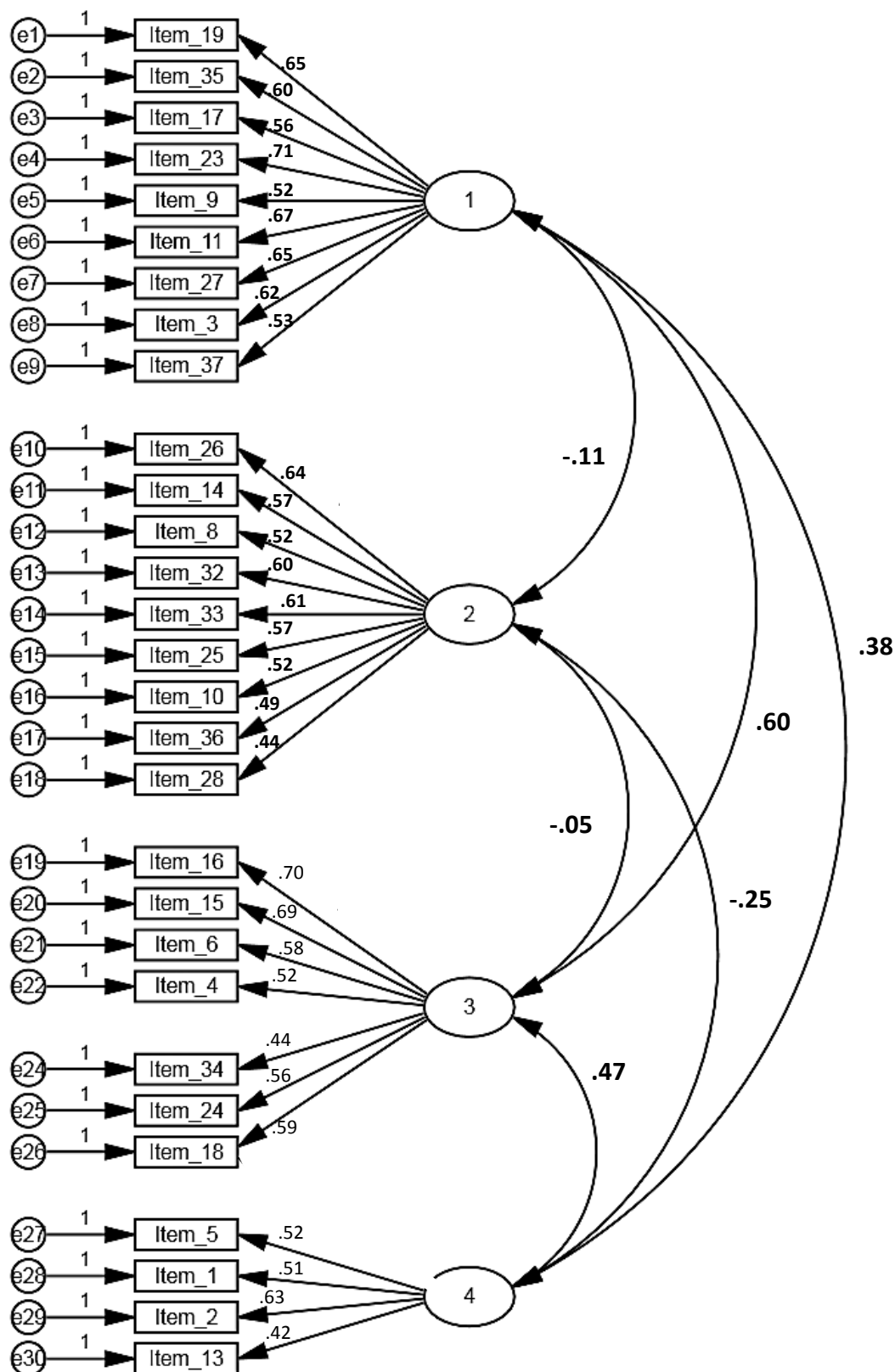


Fig. 1 Modelo factorial confirmatório

$N= 254$. $\chi^2 (358)= 722.9$. Goodness-of-fit index = .83; Comparative fit index = .83; Root mean square error of approximation = .06

Subescalas: **1** = Confiança nas Competências e Otimismo; **2** = Tendência para a Ordem e Estrutura; **3**= Prontidão para a Oportunidade; **4**= Sensibilidade para o Imprevisto

Todos os itens das quatro subescalas contribuem para que os respectivos índices alcancem o valor máximo possível, pelo que não foi necessário omitir itens.

e) Correlações inter-instrumentos e alfas de precisão

A Tabela 7 apresenta as correlações entre todos os instrumentos utilizados, juntamente com os índices de precisão.

Tabela 7.
Correlações e alfa de Cronbach dos instrumentos utilizados.

	Média	DP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	α
1 - PO	45.65	5.70	-									.78
2 - TOE	43.14	8.34	.03	-								.80
3- CCO	46.79	8.08	.56**	-.03	-							.85
4 - SI	21.33	3.79	.40**	-.14*	.34**	-						.59
5- Preocupação	26.52	4.27	.44**	.15*	.43**	.07	-					.83
6- Controlo	26.68	4.17	.47**	-.10	.60**	.17**	.58**	-				.87
7- Curiosidade	28.33	4.31	.61**	-.04	.56**	.24**	.64**	.74**	-			.89
8- Confiança	29.70	4.06	.44**	-.05	.56**	.14*	.53**	.76**	.69**	-		.92
9- Adaptabilidade	112.5	14.3	.57**	-.01	.62**	.20**	.80**	.89**	.89**	.86**	-	.95
10- Satisfação com a vida	15.50	4.99	.22**	-.03	.56**	.27**	.29**	.32**	.30**	.27**	.35**	.82

** $. p < 0.01$

* $. p < 0.05$.

Nota: n = 254. **PO** = Prontidão para a Oportunidade; **TOE** = Tendência para Ordem e Estrutura; **CCO**= Confiança nas Competências e Otimismo. **SI** = Sensibilidade para o Imprevisto

Analisando as correlações entre as subescalas do QPI, constata-se que: a Prontidão para a Oportunidade e Confiança nas Competências e Otimismo apresentam uma relação positiva forte ($r=.56$, $p<0.01$); Prontidão para a Oportunidade e Sensibilidade para o Imprevisto detêm uma relação positiva moderada ($r=.40$, $p<0.01$); Sensibilidade para o Imprevisto e Confiança nas Competências e Otimismo apresentam uma correlação fraca ($r=.34$, $p<0.01$). A subescala Tendência para a Ordem e Estrutura apresenta uma correlação negativa fraca ($r=-.14$, $p<0.05$) com a Sensibilidade para o Imprevisto.

Para o Inventário sobre Adaptabilidade, encontrou-se correlações significativas fortes entre as suas subescalas (Preocupação, Confiança, Controlo, Curiosidade), o que corrobora estudos anteriores (e.g. Savickas & Porfeli, 2012). Já com as subescalas do QPI, apresentam correlações fortes e significativas com a Prontidão para a

Oportunidade (sendo mais forte com a Curiosidade, $r=.61$, $p<0.01$) e com a Confiança nas Competências e Otimismo (com destaque para a correlação com Controlo $r=.60$, $p<0.01$ e com a escala total, Adaptabilidade, $r=.62$, $p<0.01$).

No que concerne à Escala da Satisfação com a Vida, encontrou-se uma relação positiva, a de maior magnitude, com a subescala do QPI, Confiança nas Competências e Otimismo ($r=.56$, $p<0.01$). O Inventário sobre Adaptabilidade mostrou também correlações positivas, embora de intensidade mais baixa ($r\leq.35$, $p<0.01$).

Parte 3 - Discussão Geral

Ao longo dos tempos, os psicólogos no âmbito da carreira têm-se esforçado por responder às necessidades das pessoas respeitantes à sua carreira, através da construção de modelos e métodos que permitem compreender o impacto das transformações sociais no mundo do trabalho e nas suas vidas.

Dadas as novas exigências para os trabalhadores, imersos num panorama socioeconómico assombrado por rápidas e constantes mudanças e pelo espectro da instabilidade laboral, as teorias da carreira e as estratégias vocacionais necessitam de ser revistas e atualizadas à medida que os indivíduos se tentam adaptar a essas transições no atual panorama profissional (Metz & Guichard, 2009; Savickas et al., 2009).

Vários autores (e.g. Admunson, 1989; Herr, 1993; Krumboltz, 2009; Pryor & Bright, 2003; Savickas, 2009) têm sugerido a inclusão de novas dimensões no processo de avaliação e aconselhamento Vocacional, com vista a promover uma atuação psicológica mais eficaz no âmbito da construção de carreira dos clientes. Algumas dessas dimensões referem-se à flexibilidade pessoal (estar disposto a tomar riscos, a pensar de forma criativa, e a abordar a aprendizagem como uma atividade ao longo da vida); ao relacionamento interpessoal (ter capacidade para interagir positivamente com os pares e formar redes de suporte vantajosas), e às atitudes relacionadas com o otimismo, a exploração, a confiança em si e a vontade para persistir face a obstáculos.

Uma das dificuldades sentidas, tanto pelos profissionais ao nível do aconselhamento de carreira como pelos investigadores nesta área, prende-se com a falta de instrumentos ajustados aos novos paradigmas de intervenção, nomeadamente em relação à avaliação das dimensões consideradas importantes para o desenvolvimento de carreira no séc. XXI. Assim, esta investigação pretendeu contribuir com uma proposta

de um novo instrumento de avaliação vocacional, discutindo, simultaneamente, os novos paradigmas de atuação para o psicólogo.

3.1. Estudo Exploratório do QPI

Para concretizar essa proposta, deu-se início ao desenvolvimento de um instrumento tendo como bases epistemológicas a teoria *Planned Happenstance* (Krumboltz, 2009) e a teoria do Caos das Carreiras (Pryor & Bright, 2007, 2011).

