

**UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA**



**ADAPTABILIDADE DE CARREIRA: ESTUDO
COMPARATIVO ENTRE CANDIDATOS E
ESTUDANTES DO CURSO SUPERIOR DE
PSICOLOGIA**

Sara Araújo de Sequeira Nunes

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA
(Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações)

2016

**UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA**



**ADAPTABILIDADE DE CARREIRA: ESTUDO
COMPARATIVO ENTRE CANDIDATOS E
ESTUDANTES DO CURSO SUPERIOR DE
PSICOLOGIA**

Sara Araújo de Sequeira Nunes

Dissertação orientada pela Professora Doutora Maria Eduarda Duarte

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

(Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações)

2016

Índice

Agradecimentos	1
Resumo.....	2
Introdução	3
1. Enquadramento Teórico.....	4
1.1. O mundo do trabalho no século XXI: alterações no mercado de trabalho e desafios para os colaboradores	4
1.2. Evolução do conceito de carreira: do desenvolvimento à gestão de carreira	6
1.3. Adaptabilidade de Carreira	7
1.4. Problema de Investigação	11
2. Método	12
2.1 Participantes	12
2.2 Medidas	12
2.2.1 Escala de adaptabilidade de carreira.	12
2.3 Procedimento	14
3. Resultados e Discussão	15
3.1. Análise comparativa por item.....	15
3.2. Análise comparativa das dimensões e da Escala	18
3.3. Análise das respostas às questões formuladas a partir da Escala	20
Conclusão.....	26
Referências Bibliográficas	28

Agradecimentos

Concluir esta tarefa é concluir um ciclo. É o terminar de uma fase e a conclusão de mais uma etapa individual importante. Seria impensável concluir esta etapa sem agradecer a todos os que, de alguma forma, contribuíram para que tal acontecesse.

Quero agradecer à Professora Doutora Maria Eduarda Duarte, por todo o apoio dado, pela sua disponibilidade e orientação – sem a sua colaboração isto não seria possível;

À Inês Quintela, por ouvir todos os desabafos, pelo apoio constante e incondicional e pela força extra que me deu na reta final.

À Patrícia Água, por toda a preciosa ajuda e pela troca de ideias que auxiliou a construir esta dissertação.

Aos meus pais, por escutarem todas as minhas dúvidas, por estarem sempre disponíveis para me ajudarem, e por me darem o apoio e força que tanto precisei.

À minha família, por ter acreditado em mim e me ter dado a força para terminar esta etapa tão importante e significativa.

A todos que se cruzaram comigo neste período e, mesmo que indiretamente, me deram apoio, ideias e me fizeram refletir sobre a dissertação e a importância da conclusão de mais uma etapa.

Muito obrigada a todos!

Resumo

A presente investigação incide na comparação de duas sub-amostras de indivíduos no contexto do ensino superior português, quanto ao constructo de adaptabilidade de carreira. Este é um constructo psicossocial, central ao desenvolvimento de carreira. É cada vez mais uma competência chave para o sucesso profissional e para lidar com as transições que ocorrem ao longo da trajetória de vida individual. Para avaliar este constructo foi aplicado o *CAAS-Portugal Form 2.0* a candidatos ao curso superior de Psicologia pelo contingente de maiores de 23 anos, e a estudantes do mesmo curso superior. Esta escala é composta por quatro dimensões – Preocupação, Controlo, Curiosidade e Confiança – tendo por base a visão da adaptabilidade enquanto constructo agregado. Os resultados revelam que os candidatos demonstram, no geral, maior adaptabilidade de carreira, quando comparados com os estudantes. No entanto, os Estudantes parecem ter maior curiosidade em relação ao seu futuro. Os Candidatos parecem ter crenças mais realistas e comportamentos mais focados do que os Estudantes. Os resultados deste estudo podem, no entanto, estar limitados pela amostra reduzida.

Palavras-chave: adaptabilidade, carreira, ensino superior

Introdução

Desde sempre que o trabalho é considerado um contexto social significativo para os indivíduos – não só é uma fonte de rendimento que permite que estes participem nas várias esferas das suas vidas, como também proporciona um sentido de propósito e de identidade (Baruch, 2004). O trabalho permite aos indivíduos tornarem-se agentes ativos na construção do seu percurso de vida, ao mesmo tempo que contribui para a união do indivíduo com o seu grupo de pares. Assim, o trabalho é uma parte importante na construção da identidade individual, assim como na construção da identidade social.