Realizou-se um primeiro estudo a fim de desenvolver uma primeira versão do questionário. A partir das teorias supramencionadas e de outras com ideias teóricas análogas a essas formaram-se oito categorias denominadas: Prontidão para a Oportunidade, Prontidão para a Sorte, Não-linearidade; *Strange attractor*, *Point attractor*, *Pendulum attractor*, *Torus attractor* e Transições de vida.

A primeira versão do questionário contemplou 43 itens e foi aplicada a um conjunto de 226 participantes. A análise dos resultados obtidos com este primeiro estudo permitiu identificar quatro componentes principais e 25 itens com saturações significativas nestas componentes. A análise da estrutura de agregação dos itens em cada componente salientou que estas quatro dimensões se relacionavam com: Tendência para a Ordem e Estrutura, Confiança nas Competências, Prontidão para a Sorte e Oportunidade, Exploração do Imprevisto.

Esta organização factorial é coerente com a moldura conceptual que deu origem ao questionário, já que as subescalas formadas têm significado psicológico e espelham as ideias basilares das teorias que fundamentam a sua construção da seguinte forma: os itens relativos aos atractores menos adaptativos, desenvolvidos com base na teoria do caos das carreiras (Pryor & Bright, 2005, 2008, 2011), formam a subescala Tendência para a Ordem e Estrutura; as categorias Não-linearidade e Transições de vida, também originárias da teoria do caos, concretizam-se na subescala Exploração do Imprevisto; a teoria *Planned Happenstance* (Levin et al 1999; Krumboltz, 1999), por sua vez, está representada nas subescalas Confiança nas Competências e Prontidão para a Sorte e Oportunidade.

As relações encontradas entre as subescalas e o Inventário de Exploração e Curiosidade (CEI) fornecem evidências a favor da sua validade convergente (estudo 1). Especificamente, as subescalas que avaliam a confiança nas competências, a capacidade para improvisar, originar respostas criativas, e explorar as oportunidades estão relacionadas com as dimensões da motivação para procurar novas experiências

(*Stretching*) e da vontade para abraçar a novidade e a natureza imprevisível do quotidiano (*Embracing*). Por outro lado, a relação negativa entre o CEI e a subescala Tendência para a Ordem e Estrutura sugere que a preferência por ambientes organizados, rotinas estruturadas e existência de padrões cognitivos pouco flexíveis está inversamente ligada à disposição para a procura de novidades e experiências desafiadoras. A presença desta relação apoia a validade discriminante do questionário.

Apesar da estrutural factorial evidenciar uma relação com a estrutura conceptual que esteve na base do desenvolvimento do instrumento, detetaram-se várias fragilidades na primeira versão do QPI, nomeadamente no que se refere aos níveis de precisão de algumas subescalas.

Assim, e de modo a refinar as características psicométricas das subescalas, principalmente da Prontidão para a Sorte ($\alpha=.68$) e Exploração do Imprevisto ($\alpha=.66$), efetuou-se um segundo estudo. Reformularam-se alguns itens (e.g. item 1 – “Eventos não planeados já trouxeram mudanças positivas à minha vida.”; item 9 - “Prefiro envolver-me em projetos que apelem à minha criatividade”) e acrescentaram-se outros, de forma a reforçar a ideia de serendipidade e da influência do acaso (e.g. “Na minha vida, já fiz descobertas ‘acidentais’ que me levaram a caminhos agradáveis”).

A nova versão foi aplicada a um total de 260 participantes. Uma nova exploração factorial confirmou a mesma estrutura de quatro factores, embora tenham ocorrido mudanças na junção dos itens pelas subescalas, o que se terá devido à adição dos novos itens. O factor Confiança nas Competências e Otimismo, após agrupar itens que refletem uma disposição otimista para esperar a ocorrência de eventos positivos e para acreditar nas capacidades e competências, ficou com uma estrutura conceptual mais homogénea. Similarmente, a subescala Prontidão para a oportunidade aglutinou os itens relativos à exploração do ambiente e do imprevisto, e à disposição para procurar novas formas para alcançar objetivos.

Os estudos de validação desta nova versão mostraram que a Escala de Satisfação com a Vida apresenta uma relação mais expressiva com a subescala Confiança nas Competências e Otimismo. Este encadeamento correlacional segue a mesma linha de evidências de outros estudos, por exemplo de Creed, Patton e Bartrum (2002) e Rottinghaus e colaboradores (2005), uma vez que nos seus estudos o otimismo foi preditor de estratégias de planeamento de carreira adaptativas, de maior desempenho académico, maior confiança, satisfação e conforto com os planos relacionados com educação e carreira. Desta forma, os otimistas tendem a gerir a mudança e os períodos

de incerteza de forma mais favorável já que estão mais disponíveis a revelarem flexibilidade quando encaram situações desafiantes e novas e, por conseguinte, têm maiores níveis de satisfação com a vida (Aspinwall, Richter, & Hoffman, 2001).

As fortes correlações encontradas entre as subescalas Prontidão para a Oportunidade, Confiança nas Competências e Otimismo, do QPI, e as subescalas do Inventário sobre Adaptabilidade, dão indicações de que as dimensões avaliadas pelo QPI estão relacionadas com o constructo de Adaptabilidade proposto por Savickas (1997, 2012). Estas evidências corroboram também os resultados de Duffy e Raque Bogdan (2010) e Rottinghaus e colaboradores (2005), que mostram uma associação entre adaptabilidade e otimismo em relação à carreira.

De facto, a adaptabilidade, sendo um recurso psicossocial, desenvolve-se através das interações entre o mundo interno e externo da pessoa (Savicka & Porfeli, 2012). Desta forma, podemos considerar a Prontidão para a Oportunidade como uma disposição que facilita o aumento dos níveis de adaptabilidade, já que exige ao indivíduo uma atitude de curiosidade, controlo e de confiança em si mesmo para explorar o ambiente, dimensões consubstanciadas na teoria de Savickas (1997, 2012).

No que respeita à análise factorial confirmatória, toma-se em conta a perspetiva de Worthington e Whittaker (2006), quando estes relatam que as sugestões de valores para situar os índices de ajustamento são linhas orientadoras gerais, não sendo, necessariamente, regras definitivas. Desta forma, os índices de ajustamento obtidos, ainda que não alcancem com segurança os valores considerados pela literatura, são indicadores de que o modelo de quatro factores é adequado, podendo o seu ajustamento ser aperfeiçoado. Supõe-se que a melhoria das subescalas do questionário, através da uniformização de conteúdo e da adição de itens à subescala Sensibilidade para o Imprevisto, possam levar o modelo a alcançar os valores recomendados.

Em todo o caso, é de salientar que este modelo consegue refletir as principais dimensões teóricas das teorias que o sustentam: os atractores menos adaptativos estão contidos na subescala Tendência para a Ordem e Estrutura os eventos não planeados e a exploração das oportunidades englobam-se na Prontidão para a Oportunidade; o *strange attractor*, a prontidão para a sorte e o otimismo refletem-se na Confiança das Competências e Otimismo; e a não-linearidade e a influência do acaso incluem-se na subescala Sensibilidade para o Imprevisto.

A arquitetura factorial deste questionário apresenta algumas similaridades com a estrutura de outros instrumentos elaborados na última década (já referidos na seção do

Método). Por exemplo, o Questionário de Adaptabilidade na Carreira e no Trabalho (Nota, Ginevra & Soresi, 2012) apresenta as escalas Confiança nas Próprias Capacidades e Visão Otimista do Futuro (*Confidence in own Abilities and Optimistic view of the Future*), e Propensão para a Exploração e Curiosidade (*Propensity for Exploration and Curiosity*) que têm o seu paralelo nas subescalas do QPI, especificamente na Confiança nas Competências e Otimismo, e na Prontidão para a Oportunidade. Também o Inventário de Futuros de Carreira (*Career Futures Inventory*) (Rottinghaus, Day & Borgen, 2005) contempla uma escala referente ao otimismo, que se refere à disposição para esperar as melhores ocorrências durante a construção de carreira.

O reconhecimento cada vez maior destas dimensões para a psicologia vocacional tem levado a um crescente interesse dos investigadores pela construção de novos instrumentos que as operacionalizem, com o intuito de compreender como se relacionam com outras variáveis e de que forma contribuem para a construção de carreira.

3.2. Implicações para o aconselhamento de carreira / vocacional

A avaliação psicológica, sendo um componente importante no campo do aconselhamento, pode ser encarada como uma ponte que liga a teoria à prática, procurando a incorporação dos constructos teóricos nas intervenções de carreira através da sua operacionalização sob a forma de instrumentos (Whitfield, Feller, & Wood, 2009). Estas ferramentas de avaliação psicológica têm servido, ao longo do tempo, para ajudar os profissionais a obter *insights* sobre os seus clientes, de modo a ajudá-los a alcançar um desenvolvimento adaptativo e a expandir a consciência de si mesmos (Harrington & Long, 2013).

No atual contexto que se vive, auxiliar a tomada de decisão dos clientes na construção de um projeto de vida constitui um dos maiores desafios na prática do desenvolvimento de carreira contemporâneo, tomando em conta a complexidade, o acaso e a mudança a que estes estão sujeitos (Pryor & Bright, 2009).

Se novos tempos exigem a reconceptualização de novas teorias, também novos instrumentos devem emergir para concretizar essas teorias nas intervenções com os clientes.

A teoria do caos das carreiras fornece uma moldura coerente para enquadrar tanto as abordagens modernas (e.g. teorias traço-factor) como as pós-modernas (e.g. construtivismo), e, mesmo advogando a necessidade de técnicas qualitativas (e.g. *card sorts*, narrativas,

linhas de vida), reconhece, ao mesmo tempo, o valor de técnicas de avaliação convergentes, como os instrumentos psicométricos (Pryor & Bright, 2011; Savickas, 2013).