A evolução da sociedade e do mundo em geral originaram alterações no mundo do trabalho. Consequentemente, as práticas de orientação educacional e vocacional também tiveram que sofrer alterações para responderem às novas exigências do mercado de trabalho. Nos dias de hoje, é cada vez mais importante para os trabalhadores manterem-se atrativos para as organizações, o que coloca uma ênfase maior na flexibilidade e capacidade de adaptação dos indivíduos. Estas competências tornam-se especialmente importantes em contextos de transição: entre trabalhos, da escola para o mundo do trabalho e entre ocupações.

Este trabalho foca-se na adaptabilidade de carreira enquanto competência fulcral para se lidar com as transições ao longo da trajetória de vida. Trata-se de um estudo comparativo de duas amostras de indivíduos inseridos no ensino superior português. Pretende salientar a importância do desenvolvimento desta competência nos trabalhadores do século XXI, especialmente nas gerações mais jovens.

A presente investigação é composta por uma parte de Enquadramento Teórico, onde se aprofunda as alterações que se fizeram sentir no mundo do trabalho no decorrer do último século, as consequentes mudanças ao desenvolvimento e aconselhamento de carreira, e o constructo de adaptabilidade de carreira enquanto algo central no desenvolvimento de carreira e na construção de uma trajetória de vida realista. Aqui, está também descrito o objetivo da investigação e as hipóteses de investigação colocadas.

A segunda parte descreve o método utilizado, o instrumento de medida utilizado, a caracterização das amostras e o procedimento para a recolha de dados.

Segue-se a análise e discussão de resultados e, por fim, a conclusão, a qual inclui as implicações do estudo e algumas limitações do mesmo.

1. Enquadramento Teórico

1.1. O mundo do trabalho no século XXI: alterações no mercado de trabalho e desafios para os colaboradores

Desde o início do século tem-se vindo a assistir a uma crescente globalização e a avanços tecnológicos cada vez mais acentuados, visíveis em todos os níveis da vida de um indivíduo (Coovert, 1995; Freeman, Soete, & Efendioglu, 1995; Howard, 1995). Estes desenvolvimentos deram origem a alterações significativas na natureza e estrutura dos sistemas económicos, sociais, industriais e ocupacionais nos quais vivemos e trabalhamos (Friedman, 2007; Gysbers, Heppner, & Johnston, 1998).

Durante o século XX, o desenvolvimento de carreira era visto como uma responsabilidade da organização – cabia às organizações estabelecerem os processos e as políticas a implementar de modo a promover este desenvolvimento. Este desenvolvimento era feito, em primeiro lugar para benefício da organização e, apenas depois, para benefício do indivíduo (Creed & Hood, 2009).

Durante vários anos, a norma era existir “empregos para a vida”, i.e., um indivíduo fazia a sua carreira dentro da mesma organização durante todo o seu tempo enquanto indivíduo ativo no mercado de trabalho. Neste contexto, a carreira era conceptualizada como tendo uma progressão linear por diferentes etapas (Levinson, 1978; Super, 1957). Na base do Contrato Psicológico estabelecido estava a lealdade demonstrada pelos colaboradores, a qual era recompensada pela segurança de emprego e pela possibilidade de progressão dentro da organização (Thijssen, Van der Heijden, & Rocco, 2008).

No entanto, este tipo de conceitos que advêm de uma perspetiva de trabalho e carreira distinta da atual são cada vez mais raros. Esta alteração de paradigma é facilitada pela noção de mudança organizacional como um requisito para a sobrevivência e competitividade das organizações (Duarte, 2006). Face às mudanças nos contextos económicos e sociais, bem como no mercado de trabalho, as organizações têm-se visto forçadas a fazer reestruturações de grande escala, por forma a dar resposta às crescentes exigências de adaptação e competitividade (Bernston, Sverke & Marklund, 2006; Creed, & Hood, 2009).

Os desenvolvimentos económicos e tecnológicos, e as consequentes mudanças nas oportunidades e no mercado de emprego, tornaram as carreiras imprevisíveis (Kuijpers & Scheerens, 2006). Esta imprevisibilidade tem implicações nos tipos de carreira

disponíveis nas organizações, assim como a forma de atuação dos indivíduos face às suas carreiras (Arnold & Cohen, 2008). Estas alterações dão origem não só a uma nova necessidade de conhecimentos mais especializados, como também a novas oportunidades de aprendizagem (Thijssen, Van Der Heijden, & Rocco, 2008).

Neste sentido, os empregadores investem cada vez mais em trabalhadores com um conjunto mais diversificado de capacidades, que demonstrem competências novas e mais desenvolvidas (Sheldon & Thornthwaite, 2005). Nota-se, assim, uma crescente importância de investimento, por parte dos indivíduos, no desenvolvimento de capacidades e de conhecimento mais aprofundado do mercado de trabalho, por forma a agilizarem a sua inserção profissional e manterem a sua atratividade face aos empregadores (Fraga, 2012).

O contexto de mudança em que nos dias de hoje se vive exige aos indivíduos respostas baseadas em novas competências e, principalmente, que estes assumam novas responsabilidades, de modo a que encontrem o caminho para a sobrevivência no mercado de trabalho e a sua satisfação profissional (Duarte, 2009). Neste contexto, os colaboradores devem tornar-se aprendizes ao longo da vida, apostando na formação contínua, desenvolvendo a sua flexibilidade e capacidade de se adaptarem a contextos de carreira em constante mudança e a lidar com as diferentes transições (Maree, 2010).

Atualmente, o mais comum é encontrarmos indivíduos que constroem uma carreira sem fronteiras (Arthur & Rousseau, 1996; Hall, 1996; Miles & Snow, 1996). Opondo-se ao conceito de “emprego para a vida”, este tipo de carreira define-se por ser uma sequência de oportunidades de trabalho que se estendem além de um único local de trabalho (DeFillippi & Aruthur, 1996). Aqui, a performance dos indivíduos é recompensada pela organização com oportunidades de desenvolvimento contínuas (Altman & Post, 1996; Hall & Mirvis, 1996; Rousseau, 1989; Rousseau & Wade-Benzoni, 1995). Estas oportunidades permitem aos colaboradores desenvolverem determinados conhecimentos ou competências, o que acaba por torná-los indivíduos mais competitivos no mercado de trabalho a longo curso.

Assim, a noção de emprego evoluiu para a noção de empregabilidade: o mundo em constante mudança em que hoje se vive exige respostas consubstanciadas em novas competências e, sobretudo, na assunção de novas responsabilidades, quer da parte do colaborador ao aprender a gerir a sua carreira, que da parte da organização com a promoção de programas de desenvolvimento de carreira (Duarte, 2006).

1.2. Evolução do conceito de carreira: do desenvolvimento à gestão de carreira

A noção de carreira surge no início do século XX como consequência da Revolução Industrial e da diversificação e difusão de profissões que daí advieram (Duarte, 2006). O êxodo rural que se registou nesta época obrigou os indivíduos oriundos das zonas rurais a adaptarem-se a um novo tipo de trabalho, o qual requeria a execução de tarefas bastante distintas. O trabalho foi-se transformando em empregos e em profissões, criando o mercado de emprego (Duarte, 2006).

O desenvolvimento de carreira pode ser definido como um “processo contínuo e permanente de experiências de desenvolvimento que se concentra na procura, obtenção e processamento de informações sobre si mesmo, alternativas de trabalho e da educação, estilos de vida e as opções de papéis” (Hansen, 1976).

Devido a todas as mudanças que se têm vindo a registar ao longo do século XXI, surgiu a necessidade de uma alteração no paradigma da gestão de carreira – tornou-se um processo dinâmico, criativo e altamente individualizado (Gysbers, Heppner, & Johnston, 2014). Este deverá centrar-se em equipar os indivíduos com as competências necessárias para poderem realizar as escolhas necessárias ao longo das suas vidas, por forma a tornarem-se pessoas capazes de lidar com a mudança constante do mercado de emprego e de manter o equilíbrio entre os papéis de vida e de trabalho (Jarvis, 2003). Este novo paradigma assume os indivíduos como os principais responsáveis pelo desenvolvimento e gestão das suas próprias carreiras (Gottfredson, 2005; Savickas & Baker, 2005). Assim, passa-se do desenvolvimento de carreira, o qual implica uma atuação mais direta da organização em que o indivíduo se encontra, para gestão de carreira, onde se fala de ciclos de aprendizagem e contrato de empregabilidade (Savickas & Baker, 2005).

A gestão de carreiras procura reter os colaboradores mais capazes e que demonstrem maior potencial para desenvolvimento e adaptação às exigências da organização. O *core business* do desenvolvimento e gestão de carreiras é conservar e valorizar os trabalhadores mais capazes e os que evidenciam um potencial de desenvolvimento e de constante adaptação às solicitações da organização (*high performers*) ou ajudar os que não se ajustam as necessidades e exigências da organização a procurar outro tipo de trabalho (*low performers*) (Duarte, 2006). Assim, a gestão de carreiras refere-se, hoje em dia, ao modo de gerir as aptidões e oportunidades do indivíduo (Savickas, 2004). Neste contexto, a carreira deve ser vista como um

conjunto de projetos, sendo que a sua construção decorre de uma negociação entre os objetivos do indivíduo e as expectativas da sociedade (Savickas, 2003).