O questionário que resultou deste projeto de investigação traz consigo, para além da avaliação de dimensões ligadas à teoria do caos (e.g. atratores, não-linearidade, complexidade) e à teoria *Planned Happenstance* (e.g. prontidão para a oportunidade, lidar com o imprevisto, influência dos acasos), novas lentes para o psicólogo assistir o cliente na construção dos seus projetos de vida.

Interligar uma abordagem psicométrica com uma lente construtivista significa ir além das pontuações quantificadas (Savickas, 2013), passando o foco a ser a dimensão mais qualitativa que é suscitada por cada subescala. Desta forma, cria-se abertura para um processo colaborativo entre psicólogo e cliente, dando-se primazia às *histórias de vida* em vez de aos *resultados matemáticos* (McMahon, et. al., 2003).

Esta perspetiva segue as orientações de Mitchell, Levin e Krumboltz (1999) que aconselham a usar os instrumentos de avaliação para ampliar as possibilidades de escolha do cliente, explorando a forma como ele se posiciona perante as dimensões em causa, e aproveitando, ainda, para o encorajar na criação de eventos do acaso. À luz do modelo *Planned Happenstance* (Mitchel et al., 1999; Krumboltz, 2009), a interpretação dos testes é co-construída entre psicólogo e cliente, a partir de questões que convidam à discussão (Krumboltz & Jackson, 1993).

O QPI, tendo resultado da interseção de duas teorias, fornece uma nova taxonomia para compreender os problemas do desenvolvimento de carreira contemporâneo e permite que o psicólogo sugira respostas que melhor se adaptem a cada cliente, com o intuito de ajudar a lidar com essas dificuldades (Bright & Pryor, 2007).

Num sentido mais particular, a moldura teórica que enquadra o QPI (ver anexo C) orienta o psicólogo a encorajar o cliente a explorar novos campos de interesse e aprendizagem, utilizando os recursos sociais que tem ao seu dispor (e.g. conhecidos, amigos, colegas, comunidade; instituições); a adotar uma postura flexível tanto na tomada de decisões, como no planeamento de objetivos e metas; a reenquadrar cognitivamente os eventos não planeados como circunstâncias de aprendizagem, que muitas vezes ocultam oportunidades de carreira; a ser ele próprio um agente construtor de oportunidades, pronto a tirar partido do acaso; e, subjacente a essa postura de ação, a manter uma disposição otimista, acreditando na possibilidade de eventos positivos e nas suas competências para enfrentar, de forma eficaz e criativa, os desafios que vão pautando a sua vida.

3.3. Limitações e estudos futuros

Uma primeira limitação desta investigação prende-se com as características da amostra. Tanto no primeiro como no segundo estudo, os participantes não estavam distribuídos de forma equitativa tanto pelos grupos etários, como pelo sexo. Se, no primeiro estudo, a média de idades rondava os 28 anos, no segundo estudo esta média subiu para 34. Esta diferença de idades pode traduzir-se em diferentes fases de vida para os participantes e conseqüentemente diferenças na forma de encarar algumas das questões do inventário. De igual forma e atendendo ao maior número de participantes do sexo feminino, as respostas poderão refletir algum enviesamento relacionado com o género dos participantes que seria importante analisar em futuros estudos

No segundo estudo, a amostra foi constituída maioritariamente por pessoas com formação na área dos serviços, comércio e novas tecnologias, e existiu uma percentagem significativa de pessoas em condição de desemprego (40%), ao contrário do primeiro estudo (5.8%)

Outra limitação a apontar relaciona-se com a dificuldade em gerar itens para as categorias da teoria do caos das carreiras, especificamente para a não-linearidade e o *Strange attractor*. Esta tarefa complexa terá levado a que as escalas Exploração do Imprevisto (estudo 1) e Sensibilidade para o Imprevisto (estudo 2) tenham sido constituídas por um número menor de itens, o que resultou num índice mais baixo de precisão.

No seguimento desta última limitação, sugere-se que, apesar do instrumento demonstrar qualidades promissoras em termos psicométricos, se efetuem mais estudos com o intuito de fortificar as características das subescalas, em particular da subescala Sensibilidade para o Imprevisto.

Com um novo refinamento do questionário espera-se que os índices de ajustamento do modelo melhorem, aproximando-se mais das recomendações que caracterizam os modelos com um ajustamento ótimo. No entanto, é preciso ter em mente que os modelos devem ser considerados aproximações potencialmente úteis à realidade já que, dada a complexidade dos processos psicológicos, é irreal esperar um ajustamento perfeito aos dados das amostras (Goffin, 2007).

Em estudos futuros, será pertinente investigar o comportamento do questionário em amostras com outras características (recém-estudantes, estudantes finalistas, trabalhadores recentes, pessoas de outras culturas), e utilizando outros instrumentos de

modo a averiguar a relação das dimensões do QPI com outras variáveis importantes para a construção de carreira (e.g. personalidade proactiva; criatividade; estilos de tomada de decisão).

A fim de explorar de forma mais profunda e compreensiva o modo como as pessoas lidam com eventos não planeados ou tiram partido do acaso, elaborar futuramente um estudo qualitativo, incluindo variáveis como as crenças atribucionais (Weiner, 2010), a perspetiva temporal (Janeiro, 2012) e o bem-estar subjetivo (Diener, 1994) poderá trazer evidências para iluminar as práticas modernas de aconselhamento vocacional.

Para terminar, enfatiza-se que os resultados dos estudos exploratórios realizados podem ser aplicados tanto a investigações futuras como no âmbito de intervenções em Psicologia Vocacional, com o intuito de ajudar os clientes a fortalecerem a sua prontidão para lidar com o imprevisto, a tirar o maior partido das mudanças e a ir ao encontro de novas oportunidades para a construção da sua carreira.

Referências Bibliográficas

- Admundson, N. (2003). *Active engagement: Enhancing the career counseling process*. Richmond, DC: Ergon Communications.
- Admundson, N. (2005). The potential impact of global changes in work for career theory and practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5(2), 91-99.
- Admundson, N. (2006). Challenges for career interventions in changing contexts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6(1), 3-14. doi:10.1007/s10775-006-0002-4
- Akmansoy, V., & Kartal, S. (2014). Chaos Theory and its Application to Education: Mehmet Akif Ersoy University Case. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(2), 510-518.
- Arnold, J. (2004). The congruence problem in John Holland's theory of vocational decisions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 95-114.
- Arthur, M. B., Claman, P. H., & DeFillippi, R. J. (1995). Intelligent enterprise, intelligent careers. *The Academy of Management Executive*, 9(4), 7-20.
- Arrow, H., McGrath, J. E., & Berdahl, J. L. (2000). *Small groups asvcomplex systems: Formation, coordination, development, and adaptation*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Aspinwall, L. G., Richter, L., & Hoffman III, R. R. (2001). Understanding how optimism works: An examination of optimists' adaptive moderation of belief and behavior. In E. C. Chang (Ed.), *Optimism & pessimism: Implications for theory, research, and practice* (pp. 217-238). Washington, DC: American Psychological Association.
- Ayers, S. (1997). The application of chaos theory to psychology. *Theory & Psychology*, 7(3), 373-398.
- Baker, D.B. (2009). Choosing a vocation at 100: Time, change, and context. *The Career Development Quarterly*, 57, 199-206.
- Bandura, A (1997). *Self-Efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman

- Bandura, A. (1982). The psychology of chance encounters and life paths. *American psychologist*, 37(7), 747-755. doi:10.1037/0003-066X.37.7.747
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Barton, S. (1994). Chaos, self-organization, and psychology. *American Psychologist*, 49 (1), 5 -14.
- Betsworth, D. G., & Hansen, J. I. C. (1996). The categorization of serendipitous career development events. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 91-98.
- Bland, A. M., & Roberts-Pittman, B. J. (2013). Existential and chaos theory: “Calling” for adaptability in career decision-making. *Journal of Career Development*, 41, 382-401.
- Bloch, D. P. (2005). Complexity, chaos and nonlinear dynamics: A new perspective on career development theory. *The Career Development Quarterly*, 53, 194–207
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Briggs, J., & Peat, D. (1999). *Seven lessons of chaos*. New York: Harper Perennial.
- Bright, J. E. H., & Pryor, R. G. L. (2008). Shiftwork: A Chaos Theory of Careers agenda for change in career counselling. *Australian Journal of Career Development*, 17, 63–72.
- Brown, D. (2011). *Career information, career counseling and career development* (10th ed.) Boston, MA: Pearson Education Inc.
- Cattell, R. B. (1966). The scree test for the number of factors. *Multivariate behavioral research*, 1(2), 245-276.
- Chamberlain, L. L., & Bütz, M. R. (1997). *Clinical chaos: A therapists guide to nonlinear dynamics and therapeutic change*. Washington, DC: Talyor & Francis
- Clark, L. A., & Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological assessment*, 7, 309-319.