O grande objetivo do desenvolvimento e gestão de carreiras atualmente é ajudar o indivíduo a munir-se de um conjunto de ferramentas psicológicas (como a reatividade, a flexibilidade e a adaptabilidade), que o ajudem a transformar acontecimentos imprevistos em oportunidades (Savickas et al., 2010). Portanto, o papel da orientação é determinante na medida em que consiste em ajudar os indivíduos a perceber como é que interpretam e representam a realidade e executam as tarefas que o contexto lhes coloca, qual o significado que lhes dão, e como interagem essas representações na sua história de vida (Guichard, 2009; Duarte, 2009).

1.3. Adaptabilidade de Carreira

A adaptabilidade de carreira é, cada vez mais, uma característica fulcral nos trabalhadores do século XXI, sendo que estes devem ser capazes de se adaptar às exigências e oportunidades do mundo do trabalho, por forma a manterem-se produtivos e empregados (Hartung, Porfeli & Vondracek, 2008).

O termo foi sugerido inicialmente por Super e Knasel (1981) como o constructo central no desenvolvimento de carreira em adultos, mas tem sido, desde aí, uma competência chave no sucesso profissional no geral (O'Connell, McNeely, & Hall, 2008).

A adaptabilidade de carreira é definida como um constructo psicossocial que denota a prontidão e os recursos de um indivíduo para lidar com tarefas de desenvolvimento correntes e eminentes, transições profissionais e traumas pessoais (Savickas, 1997).

A palavra *adaptar* tem distinções subtis. No âmbito da teoria de construção de carreira, estas derivações denotam uma sequência: disponibilidade adaptativa, recursos de adaptabilidade, respostas adaptativas e os resultados da adaptação (Savickas & Porfeli, 2012). As pessoas estão mais ou menos preparadas para mudar, diferem nos seus recursos para gerir a mudança, demonstram mais ou menos mudança quando esta é necessária e, como resultado, tornam-se mais ou menos integradas nos seus papéis de vida ao longo do tempo. Dada a natureza dos indivíduos e dos seus contextos em constante mudança, a adaptatividade, adaptabilidade e adaptação são estados variáveis

de ativação, sendo que as mudanças relativas na harmonia indivíduo-ambiente são a causa e a consequência da sua ativação (Savickas & Porfeli, 2012).

A visão da teoria de construção de carreira como uma série de tentativas de implementar um auto-conceito nos papéis de trabalho, concentra grande atenção na adaptação a transições escola-trabalho, trabalho-trabalho e ocupação-ocupação. Esta *adaptação* é motivada e guiada pelo objetivo de harmonizar as necessidades internas e as oportunidades externas do indivíduo (Savickas & Porfeli, 2012). É a consequência de adaptar-se.

Adaptar-se é, por sua vez, a execução de comportamentos adaptativos que respondem a condições mutantes. Envolve dominar as tarefas de desenvolvimento vocacional, lidar com transições ocupacionais e ajustar-se a traumas e contingências de trabalho. É fomentado, essencialmente, por cinco séries de comportamentos com funções adaptativas: orientação, exploração, estabelecimento, gestão e descomprometimento. Estes formam um ciclo de desempenho que é repetido quando o indivíduo necessita de se ajustar a um contexto em mudança (Savickas & Porfeli, 2012).

A *adaptatividade* é um traço de personalidade que demonstra flexibilidade ou vontade de mudar. A disposição para atender a transições ou desequilíbrios de carreira com respostas adequadas denota adaptatividade. É um traço (ou tendência básica) cada vez mais estável e durador que se torna parte do indivíduo.

A *adaptabilidade* é um constructo psicossocial que denota os recursos de um indivíduo para lidar com tarefas correntes e antecipadas, traumas nos seus papéis ocupacionais e que, até certo grau, altera a sua integração social. Os recursos são capacidades de auto-regulação que podem ser utilizados pelo indivíduo para resolver problemas apresentados pelas tarefas de desenvolvimento, transições ocupacionais e traumas de trabalho. Estes recursos não estão no *core* do indivíduo, mas são desenvolvidos através das interações deste com o ambiente (Savickas & Porfeli, 2012).

Os recursos são vistos como capital humano, definidos como competências acumuladas e conhecimento ganho através da educação e da experiência do indivíduo. O conceito de capital humano foi reformulado para capital psicológico, o qual é definido como o estado de desenvolvimento psicológico positivo do indivíduo que é caracterizado por: ter confiança (auto-eficácia) para enfrentar e colocar o esforço necessário para enfrentar e ter sucesso nas tarefas desafiadoras; fazer uma atribuição positiva (otimismo) sobre o sucesso atual e no futuro; ter perseverança em relação aos objetivos e, quando necessário, redirecionar caminhos para os objetivos tendo em vista

o sucesso; quando atormentado por problemas e adversidade, ser resiliente para atingir o sucesso (Savickas & Porfeli, 2012).

A adaptabilidade enquanto recurso psicossocial é mais mutável do que os traços. Esta relaciona-se com papéis e contingências contextuais específicas. Isto significa que a cultura e o contexto estabelecem limites à adaptabilidade: os países variam no grau em que proporcionam a formação da adaptabilidade, sendo que providenciam oportunidades diferentes para desenvolver e expressar os recursos psicossociais (Savickas & Porfeli, 2012).

Na teoria de construção de carreira, os recursos de adaptabilidade ajudam a formar as estratégias que os indivíduos utilizam para direcionar os seus comportamentos adaptativos, i.e., moldam um estilo característico de adaptação. Em suma, os recursos de adaptabilidade deviam ser vistos como competências psicossociais, auto-regulatórias, que moldam as estratégias adaptativas e ações destinadas à concretização dos objetivos de adaptação (Savickas & Porfeli, 2012).

Estes quatro conceitos relacionam-se entre si no sentido em que níveis mais elevados de adaptação (resultado) são expectáveis para aqueles que estão dispostos (adaptatividade) e são capazes (adaptabilidade) de desempenhar comportamentos que respondem a características mutáveis (adaptar-se) (Savickas & Porfeli, 2012).

A teoria de construção de carreira representa a adaptabilidade de carreira como um constructo agregado, i.e., assume que o constructo é formado pela combinação dos seus indicadores. Neste sentido, os recursos refletem adaptabilidade, são hierárquicos e multidimensionais. Mais especificamente, são constituídos por quatro dimensões e três níveis hierárquicos.

Quanto à estrutura hierárquica, no nível mais abstrato situam-se as quatro dimensões de adaptabilidade (preocupação, controlo, curiosidade e confiança). No nível intermédio situam-se três variáveis (atitudes, crenças e competências) que moldam os comportamentos de *coping* que o indivíduo utiliza para resolver os traumas pessoais, negociar as transições profissionais e dirigir as tarefas de desenvolvimento. Por fim, no nível mais concreto, encontram-se os comportamentos vocacionais, sendo as respostas que conduzem ao desenvolvimento e construção da carreira (Savickas & Porfeli, 2012).

São as quatro dimensões que suportam as estratégias auto-regulatórias. A preocupação significa orientação para o futuro. É considerada a dimensão mais importante (Savickas, 1997), sendo que um indivíduo que se preocupe com o seu futuro sente que é possível e importante preparar-se para o amanhã, através do

desenvolvimento de competências de planeamento e da organização das experiências passadas, o presente vocacional e a antecipação do futuro vocacional (Savickas, 2003; Fraga, 2012).

A dimensão controlo permite aos indivíduos tornarem-se responsáveis por moldarem-se a si próprios e aos seus ambientes circundantes para que possam enfrentar o que virá, através da auto-disciplina, esforço e persistência (Savickas & Porfeli, 2012). Assume que o indivíduo se sente responsável por construir a sua própria carreira, comprometendo-se em tarefas de desenvolvimento e negociando as suas transições profissionais (Savickas, 2005). Esta dimensão está bastante relacionada com o sentimento de autonomia interpessoal e pessoal, assim como com a auto-determinação do indivíduo.

A dimensão da curiosidade refere-se à atitude de exploração que leva o indivíduo a imaginar-se em diferentes situações e papéis. Esta atitude leva o indivíduo a explorar-se a si e ao ambiente que o rodeia, possibilitando a aquisição de conhecimentos que o poderão auxiliar na tomada de decisão mais adequada e realista (Savickas, 2005).

A dimensão confiança, por sua vez, refere-se aos sentimentos ou crenças individuais de auto-eficácia relativos à capacidade do indivíduo para resolver um problema, desempenhar uma ação ou implementar escolhas de carreira. Prende-se, assim, com a confiança que o indivíduo tem para realizar escolhas e implementá-las na sua construção de vida (Savickas & Porfeli, 2012).

Assim, indivíduos com elevados níveis de adaptabilidade demonstram preocupação com o seu futuro vocacional, tomam o controlo preparando-se para o seu futuro, revelam curiosidade em explorarem-se a si e a cenários futuros, e fortalecem a confiança para perseguirem as suas aspirações (Savickas & Porfeli, 2012). Um indivíduo preocupado com o futuro da sua vida de trabalho, que pretende assumir o controlo da sua própria vida, que tenha curiosidade sobre si e sobre o meio que o rodeia e que manifeste confiança no seu futuro, tem, quase seguramente, maior flexibilidade em encarar o futuro, que é incerto, e está melhor preparado para enfrentar transições nos diferentes papéis que desempenha ou desempenhará (Duarte, 2011).