- Costello, A. B. & Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation, 10* (7), 1-9.
- Costello, A. B. (2009). Getting the most from your analysis. *Pan, 12*(2), 131-146.
- Coutinho, M. T., Dam, U. C., & Blustein, D. L. (2008). The psychology of working and globalisation: a new perspective for a new era. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 8* (1), 5-18.
- Damáσιο, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Avaliação psicológica, 11*(2), 213-228.
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior, 15* (4), 307-324.
- DeVellis R, F. (2003). *Scale development: Theory and applications*. Thousand Oaks, Calif: SAGE Publications.
- De Rond, M. (2005). The Structure of Serendipity. *Working Paper Series*. Cambridge: University of Cambridge, Judge Business School
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social indicators research, 31* (2), 103-157.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment, 49* (1), 71-75.
- Duarte, M. E. (2006). Desenvolvimento e gestão de carreiras: Prelúdio e fugas (ou a psicologia da construção da vida). *Revista Portuguesa de Psicologia, 39*, 41-64.
- Duarte, M. E. (2009). Um século depois de Parsons: Escolher uma profissão ou apostar na psicologia da construção da vida? *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 10*(2), 5-14
- Duarte, M. E., Soares, C., Fraga, S., Rafael, M., Lima, R., Paredes, I., Agostinho, R., & Djaló, A. (2012). Career Adapt-Abilities Scale- Portugal Form: Psychometric properties and relationships

- to employment status. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 725-729.
doi:10.1016/j.vb.2012.01.019
- Duffy, R. D., & Raque-Bogdan, T. L. (2010). The motivation to serve others: Exploring relations to career development. *Journal of Career Assessment*, 18 (3), 250-265.
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological methods*, 4(3), 272-299.
doi:10.1037/1082-989X.4.3.272
- Farazmand, A. (2004). Innovation in strategic human resource management: building capacity in the age of globalization. *Public Organization Review*, 4 (1), 3-24.
doi:10.1023/B:PORJ.0000015649.54219.b7
- Farazmand, A. (2005). Role of government in an era of total quality management (TQM) and globalization: Challenges and opportunities. *Public Organization Review*, 5 (3), 201-217.
doi:10.1007/s11115-005-3498-z
- Field, A. P. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3rd ed.). London: Sage publications
- Figueiredo Filho, D. B., & Silva Júnior, J. A. D. (2010). Visão além do alcance: uma introdução à análise fatorial. *Opinião Pública*, 16 (1), 160-185.
- Galatzer-Levy, R. M. (2009). Finding your way through chaos, fractals, and other exotic mathematical objects: A guide for the perplexed. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 57 (5), 1227-1249.
- Goffin, R. D. (2007). Assessing the adequacy of structural equation models: Golden rules and editorial policies. *Personality and Individual Differences*, 42, 831-839.
- Gorsuch, R. L. (1990). Common factor analysis versus component analysis: Some well and little known facts. *Multivariate Behavioral Research*, 25 (1), 33-39.
- Gothard, B., Mignot, P., Offer, M., Ruff, M. (2001). *Careers Guidance in Context*. California: Sage Publications.

- Gottfredson, G. D., & Johnstun, M. L. (2009). John Holland's Contributions: A Theory-Ridden Approach to Career Assistance. *The career development quarterly*, 58(2), 99-107.
- Guichard, J., & Lenz, J. (2005). Career theory from an international perspective. *The Career Development Quarterly*, 54(1), 17-28.
- Hall, D. T. (1986). Breaking career routines: Midcareer choice and identity development. *Career development in organizations*, 120-159.
- Harkness, H. (2005). *Capitalizing on Career Chaos: Bringing Creativity and Purpose to Your Work and Life*. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Harrington, T., & Long, J. (2013). The history of interest inventories and career assessments in career counseling. *The Career Development Quarterly*, 61(1), 83-92. doi:10.1002/j.2161-0045.2013.00039.x
- Hartung, P. J., & Blustein, D. L. (2002). Reason, Intuition, and Social Justice: Elaborating on Parsons's Career Decision-Making Model. *Journal of Counseling & Development*, 80(1), 41-47.
- Henson, R. K., & Roberts, J. K. (2006). Use of exploratory factor analysis in published research common errors and some comment on improved practice. *Educational and Psychological measurement*, 66(3), 393-416.
- Herr, E. L. (1974). *Vocational Guidance and human development*. Boston: Houghton Mifflin.
- Herr, E., Cramer, S., & Niles, S. (2004). *Career guidance and counselling through life span: Systematic approaches* (6thEd.). Boston: Pearson.
- Hirschi, A. (2010). The role of chance events in the schoolto- work transition: The influence of demographic, personality and career development variables. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1): 39-49.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices. (2nd edition)*. Englewood Cliffs, NJ:
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

- Horn, J. L. (1965), A Rationale and Test For the Number of Factors in Factor Analysis, *Psychometrika*, 30 (2), 179-185.
- Idaszak, J. R., & Drasgow, F. (1987). A revision of the Job Diagnostic Survey: Elimination of a measurement artifact. *Journal of Applied Psychology*, 72(1), 69 – 74.
- Janeiro, I. N. (2012). O inventário de perspectiva temporal: Estudo de validação. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico e Avaliação Psicológica*, 34(1), 117-133
- Jarvis, P.S. (2003). *Career Management Paradigm Shift: Prosperity for Citizens, windfalls for Governments*. Memramcook, Canada: National Life/Work Centre
- Jones, C., & DeFillippi, R. J. (1996). Back to the future in film: combining industry and self-knowledge to meet the career challenges of the 21st century. *The Academy of Management Executive*, 10(4), 89-103.
- Jones, L. K. (1994). Frank Parsons' contribution to career counseling. *Journal of Career Development*, 20(4), 287-294.
- Kashdan, T.B., Gallagher, M.W., Silvia, P.J., Winterstein, B.P., Breen, W.E., Terhar, D., & Steger, M.F. (2009). The Curiosity and Exploration Inventory-II: Development, factor structure, and initial psychometrics. *Journal of Research in Personality*, 43, 987-998
- Kauffman, S. (1995). *At home in the universe: The search for the laws of self-organization and complexity*. New York: Oxford University Press.
- Kiel, L. D., & Elliott, E. W. (1996). *Chaos theory in the social sciences: Foundations and applications*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Klehe, U. C., Zikic, J., van Vianen, A. E., Koen, J., & Buyken, M. (2012). Coping proactively with economic stress: Career adaptability in the face of job insecurity, job loss, unemployment, and underemployment. *Research in Occupational Stress and Well-being*, 10, 131-176.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408.

- Kohn, A. (1989). *Fortune or Failure: Missed Opportunities and Chance Discoveries*. Cambridge: Basil Blackwell, Inc..
- Krumboltz, J. D. (1998). Serendipity is not serendipitous. *Journal of Counseling Psychology*, 45 (4), 390–392.
- Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-154. doi:10.1177/1069072708328861
- Krumboltz, J. D., & Jackson, M. A. (1993). Career assessment as a learning tool. *Journal of Career Assessment*, 1(4), 393-409.
- Krumboltz, J. D., & Levin, A. S. (2004). *Luck is no accident: Making the most of happenstance in your life and career*. Atascadero, CA: Impact
- Lorenz, E. N. (1995). *The essence of chaos*. University of Washington Press.
- Loughlin, C., & Barling, J. (2001). Young workers' work values, attitudes, and behaviours. *Journal of occupational and organizational Psychology*, 74(4), 543-558.
- Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações*. Pêro Pinheiro: Report Number, Lda
- Maroco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas?. *Laboratório de Psicologia*, 4(1), 65-90.
- Marshall, R. J. (2011). On mirroring, fractals, chaos, and psychoanalysis. *Modern Psychoanalysis*, 36(1), 52-94.
- Masterpasqua, F. & Perna, P.A. (Eds.) (1997). *The psychological meaning of chaos: Translating theory into practice*. Washington, DC: American Psychological Association
- McMahon, M. (2014). *Handbook of Career Development, International and Cultural Psychology*. London: Routledge

- McMahon, M., & Watson, M. (2007). An analytical framework for career research in the post-modern era. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 7(3), 169-179. doi:10.1007/s10775-007-9126-4
- Merton, R. K., & Barber, E. (2006). *The travels and adventures of serendipity: A study in sociological semantics and the sociology of science*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Metz, A. J., & Guichard, J. (2009). Vocational psychology and new challenges. *The Career Development Quarterly*, 57(4), 310-318.
- Neto, F., Barros, J., & Barros, A. (1990). Satisfação com a vida. in: L. Almeida, R. Santiago, P. Silva, O. Caetano, & J. Marques (Eds). *A Acção educativa: análise psico-social*, 105-117. Leiria, Portugal: ESEL/APPORT
- Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2012). The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation. *Journal of adolescence*, 35(6), 1557-1569.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill
- O'Connor, Brian P. (2000), "SPSS and SAS Programs for Determining the Number of Components Using Parallel Analysis and Velicer's MAP Test," *Behavior Research Methods, Instruments and Computers*, 32 (3), 396-402.
- Ortegón-Monroy, M. C. (2003). Chaos and complexity theory in management: An exploration from a critical systems thinking perspective. *Systems Research and Behavioral Science*, 20(5), 387-400.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Patton, W., & McMahon, M. (1999). *Career development and systems theory: A new relationship*. Belmont, CA, US: Thomson Brooks/Cole Publishing
- Patton, W., & McMahon, M. (2006). The systems theory framework of career development and counseling: Connecting theory and practice. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28(2), 153-166. doi:10.1007/s10447-005-9010-1

- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological assessment*, 5(2), 164 – 172.
- Phillips, S. D. (1994). Choice and change: Convergence from the decision making perspective. in M. Savickas & R. Lent (Eds). *Convergence in career development theories* (pp. 155-163). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press
- Porfeli, E. J. (2009). Hugo Munsterberg and the origins of vocational guidance. *Career Development Quarterly*, 57 (3), 225.
- Prigogine, I., and I. Stengers. (1984). *Order Out of Chaos*. NY: Bantam
- Pryor, R. G. L. (2010). A framework for chaos theory career counselling. *Australian Journal of Career Development*, 19 (1), 32–40.
- Pryor, R. G. L., & Bright, J. (2003). Order and chaos: A twenty-first century formulation of careers. *Australian Journal of Psychology*, 55(2), 121–128.
- Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2005). Chaos in practice: Techniques for career counsellors. *Australian Journal of Career Development*, 14(1), 18–29.
- Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2007). The Chaos Theory of Careers: Theory, practice and process. *Career Planning and Adult Development Journal*, 23 (2), 30–45.
- Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2009). Good hope in chaos: Beyond matching to complexity in career development. *South African Journal of Higher Education*, 23 (3), 521–536.
- Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2011). *The Chaos Theory of Careers: A new perspective on working in the twenty first century*. New York: Routledge.
- Pryor, R. G. L., Amundson, N. E., & Bright, J. E. H. (2008). Probabilities and possibilities: The strategic counseling implications of chaos theory. *The Career Development Quarterly*, 56 (4), 309–318.
- Rice, A. (2013). *Incorporation of Chance Into Career Development Theory and Research*. *Journal of Career Development*, 41 (5), 445-463