De facto, esta ênfase dada à relação com o futuro presente em todas as dimensões é um fator importante no desenvolvimento da adaptabilidade. O desenvolvimento de uma perspetiva temporal, mais especificamente de uma orientação para o futuro, constitui uma dimensão fulcral nas atitudes e nas competências de escolha de carreira. No entanto, a criação desta perspetiva é um processo de aprendizagem que tem início da

infância, prolongando-se até ao início da idade adulta (Fraga, 2012). A construção de um futuro diferenciado proporciona um contexto com significado onde o indivíduo pode estabelecer objetivos pessoais, permite atenuar a ansiedade face ao futuro e aumenta a adaptabilidade do indivíduo (Marko & Savickas, 1998; Fraga, 2012). Estes indivíduos compreendem que podem controlar os seus futuros, pois irão formular planos que assentam na aprendizagem das suas experiências passadas e que guiam o seu comportamento no presente (Marko & Savickas, 1998).

1.4. Problema de Investigação

A adaptabilidade é um constructo que se refere às competências de adaptação necessárias para que o indivíduo consiga implementar as mudanças que deseja na sua trajetória de vida. Esta é desencadeada pelas transições de carreira, o que inclui a transição do ambiente escolar para o mundo do trabalho. Atualmente, os jovens que estão perante esta transição vêm-se obrigados a lidar com um mercado de trabalho em constante mudança e com a dificuldade em encontrarem saídas profissionais que correspondam à sua formação académica (Tak, 2012; van Vianen et al., 2012).

O objetivo desta investigação é, acima de tudo, salientar a importância do desenvolvimento da adaptabilidade nas gerações mais novas como forma de as preparar para a mudança para o mundo do trabalho. Esta investigação pretende comparar o constructo de adaptabilidade de carreira entre candidatos e estudantes do ensino superior português. Assim, e tendo por base a revisão de literatura realizada, formularam-se as seguintes hipóteses:

Hipótese 1: os candidatos demonstram maior adaptabilidade do que os estudantes.

- a) Os candidatos demonstram maior preocupação do que os estudantes;
- b) Os candidatos demonstram maior controlo do que os estudantes;
- c) Os candidatos demonstram maior curiosidade do que os estudantes;
- d) Os candidatos demonstram maior confiança do que os estudantes;

Hipótese 2: Existe uma consistência entre as respostas à segunda parte do questionário e as respostas aos itens da Escala de Adaptabilidade. Tendo em conta que estas questões foram formuladas a partir dos itens da Escala, seria de esperar que quem responde positivamente às mesmas responderia aos itens da Escala nos níveis mais elevados de resposta; e que quem responde negativamente às questões responderia aos itens da Escala nos níveis mais baixos de resposta.

2. Método

2.1 Participantes

No seu total, o número de participantes da presente investigação é de 53 indivíduos. Estes dividem-se em duas sub-amostras: uma composta por 22 indivíduos candidatos, no ano de 2014, ao curso superior de Psicologia pelo contingente de indivíduos maiores de 23 anos de idade. Este contingente é definido pela Direção Geral do Ensino Superior (DGES, 2008) como indivíduos que não sejam titulares da habilitação de acesso ao ensino superior, que completem 23 anos até ao dia 31 de Dezembro do ano que antecede a realização das provas destinadas a avaliar a capacidade para a sua frequência do ensino superior, e que satisfaçam os pré-requisitos do curso e instituição. Esta sub-amostra tem uma média de idades de 31.55 anos ($SD=6.07$), sendo 73% dos participantes são do sexo feminino e 27% do sexo masculino. Será designada como “Candidatos” daqui por diante.

A segunda sub-amostra é composta por 31 estudantes de 4º e 5º ano do curso de Psicologia na Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa no ano letivo de 2015/2016, com uma média de idades de 21.84 anos ($SD=0.97$). Nesta sub-amostra, os participantes são, quase na totalidade, do sexo feminino (93%). Esta sub-amostra é designada como “Estudantes” ao longo da investigação.

2.2 Medidas

2.2.1 Escala de adaptabilidade de carreira.

A Escala Internacional de Adaptabilidade de Carreira foi desenvolvida no âmbito do *Life Design International Research Group*. Investigadores de 13 países reuniram-se para operacionalizar e definir o conceito de adaptabilidade – o primeiro passo para a construção de um instrumento de medida. O principal objetivo deste grupo, o qual contou com uma equipa de investigadores portugueses, era o de criar uma escala que pudesse ser aplicada em vários meios e culturas: para tal, foi necessário ter em conta e minimizar o impacto das diferenças culturais. Depois de testada e revista, chegou-se à *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) – International Form 2.0* (Savickas & Porfeli, 2012), composta por 24 itens partilhados e distribuídos de igual forma pelas quatro dimensões da adaptabilidade (preocupação, controlo, curiosidade e confiança). Esta versão da escala foi, então, traduzida e testada em cada um dos 13 países.

A versão portuguesa, a *CAAS-Portugal Form 2.0*, é composta por 28 itens (Quadro 2): os 24 itens compreendidos na versão internacional, e um item adicional por

cada dimensão, que apresentou um valor elevado na análise fatorial do estudo piloto português. A resposta é dada numa escala de Likert de cinco pontos (1 – Muito pouco, 2 – Pouco, 3 – Razoavelmente, 4 – Bastante e 5 – Muito), sendo que a opção indicada deve demonstrar o grau em que o indivíduo considera que é capaz de utilizar um determinado recurso no processo de construção da sua carreira/vida.

O questionário utilizado neste estudo é constituído por mais duas partes distintas, que antecediam a aplicação do *CAAS-Portugal Form 2.0*.

A primeira parte contém questões sobre os dados demográficos dos participantes (i.e., idade, sexo, nacionalidade). A segunda parte contém questões formuladas a partir dos itens presentes no *CAAS-Portugal Form 2.0*. Mais especificamente, contém quatro questões de resposta fechada (de resposta *Sim* ou *Não*), sendo que cada questão incide sobre cada uma das dimensões presentes no inventário (Preocupação, Controlo, Curiosidade e Confiança). A quem respondesse *Sim* a estas questões, era pedido que desse um exemplo de uma ação que demonstrasse um comportamento pró-ativo destes, face aquela situação em específico. As perguntas encontram-se no Quadro 1. Estas questões pretendem averiguar quais as crenças pessoais dos participantes face a cada dimensão do inventário aplicado, assim como os seus comportamentos.

Quadro 1

Questões contidas na segunda parte do questionário.

Dimensão	Questão de Resposta Fechada	Questão de Resposta Aberta
Preocupação	1. Considera ser uma pessoa preocupada com o seu futuro?	1.2 Se respondeu "Sim" à questão anterior, pense numa situação em que tenha feito algo movido pela preocupação sobre o seu futuro. O que fez? (resuma a sua resposta começando com um verbo de ação)
Controlo	2. Considera ter controlo sobre o seu futuro?	2.1 Se respondeu "Sim" na questão anterior, por favor pense numa situação em que tenha exercido controlo face ao seu futuro. O que fez nessa situação? (resuma a sua resposta começando com um verbo de ação)
Curiosidade	3. Considera-se uma pessoa curiosa?	3.1 Se respondeu "Sim" à questão anterior, pense numa situação em que tenha feito algo movido pela curiosidade sobre a sua carreira. O que fez? (resuma a sua resposta começando com um verbo de ação)
Confiança	4. Considera-se uma pessoa confiante?	4.1 Se respondeu "Sim" à questão anterior, pense numa situação em que tenha feito algo movido pela confiança em si próprio. O que fez? (resuma a sua resposta começando com um verbo de ação)

Quadro 2

CAAS-Portugal Form 2.0: Dimensões da escala e organização dos itens.

Dimensão	Definição	Itens
Preocupação	Orientação para o futuro e o desenvolvimento de competências para planear	1. Planear as coisas importantes antes de começar 2. Pensar como vai ser o meu futuro 3. Compreender que as escolhas de hoje influenciam o meu futuro 4. Preparar-me para o futuro 5. Tomar consciência das escolhas de carreira que tenho de fazer 6. Planear como alcançar os meus objetivos 7. Estar preocupado(a) com a minha carreira
Controlo	Responsabilidade por construir a própria carreira e ser capaz de tomar decisões	8. Manter sempre o ânimo 9. Tomar decisões por mim próprio(a) 10. Assumir a responsabilidade pelos meus atos 11. Defender as minhas convicções 12. Contar comigo próprio(a) 13. Fazer o que é melhor para mim 14. Arranjar forças para continuar
Curiosidade	Atitude que leva a explorar o ambiente para aprender mais acerca de si próprio e das situações	15. Explorar aquilo que me rodeia 16. Procurar oportunidades para me desenvolver como pessoa 17. Explorar alternativas antes de fazer uma escolha 18. Estar atento(a) às diferentes maneiras de fazer as coisas 19. Analisar de forma aprofundada questões que me dizem respeito 20. Procurar informação sobre as escolhas que tenho de fazer 21. Ser curioso(a) sobre novas oportunidades
Confiança	Capacidade para resolver um problema o desempenhar com sucesso uma determinada ação	22. Realizar tarefas de forma eficiente 23. Ser consciencioso(a) e fazer as coisas bem 24. Desenvolver novas competências 25. Dar sempre o meu melhor 26. Ultrapassar obstáculos 27. Resolver problemas 28. Enfrentar desafios

2.3 Procedimento

Os dados referentes à sub-amostra de Candidatos foram recolhidos entre Junho e Julho de 2013 a candidatos ao ensino superior público pelo contingente “maiores de 23 anos” à Universidade de Lisboa.