- Richardson, M. S. (2000). A new perspective for counsellors: From career ideologies to empowerment through work and relationship practices. In A. Collin & R. A. Young (Eds.), *The future of career* (pp. 197–211). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Roberts, R. M. (1989). *Serendipity: Accidental discoveries in science*. United States: John Wiley & Sons Ltd
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, *13*(1), 3-24. doi:10.1177/1069072704270271
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, *45*(3), 247-259. doi:10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x
- Savickas, M. L. (2001). The next decade in vocational psychology: Mission and objectives. *Journal of Vocational Behavior*, *59*(2), 284-290.
- Savickas, M. L. (2008). Helping people choose jobs: A history of the guidance profession. In J. A. Athanasou & R. V. Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 97-113). New York: Springer.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, *90*(1), 13-19. doi:10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x
- Savickas, M. L., & Baker, D. B. (2005). The history of vocational psychology: Antecedents, origin, and early development. In B. Walsh & M. Savickas (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (pp. 15-50). New York: Erlbaum.
- Savickas, M. L., & Gottfredson, G. D. (1999). Holland's theory (1959–1999): 40 years of research and application. *Journal of Vocational Behavior*, *55*(1), 1-4.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the Career Maturity Inventory: The Adaptability Form. *Journal of Career Assessment*, *19*(4), 355-374.

- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological bulletin*, 124(2), 262 – 274.
- Schwab, D.P, (1980). Construct validity in organization behavior. in L.L, Cummings & B. M. Staw (Eds), *Research in organizational behavior* (Vol 2, pp. 3-43) Greenwich, CT: JAI Press.
- Shakouri, N., Teimourtash, M., & Teimourtash, M. (2014). Chaos/Complexity Theory in Language Learning: An Ideological Look. *Theory and Practice in Language Studies*, 4(7), 1503-1510.
- Smith, A. (2002). Three scenarios for applying chaos theory in consumer research. *Journal of Marketing Management*, 18(5), 517-531.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16 (3), 282-298.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brook, & Associates (Eds.), *Career choice and development Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 197-261). San Francisco: Josey-Bass.
- Super, D. E. (1984). Career and life development. In D. Brown, & L. Brooks (Eds.) *Career choice and development* (1st ed. pp. 192-234). San Francisco: Josey-Bass.
- Swanson, J. L., & Gore, P. A. (2000). Advances in vocational psychology theory and research. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (3rd ed., pp. 233–269). New York: Wiley.
- Tabachnick, B. G. Fidell , L. S. (2007). Principal components and factor analysis. In *Using multivariate statistics* (4th ed., pp. 582-652). Boston: Allyn & Bacon.

- Tranberg, M., Slane, S., & Ekeberg, S. E. (1993). The relation between interest congruence and satisfaction: A metaanalysis. *Journal of Vocational Behavior*, 42(3), 253-264.
- Vivek H., P., N., Singh, S., Mishra, S., and Donovan, T. (2007), Parallel Analysis Engine to Aid Determining Number of Factors to Retain [Computer software]. Disponível em <http://smishra.faculty.ku.edu/parallelengine.htm>; Ferramenta desenvolvida como parte de Vivek H. P., N., Singh, S., Mishra, S., and Donovan, T. (2008). Efficient Theory Development and Factor Retention Criteria: A Case for Abandoning the Eigenvalue Greater Than One' Criterion, *Journal of Business Research*, 61 (2), 162-170
- Weiner, B. (2010). The development of an attribution-based theory of motivation: A history of ideas. *Educational Psychologist*, 45 (1), 28-36.
- Werth, B. (1994) *The Billion Dollar Molecule*. New York: Simon and Schuster
- Whiston, S. C., & Brecheisen, B. K. (2002). Practice and research in career counseling and development—2001. *The Career Development Quarterly*, 51(2), 98-154.
- Whitfield, E. A., Feller, R. W., & Wood, C. (Eds.). (2009). *A counselor's guide to career assessment instruments* (5th ed.). Broken Arrow, OK: National Career Development Association.
- Widaman, K. F. (2007). Common factor versus components: Principals and principles, errors and misconceptions In R. Cudeck & R. C. Mac-Callum. *Factor Analysis at 100: Historical Developments and Future Directions* (pp. 177 - 204). London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Wieland-Burston, J. (1992). *Chaos and Order in the World of the Psyche*. London: Psychology Press.
- Williams, B., Brown, T., & Onsmann, A. (2012). Exploratory factor analysis: A five-step guide for novices. *Australasian Journal of Paramedicine*, 8(3), 1.
- Williams, C. R., & Arrigo, B. A. (2002). *Law, psychology, and justice: Chaos theory and the new (dis) order*. New York: SUNY Press.

Williams, G. P. (1997). *Chaos theory tamed*. Washington, DC: Joseph Henry Press.

Worthington, R. L., & Whittaker, T. A. (2006). Scale development research a content analysis and recommendations for best practices. *The Counseling Psychologist, 34*(6), 806-838. doi:10.1177/0011000006288127

Young, G., Tokar, D. M., & Subich, L. M. (1998). Congruence revisited: Do 11 indices differentially predict job satisfaction and is the relation moderated by person and situation variables?. *Journal of Vocational Behavior, 52*(2), 208-223.

Zwick, W. R., & Velicer, W. F. (1986). Comparison of five rules for determining the number of components to retain. *Psychological bulletin, 99* (3), 432-442. doi:10.1037/0033-2909.99.3.432

- ANEXO A -

Estudo1

Tabela 1.

Fases e atividades para o desenvolvimento do Questionário⁵

Fases	Atividades
1ª Fase – fundamentação e definição do racional teórico-prático do instrumento	<ul style="list-style-type: none">• Pesquisa bibliográfica e revisão da literatura• Pesquisa e revisão de outros instrumentos com constructos similares
2ª Fase - conceção e formatação do instrumento	<ul style="list-style-type: none">• Definição das dimensões teóricas• Redação dos itens e das instruções• Formatação gráfica do instrumento
3ª Fase de teste ao instrumento	<ul style="list-style-type: none">• Revisão do instrumento por um painel de especialistas• Experimentação do questionário com um grupo de 20 pessoas• Estudos de exploração factorial, validação do questionário e análise confirmatória

⁵ Tabela metodológica inspirada em Pina Neves e Faria (2006)

Pina Neves, S. & Faria, L. (2006). Construção, adaptação e validação da Escala de Auto-Eficácia Académica (EAEA). *Psicologia*, XX (2), 45-68

Tabela 2.

Teorias, respectivos autores e palavras-chave, em inglês e português, utilizadas para a pesquisa bibliográfica.

Teoria	Autor	Palavras-chave
The Happenstance Learning Theory / Planned Happenstance	Mitchel, Levin & Krumboltz (1999) Krumboltz (1999, 2004, 2008, 2009) Levin e Krumboltz (2004)	Unplanned events; Learning experiences; Chance events; Learning happenstance; Career opportunities; Eventos não planejados; Acaso; Serendipidade
Psicologia do acaso e do fortuito (Psychology of chance events); Autoeficácia e agência (Self-efficacy and human agency)	Bandura (1982a, 1982b)	Chance events; Self-efficacy; Agency; Luck readiness Positive uncertainty; Optimism in career; Curiosity and exploration; Exploração das oportunidades; Autoeficácia; Prontidão para sorte; Curiosidade e Exploração na carreira;
Teoria do Caos	Lorenz (1993)	Chaos theory; Career chaos; Nonlinear Dynamics; Career Transitions; Career path changes; Life transitions; Complexity; Attractors;
Teoria dos caos das carreiras (Chaos Theory of Careers)	Pryor e Bright (2003, 2005, 2007, 2011); Bussolari & Goodell (2009)	Teoria do caos; Complexidade; Transições de vida; Sistemas dinâmicos não lineares;

Tabela 3.

Análise descritiva dos itens do questionário, onde se apresentam os valores da média, desvio-padrão (DP), assimetria (Sk) e achatamento.

	Média	SD	Sk	Kurtosis
1. Eventos não planeados já trouxeram mudanças à minha vida	6,12	1,039	-2,078	6,156
2. Pensar que na minha vida poderei ter várias mudanças na carreira deixa-me nervoso (a)	4,46	1,801	-,496	-1,056
3. Acredito que tudo o que faço hoje irá ter consequências no meu futuro	6,10	,866	-1,401	3,320
4. Sei que me consigo distinguir dos outros pela minha capacidade de inovação	4,93	1,363	-,623	-,371
5. Sinto-me mais confortável quando as minhas atividades estão totalmente organizadas e estruturadas	5,88	1,147	-1,370	1,919
6. É verdade que acontecimentos triviais já tiveram influência nas minhas escolhas	5,67	1,092	-1,109	1,389
7. Fico sempre confiante nas decisões que tomo	4,41	1,581	-,414	-,921
8. Tenho-me adaptado facilmente às transições que têm ocorrido ao longo da minha carreira	5,31	1,283	-1,055	,681
9. Prefiro atividades profissionais que me deem liberdade para ser criativo	5,54	1,389	-,901	,148
10. Oscilo muito quando penso no que quero para a minha vida	4,32	1,818	-,158	-1,116
11. Procuo discutir com os meus colegas e amigos novos projetos de carreira e de vida	5,16	1,376	-,930	,306
12. Sinto necessidade de procurar novas formas para alcançar os meus objetivos	5,39	1,229	-,933	,923
13. Consigo sempre tirar partido de uma situação difícil	4,84	1,311	-,565	,165
14. NÃO aprecio as situações nas quais tenho que improvisar soluções	3,62	1,632	,077	-1,053
15. Sinto que sou rígido (a) nas decisões que tomo	4,14	1,518	-,227	-,879
16. Cada vez que passo por uma experiência profissional sinto que me torno mais competente	5,96	1,058	-1,702	4,642
17. Para arriscar, preciso de ter a certeza de que vou ter sucesso	4,52	1,538	-,486	-,701
18. Acredito que os planos existem para serem cumpridos, não para estarem sempre a ser alterados	4,35	1,712	-,333	-,984
19. Julgo que o ideal é NÃO existirem muitas mudanças na vida	3,00	1,528	,611	-,259
20. Gosto de organizar tudo ao pormenor na minha vida	4,21	1,714	-,130	-1,057
21. Procuo reconhecer potenciais oportunidades nos acontecimentos do dia-a-dia para melhorar a minha carreira	5,69	1,029	-1,275	2,041
22. Preocupo-me muito por NÃO poder controlar todos os aspetos da minha vida	4,27	1,687	-,211	-1,091
23. Gosto mais de me envolver em atividades que tenham resultados previsíveis	4,80	1,370	-,651	-,055
24. Na maioria das vezes, sinto que as coisas correm a meu favor	4,52	1,415	-,383	-,681
25. Penso que a vida é tão imprevisível que é preciso estar sempre a refazer planos	4,58	1,616	-,405	-,790

26. Quando estou numa situação difícil, espero sempre que tudo corra da melhor maneira possível	5,70	1,312	-1,333	1,481
27. Dou-me melhor em atividades profissionais que tenham uma rotina bem definida e estruturada	4,70	1,654	-,498	-,709
28. Sinto necessidade de alterar constantemente os meus objetivos de carreira	3,55	1,594	,156	-1,093
29. Tenho tendência para ser rígido nas minhas ideias e opiniões	4,12	1,672	-,063	-1,134
30. Para alcançar as minhas metas, inspiro-me no comportamento de quem tem sucesso	4,85	1,557	-,580	-,449
31. Por a vida ser tão imprevisível tento NÃO fazer planos a longo prazo	3,81	1,886	,059	-1,205
32. Tento rodear-me de pessoas que me possam ajudar nos meus objetivos	5,10	1,422	-,977	,447
33. Estou sempre alerta e à procura de novas oportunidades para a minha carreira	5,09	1,376	-,780	,155
34. Quando tenho um objetivo em mente, até o ter alcançado nada mais me importa	4,17	1,654	-,164	-,930
35. Ajo sempre para dar o meu melhor, mesmo que a atividade NÃO seja do meu agrado	5,56	1,289	-,964	,486
36. NUNCA sigo a minha intuição para fazer escolhas ou tomar decisões	2,48	1,255	1,037	,769
37. Gosto de realizar atividades que me permitam sair da minha zona de conforto	4,38	1,472	-,434	-,567
38. Acredito que consigo criar oportunidades favoráveis para a minha carreira	5,19	1,213	-,839	,517
39. Quando tenho de tomar decisões, procuro conhecer outras perspetivas para além da minha	5,94	,854	-,838	,993
40. Considero que só tenho vocação para uma área profissional	2,51	1,553	1,064	,337
41. Prefiro aproveitar a vida sem definir objetivos	3,14	1,583	,620	-,370
42. Não sei o que a vida me espera, mas estou curioso (a)	5,67	1,254	-1,011	,788
43. No fundo, considero-me uma pessoa com sorte	5,25	1,399	-,831	,195

Tabela 4.

Matriz padrão obtida por análise por componentes principais (APC) e análise por factorização do eixo principal (FEP), com rotação oblíqua método *direct oblimin*

	APC					FEP				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. Eventos não planeados já trouxeram mudanças à minha vida				-.54					.37	
2. Pensar que na minha vida poderei ter várias mudanças na carreira deixa-me nervoso (a)	-.31	.40					.44			
3. Acredito que tudo o que faço hoje irá ter consequências no meu futuro				-.37					.34	
4. Sei que me consigo distinguir dos outros pela minha capacidade de inovação	.59					.47				.35
5. Sinto-me mais confortável quando as minhas atividades estão totalmente organizadas e estruturadas		.63					.50			
6. É verdade que acontecimentos triviais já tiveram influência nas minhas escolhas			.31	-.54					.33	
7. Fico sempre confiante nas decisões que tomo	.81					.76				
8. Tenho-me adaptado facilmente às transições que têm ocorrido ao longo da minha carreira	.76					.71				
9. Prefiro atividades profissionais que me deem liberdade para ser criativo	.49					.33				
10. Oscilo muito quando penso no que quero para a minha vida			.55			-.31		.29		
11. Procuo discutir com os meus colegas e amigos novos projetos de carreira e de vida				-.36					.36	
12. Sinto necessidade de procurar novas formas para alcançar os meus objetivos	.38			-.29	-.30				.33	.30
13. Consigo sempre tirar partido de uma situação difícil	.62					.54				
14. NÃO aprecio as situações nas quais tenho que improvisar soluções	-.43	.48				-.36	.50			
15. Sinto que sou rígido (a) nas decisões que tomo		.43			-.33		.53			
16. Cada vez que passo por uma experiência profissional sinto que me torno mais competente	.33					.30				
17. Para arriscar, preciso de ter a certeza de que vou ter sucesso		.60					.53			
18. Acredito que os planos existem para serem cumpridos, não para estarem sempre a ser alterados		.59					.60			
19. Julgo que o ideal é NÃO existirem muitas mudanças na vida		.56					.52			
20. Gosto de organizar tudo ao pormenor na minha vida		.64					.64	-.30		
21. Procuo reconhecer potenciais oportunidades nos acontecimentos do dia-a-dia para melhorar a minha carreira	.32			-.40					.49	
22. Preocupo-me muito por NÃO poder controlar todos os aspetos da minha vida		.51					.50			
23. Gosto mais de me envolver em atividades que tenham resultados previsíveis		.76					.69			
24. Na maioria das vezes, sinto que as coisas correm a meu favor	.51		-.29			.51				
25. Penso que a vida é tão imprevisível que é preciso estar sempre a refazer planos					-.36					
26. Quando estou numa situação difícil, espero sempre que tudo corra da melhor maneira possível	.34					.30			.31	
27. Dou-me melhor em atividades profissionais que tenham uma rotina bem definida e estruturada		.77					.69			
28. Sinto necessidade de alterar constantemente os meus objetivos de carreira					-.66					.69
29. Tenho tendência para ser rígido nas minhas ideias e opiniões		.34			-.40		.46			
30. Para alcançar as minhas metas, inspiro-me no comportamento de quem tem sucesso		.33			-.31		.38		.31	
31. Por a vida ser tão imprevisível tento NÃO fazer planos a longo prazo			.71					.79		
32. Tento rodear-me de pessoas que me possam ajudar nos meus objetivos	.37					.34				
33. Estou sempre alerta e à procura de novas oportunidades para a minha carreira				-.31	-.40				.45	
34. Quando tenho um objetivo em mente, até o ter alcançado nada mais me importa	.33	.31				-	-	-	-	
35. Ajo sempre para dar o meu melhor, mesmo que a atividade NÃO seja do meu agrado			-.38	-.30					.34	
36. NUNCA sigo a minha intuição para fazer escolhas ou tomar decisões				.31		-	-	-	-	
37. Gosto de realizar atividades que me permitam sair da minha zona de conforto		-.56			-.44		-.38			.46
38. Acredito que consigo criar oportunidades favoráveis para a minha carreira			-.49		-.29			-.33	.30	

	APC					FEP				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
39. Quando tenho de tomar decisões, procuro conhecer outras perspetivas para além da minha				-.66					.55	
40. Considero que só tenho vocação para uma área profissional				.44	-.45		.40			
41. Prefiro aproveitar a vida sem definir objetivos			.68					.65		
42. Não sei o que a vida me espera, mas estou curioso (a)				-.45					.41	
43. No fundo, considero-me uma pessoa com sorte	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tabela 5.

Matriz Padrão obtida por análise por componentes principais (APC) e análise por factorização por eixo principal (FEP) com rotação *varimax*

	APC					FEP				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. Eventos não planeados já trouxeram mudanças à minha vida					,48			,33		
2. Pensar que na minha vida poderei ter várias mudanças na carreira deixa-me nervoso (a)	,44		-,34			,44				
3. Acredito que tudo o que faço hoje irá ter consequências no meu futuro		,43						,38		
4. Sei que me consigo distinguir dos outros pela minha capacidade de inovação		,40	,47				,52			,32
5. Sinto-me mais confortável quando as minhas atividades estão totalmente organizadas e estruturadas	,60					,49				
6. É verdade que acontecimentos triviais já tiveram influência nas minhas escolhas				,35	,47			,33		
7. Fico sempre confiante nas decisões que tomo			,75				,71			
8. Tenho-me adaptado facilmente às transições que têm ocorrido ao longo da minha carreira			,70				,66			
9. Prefiro atividades profissionais que me deem liberdade para ser criativo			,47				,36			
10. Oscilo muito quando penso no que quero para a minha vida				,56			-,32		,31	
11. Procuro discutir com os meus colegas e amigos novos projetos de carreira e de vida		,37						,38		
12. Sinto necessidade de procurar novas formas para alcançar os meus objetivos		,52					,34	,42		
13. Consigo sempre tirar partido de uma situação difícil		,38	,53				,56			
14. NÃO aprecio as situações nas quais tenho que improvisar soluções	,50		-,42			,49	-,37			
15. Sinto que sou rígido (a) nas decisões que tomo	,47					,53				
16. Cada vez que passo por uma experiência profissional sinto que me torno mais competente		,48					,38			
17. Para arriscar, preciso de ter a certeza de que vou ter sucesso	,59					,54				
18. Acredito que os planos existem para serem cumpridos, não para estarem sempre a ser alterados	,60					,61				
19. Julgo que o ideal é NÃO existirem muitas mudanças na vida	,56					,53				
20. Gosto de organizar tudo ao pormenor na minha vida	,65					,63			-,29	
21. Procuro reconhecer potenciais oportunidades nos acontecimentos do dia-a-dia para melhorar a minha carreira		,56					,36	,54		
22. Preocupo-me muito por NÃO poder controlar todos os aspetos da minha vida	,52					,50				
23. Gosto mais de me envolver em atividades que tenham resultados previsíveis	,75					,69				
24. Na maioria das vezes, sinto que as coisas correm a meu favor		,41	,44				,54			
25. Penso que a vida é tão imprevisível que é preciso estar sempre a refazer planos		,31		,32						
26. Quando estou numa situação difícil, espero sempre que tudo corra da melhor maneira possível		,34					,31	,35		
27. Dou-me melhor em atividades profissionais que tenham uma rotina bem definida e estruturada	,76					,70				
28. Sinto necessidade de alterar constantemente os meus objetivos de carreira		,37		,50						,68
29. Tenho tendência para ser rígido nas minhas ideias e opiniões	,39	,35			-,30	,46				
30. Para alcançar as minhas metas, inspiro-me no comportamento de quem tem sucesso	,36	,51				,36		,38		
31. Por a vida ser tão imprevisível tento NÃO fazer planos a longo prazo				,69						,76
32. Tento rodear-me de pessoas que me possam ajudar nos meus objetivos		,47					,38	,32		
33. Estou sempre alerta e à procura de novas oportunidades para a minha carreira		,66					,30	,53		
34. Quando tenho um objetivo em mente, até o ter alcançado nada mais me importa	,31	,40					,30	,34		
35. Ajo sempre para dar o meu melhor, mesmo que a atividade NÃO seja do meu agrado		,43						,35		
36. NUNCA sigo a minha intuição para fazer escolhas ou tomar decisões					-,38					
37. Gosto de realizar atividades que me permitam sair da minha zona de conforto	-,52	,46				-,39				,43
38. Acredito que consigo criar oportunidades favoráveis para a minha carreira		,65		-,30			,40	,40	-,31	

39. Quando tenho de tomar decisões, procuro conhecer outras perspetivas para além da minha		,33		,56		,52
40. Considero que só tenho vocação para uma área profissional	,31			-,57	,41	
41. Prefiro aproveitar a vida sem definir objetivos			,68			,64
42. Não sei o que a vida me espera, mas estou curioso (a)		,34		,33		,41
43. No fundo, considero-me uma pessoa com sorte		,44			,33	

Tabela 6.

Análise em componentes principais, com rotação ortogonal (*varimax*) e oblíqua (*direct oblimin*)

	<i>Varimax</i>					<i>Direct oblimin</i>					
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Item_27	,76					Item_7	,81				
Item_23	,75					Item_8	,76				
Item_20	,65					Item_13	,62				
Item_18	,60					Item_4	,59				
Item_5	,60					Item_24	,51				
Item_17	,59					Item_9	,49				
Item_19	,56					Item_12	,38			-,30	
Item_37	-,52	,46				Item_32	,37				
Item_22	,52					Item_26	,34				
Item_14	,50		-,42			Item_16	,33				
Item_15	,47					Item_34	,33	,31			
Item_2	,44		-,34			Item_43					
Item_29	,39	,35				Item_27		,77			
Item_33		,66				Item_23		,76			
Item_38		,65				Item_20		,64			
Item_21		,56				Item_5		,63			
Item_12		,52				Item_17		,60			
Item_30	,36	,51				Item_18		,59			
Item_16		,48				Item_37	-,56			-,44	
Item_32		,47				Item_19		,56			
Item_43		,44				Item_22		,51			
Item_3		,43				Item_14	-,43	,48			
Item_35		,43				Item_15		,43		-,33	
Item_34	,31	,40				Item_2	-,31	,40			
Item_11		,37				Item_30		,33		-,31	
Item_26		,34				Item_31			,71		
Item_42		,34			,33	Item_41			,68		
Item_7			,75			Item_10			,55		
Item_8			,70			Item_38			-,49		
Item_13		,38	,53			Item_35			-,38	-,30	
Item_4		,40	,47			Item_39				-,66	
Item_9			,47			Item_6			,31	-,54	
Item_24		,41	,44			Item_1				-,54	
Item_31				,69		Item_42				-,45	
Item_41				,68		Item_21	,32			-,40	
Item_10				,56		Item_3				-,37	
Item_28		,37		,50		Item_11				-,36	
Item_25		,31		,32		Item_36				,31	
Item_40	,31				-,57	Item_28					-,66
Item_39		,33			,56	Item_40				,44	-,45
Item_1					,48	Item_29		,34			-,40
Item_6				,35	,47	Item_33				-,31	-,40
Item_36					-,38	Item_25					-,36

Tabela 7.

Análise por factorização do eixo principal, com rotação *varimax* e *direct oblimin*.

	Varimax					Direct oblimin				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Item_27	,70					Item_7	,76			
Item_23	,69					Item_8	,71			
Item_20	,63					Item_13	,54			
Item_18	,61					Item_24	,51			
Item_17	,54					Item_4	,47			,35
Item_19	,53					Item_32	,34			
Item_15	,53					Item_9	,33			
Item_22	,50					Item_10	-,31			
Item_14	,49	-,37				Item_16				
Item_5	,49					Item_43				
Item_29	,46					Item_23	,69			
Item_2	,44					Item_27	,69			
Item_40	,41					Item_20	,64			
Item_36						Item_18	,60			
Item_7		,71				Item_17	,53			
Item_8		,66				Item_15	,53			
Item_13		,56				Item_19	,52			
Item_24		,54				Item_22	,50			
Item_4		,52			,32	Item_5	,50			
Item_38		,40	,40	-,31		Item_14	-,36	,50		
Item_16		,38				Item_29	,46			
Item_32		,38	,32			Item_2	,44			
Item_9		,36				Item_40	,40			
Item_43		,33				Item_30	,38		,31	
Item_10		-,32		,31		Item_25				
Item_21		,36	,54			Item_34				
Item_33			,53			Item_36				
Item_39			,52			Item_31		,79		
Item_12		,34	,42			Item_41		,65		
Item_42			,41			Item_38		-,33	,30	
Item_3			,38			Item_39			,55	
Item_11			,38			Item_21			,49	
Item_30	,36		,38			Item_33			,45	
Item_26		,31	,35			Item_42			,41	
Item_35			,35			Item_1			,37	
Item_34			,34			Item_11			,36	
Item_1			,33			Item_3			,34	
Item_6			,33			Item_35			,34	
Item_25						Item_6			,33	
Item_31				,76		Item_12			,33	,30
Item_41				,64		Item_26			,31	
Item_28					,68	Item_28				,69
Item_37	-,39				,43	Item_37	-,38			,46

Tabela 8.

Análise em componentes principais, com rotação *varimax* e *direct oblimin*, com 30 itens.

	Varimax					DO			
	1	2	3	4		1	2	3	4
Item_20	,72				Item_7	,74			
Item_27	,70				Item_8	,61			
Item_23	,69				Item_9	,59			
Item_18	,67				Item_13	,56			
Item_5	,60				Item_14	-,56	,41		
Item_15	,60				Item_4	,52			
Item_17	,58				Item_20		,72		
Item_22	,55				Item_27		,68		
Item_29	,53				Item_23		,68		
Item_19	,50				Item_18		,66		
Item_7		,73			Item_15		,62		
Item_8		,62	,33		Item_5		,61		
Item_9		,59			Item_17		,58		
Item_13		,59			Item_22		,56		
Item_14	,43	-,56			Item_29		,54		
Item_4		,54			Item_19		,48		
Item_24		,34	,68		Item_12	,39		,63	
Item_38			,65		Item_6			,55	
Item_43			,65		Item_42			,54	
Item_35			,52		Item_33			,53	-,31
Item_32			,45		Item_11			,48	
Item_26			,39		Item_25			,40	
Item_12		,44		,63	Item_21			,39	-,39
Item_33			,38	,57	Item_1				
Item_42				,55	Item_24	,30			-,67
Item_6				,53	Item_43				-,66
Item_11				,50	Item_38				-,64
Item_21			,44	,45	Item_35				-,53
Item_25				,39	Item_32				-,42
Item_1					Item_26				-,35

Tabela 9.

Análise factorial por factorização pelo eixo principal, com rotação *varimax* e *direct oblimin* 30 itens

	Varimax					Do			
	1	2	3	4		1	2	3	4
Item_27	,70				Item_13	,61			
Item_23	,68				Item_21	,60			
Item_20	,66				Item_24	,59			,40
Item_18	,63				Item_12	,58		,32	
Item_5	,55				Item_33	,57		,43	
Item_17	,54				Item_38	,57			
Item_19	,50				Item_7	,56		-,41	
Item_15	,50				Item_8	,54		-,33	
Item_22	,49				Item_4	,53			
Item_14	,45	-,44			Item_43	,46			,40
Item_29	,43				Item_32	,45			
Item_1					Item_9	,42			
Item_7		,75			Item_26	,40			
Item_8		,59			Item_11	,34			
Item_13		,56			Item_42	,31			
Item_4		,44			Item_35				
Item_9		,44			Item_6				
Item_33			,68		Item_27		,71		
Item_12		,33	,64		Item_23		,69		
Item_21			,55		Item_20		,66		
Item_11			,40		Item_18		,62		
Item_42			,39		Item_5		,55		
Item_32			,32		Item_17		,53		
Item_26					Item_19		,51		
Item_25					Item_15		,49		
Item_6					Item_22		,48		
Item_24		,42		,67	Item_14	-,36	,45		
Item_43				,57	Item_29		,43		
Item_38			,36	,45	Item_25				
Item_35				,35	Item_1				

– ANEXO B –

Estudo 2

Tabela 1.

Ítems da segunda versão do questionário e sensibilidade psicométrica.

Item	Míni mo	Máximo	Média	DP	Skewness	Kurtosis
1. Eventos não planeados já trouxeram mudanças positivas à minha vida.	1	7	5,66	1,32	-1,50	1,88
2. Existem oportunidades inesperadas para a minha carreira à espera de serem encontradas por mim.	1	7	5,36	1,37	-1,17	,94
3. Sei que me consigo distinguir dos outros pela minha capacidade de inovação.	1	7	5,07	1,36	-,91	,21
4. Estou receptivo (a) a explorar oportunidades imprevistas que possam aparecer na minha vida.	1	7	6,04	,90	-1,59	4,62
5. Algumas mudanças na minha vida têm ocorrido devido ao acaso.	1	7	4,74	1,66	-,78	-,47
6. Procuo descobrir junto dos meus contactos novas formas para alcançar as minhas ambições de vida.	1	7	5,24	1,37	-1,16	,86
7. Face a imprevistos do dia-a-dia, sou bom (a) a inventar soluções	2	7	5,59	1,09	-1,33	2,32
8. Gosto de organizar tudo ao pormenor na minha vida.	1	7	5,11	1,62	-,99	-,09
9. Confio na minha capacidade para tomar sempre as melhores decisões para a minha vida.	1	7	5,36	1,23	-1,26	1,37
10. Julgo que o ideal é não existirem muitas mudanças na vida.	1	7	3,07	1,54	,59	-,78
11. Quando estou num momento difícil, é-me fácil ser otimista e focar-me no que de bom virá.	1	7	4,54	1,77	-,41	-1,15
12. Procuo ir ao encontro de situações e pessoas que me possam ajudar a transformar a minha carreira.	1	7	5,34	1,27	-1,19	,95
13. Penso que a vida é tão imprevisível que é preciso estar sempre a reajustar planos.	1	7	5,57	1,29	-1,61	2,47
14. Sinto-me mais confortável quando as minhas atividades estão totalmente organizadas e estruturadas	2	7	5,80	1,18	-1,54	2,42
15. Estou continuamente alerta e à procura de novas oportunidades para a minha carreira.	1	7	5,46	1,32	-1,29	1,29
16. Interesse-me por explorar áreas da vida que ainda desconheço.	1	7	5,68	1,12	-1,43	2,80
17. Sinto que tenho tomado boas decisões para a minha vida.	2	7	5,30	1,28	-1,23	,92

Item	Mín	Máx	Média	DP	Skewness	Kurtosis
18. Ajo sempre para dar o meu melhor, mesmo que a atividade ou situação não seja do meu agrado	2	7	6,02	,98	-1,53	2,97
19. Na maioria das vezes, sinto que as coisas correm a meu favor.	1	7	4,93	1,40	-,91	,06
20. Na minha vida, já fiz descobertas 'acidentais' que me levaram a caminhos agradáveis	2	7	5,46	1,30	-1,16	,77
21. Prefiro envolver-me em projetos que apelem à minha criatividade.	1	7	5,38	1,34	-1,25	1,28
22. Tenho-me adaptado facilmente às transições que têm ocorrido ao longo da minha carreira.	2	7	5,67	1,17	-1,53	2,04
23. Acredito que coisas boas possam sempre acontecer na minha vida.	1	7	5,85	1,10	-1,69	3,57
24. Procuo discutir com os meus colegas e amigos novos projetos de vida e de carreira.	1	7	5,51	1,20	-1,38	2,08
25. Preocupo-me muito por não poder controlar todos os aspetos da minha vida.	1	7	4,82	1,61	-,66	-,67
26. Dou-me melhor em atividades profissionais que tenham a rotina bem definida e estruturada.	1	7	4,95	1,57	-,97	-,01
27. Consigo sempre tirar partido de uma situação difícil.	1	7	4,99	1,28	-,66	-,09
28. Para arriscar, preciso de ter a certeza de que vou ter sucesso.	1	7	4,88	1,42	-,95	,03
29. Acredito que consigo criar oportunidades favoráveis para a minha carreira.	2	7	5,41	1,04	-,94	,85
30. Sinto-me capaz de me adaptar facilmente a situações desafiadoras.	2	7	5,80	1,00	-1,05	1,11
31. Fico sempre confiante nas decisões que tomo.	1	7	4,93	1,30	-,92	,29
32. Gosto mais de me envolver em atividades que tenham resultados previsíveis	1	7	5,08	1,27	-1,00	,29
33. Acredito que os planos existem para serem cumpridos, não para estarem sempre a ser alterados	1	7	4,87	1,56	-,83	-,23
34. Sou o tipo de pessoa que gosta de investigar sítios e lugares desconhecidos.	1	7	5,63	1,34	-1,31	1,39
35. No fundo, considero-me uma pessoa com sorte	1	7	5,11	1,53	-1,05	,34
36. Sinto que sou rígido (a) nas decisões que tomo e nas opiniões que tenho.	1	7	4,55	1,63	-,51	-,92
37. Considero-me competente para improvisar soluções.	2	7	5,64	,99	-1,22	2,04
38. O mundo atual exige que eu esteja constantemente a explorar novas formas para alcançar as minhas metas de vida.	2	7	6,07	,80	-1,15	3,00
39. Estou curioso (a) para saber o que o futuro me reserva.	1	7	5,79	1,24	-1,47	2,27

Tabela 2.

Análise factorial por factorização pelo eixo principal com rotação oblíqua por *direct oblimin* (DO) e rotação ortogonal *varimax*

	DO					VARIMAX			
	1	2	3	4		1	2	3	4
Item_19	,82				Item_19	,68			,36
Item_35	,78				Item_31	,65			
Item_17	,67				Item_17	,64			
Item_23	,63				Item_27	,62			
Item_9	,53				Item_29	,62	,35		
Item_27	,50				Item_9	,61			
Item_31	,48			-,37	Item_30	,61	,39		
Item_11	,48				Item_35	,60			,41
Item_3	,46				Item_23	,60			
Item_20	,43			,37	Item_3	,56	,30		
Item_29	,42		,36		Item_11	,54			
Item_22	,38		,31		Item_22	,53	,32		
Item_37	,33				Item_37	,46			
Item_14		,67			Item_21	,36			
Item_26		,67			Item_15		,67		
Item_8		,64	,37		Item_16		,62		
Item_32		,58			Item_12	,35	,55		
Item_33		,55			Item_6		,53		
Item_10		,47			Item_4		,45		
Item_25		,45			Item_38		,45		
Item_36		,43			Item_24	,32	,42		
Item_28		,42			Item_34		,39		
Item_15			,74		Item_7	,33	,35		
Item_16			,67		Item_13		,34		
Item_12			,60		Item_18	,31	,33		
Item_6			,56		Item_39		,33		
Item_4			,48		Item_14			,67	
Item_38			,47		Item_26			,66	
Item_24			,43		Item_8		,32	,64	
Item_30	,35		,41	-,37	Item_32			,58	
Item_34			,41		Item_33			,55	
Item_13			,36		Item_10			,48	
Item_39			,35		Item_25			,45	
Item_18			,35		Item_36			,43	
Item_7			,34		Item_28			,42	
Item_21					Item_5				,55
Item_5				,54	Item_20	,38			,50
Item_1				,46	Item_1				,50
Item_2					Item_2				,38

- ANEXO C -

Tabela 1.

Questionário de Prontidão para a Imprevisibilidade: subescalas do questionário, respectivas definições, pontuações mínimas e máximas possíveis e sugestão de interpretação dos resultados

Subescala	Mín	Máx	Pontuações baixas	Pontuações altas	α
<p align="center">Tendência para Ordem e Estrutura</p> <p>Reflete uma tendência para procurar ambientes estruturados, uma apetência maior pela ordem e necessidade de controlo na rotina, bem como um padrão de rigidez nas decisões, ideias e opiniões.</p>	9	81	Preferência pouco acentuada por ambientes organizados, por ideias fixas e por rotinas estruturadas	Preferência muito marcada pela estrutura e pelo rotineiro, com tendência à planificação, e á rigidez nos planos, denotando uma intensa necessidade de controlo.	.80
<p align="center">Prontidão para Oportunidade</p> <p>Capacidade para gerar, reconhecer e aproveitar as oportunidades no meio, de forma a beneficiar a carreira. Ter vontade e disponibilidade para dar sempre o melhor de si e aproveitar os recursos sociais de que dispõe para atingir objetivos.</p>	7	49	Postura pouco disponível para aproveitar as oportunidades do meio, para explorar interesses e lugares desconhecidos e dar sempre o melhor de si.	Disposição muito ativa para agir e ir ao encontro, criar e tirar proveito das oportunidades e dos recursos do meio.	.78

Confiança nas Competências e Otimismo	9	81	Reflète uma disposição otimista, de que as coisas podem melhorar e os eventos fluir a seu favor e uma crença positiva nas competências pessoais para a adaptação às transições, para tomar decisões e para arranjar soluções inovadoras e criativas.	Baixa percepção de sorte, fraca disposição de otimismo e de crença nas competências como promotoras de soluções eficazes.	Sentimento de sorte muito intenso, e disposição otimista em relação aos eventos muito marcada. Forte crença nas competências para lidar com transições e originar respostas criativas.	.85
Sensibilidade para o Imprevisto	4	16	Reflète um estado mental consciente de que o acaso e os eventos não planeados podem influenciar o nosso percurso, alterar os nossos planos, sendo preciso estar atento às oportunidades inesperadas que podem surgir.	Não há sensibilidade para tomar os eventos do acaso como algo benéfico e construtivo para a vida.	Forte reconhecimento de que eventos não planeados e o acaso podem influenciar o percurso de vida e ter um impacto positivo.	.59