Quanto à sub-amostra de Estudantes, os dados foram recolhidos durante o mês de Novembro de 2015 através da aplicação da Escala de Adaptabilidade de Carreira (CAAS-Portugal Form 2.0) a estudantes de 4º e 5º ano do Mestrado Integrado em Psicologia da Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa. Este inventário foi convertido para o formato de um questionário *online*, juntamente com as questões

adicionais, tendo sido partilhado com os referidos alunos. Este formato auxiliou a manter a anonimidade de todos os participantes.

Devido à ocorrência de uma anomalia informática na base de dados correspondente à sub-amostra de Candidatos, as respostas aos itens 1 (Planear as coisas importantes antes de começar) e 2 (Pensar como vai ser o meu futuro) foram destruídas. Para que não existisse uma discrepância na análise de dados, apenas foram contabilizados os restantes 5 itens desta dimensão, para ambas sub-amostras.

Os dados recolhidos através da aplicação do questionário e do *CAAS-Portugal Form 2.0* foram analisados com recurso ao *software Microsoft Excel 2010* e *SPSS Statistics 20*.

3. Resultados e Discussão

3.1. Análise comparativa por item

Quando se analisa as respostas obtidas ao nível de cada item individual (Tabela 1) observamos que a média de respostas mais baixa, em ambas as sub-amostras, é superior ao ponto médio da escala de resposta utilizada (i.e., 3 – *Razoavelmente*). No entanto, estes valores são registados em diferentes dimensões: na amostra de candidatos, o valor mais baixo registou-se no item 17 – *Explorar alternativas antes de fazer uma escolha* da dimensão Curiosidade ($M= 3.91$); na amostra de estudantes, o valor mais baixo registou-se no item 9 – *Tomar decisões por mim próprio(a)* da dimensão Controlo ($M= 3.13$). O mesmo se verifica se observarmos os valores mais elevados: na sub-amostra dos candidatos é no item 10 – *Assumir a responsabilidade pelos meus atos* (dimensão Controlo) que se regista o nível de resposta mais elevado ($M= 4.91$), enquanto que o nível mais elevado na sub-amostra dos estudantes se regista no item 3 – *Compreender que as escolhas de hoje influenciam o meu futuro* ($M= 4.39$; dimensão Preocupação).

Ao compararmos os resultados obtidos por cada sub-amostra, verificamos que as tendências de resposta variam, embora a grande maioria dos itens em ambos os casos tenha níveis de resposta superiores a 4, o que pode ser considerado elevado. Na sub-amostra de candidatos existem apenas dois itens (de 26) cujos valores são inferiores, ainda que muito próximos, a 4 (item 13 e item 17). Por outro lado, na amostra de estudantes já são 11 os itens em que isto se verifica (itens 4, 5, 6, 8, 13, 15, 18, 19, 22, 26 e 27). No que diz respeito ao desvio-padrão, os valores variam entre .29 e .90 na sub-amostra de candidatos, e entre .51 e .97 na sub-amostra de estudantes, o que significa

que, em nenhuma das sub-amostras, as respostas se dispersam um ou mais pontos da média.

Para comparar os níveis de resposta por cada item entre a sub-amostra de candidatos e a sub-amostra de estudantes foi conduzida uma análise *t-student*. Os resultados desta análise encontram-se na Tabela 1.

Os resultados sugerem que existem uma diferença estatística significativa nos itens 3, 4, 5 (dimensão Preocupação), 8, 9, 10, 11, 12 (dimensão Controlo), 19 (dimensão Curiosidade) e 25 (dimensão Confiança). Ou seja, a sub-amostra de candidatos parece demonstrar maior capacidade para se considerar capaz de: compreender que as escolhas de hoje influenciam o seu futuro, preparar-se para o futuro, tomar consciência das escolhas de carreira que tem de fazer, manter sempre o ânimo, tomar decisões por si próprio, assumir a responsabilidades pelos seus atos, defender as suas convicções, contar consigo próprio, analisar de forma aprofundada questões que lhe dizem respeito e dar sempre o seu melhor.

Tabela 1*Medidas de tendência central, dispersão e teste t-student por cada item da escala, nas duas sub-amostras.*

Itens	Sub-amostra	M	SD	t	p
3. Compreender que as escolhas de hoje influenciam o meu futuro	Candidato	4.73	.46	2.03	0.05*
	Estudante	4.39	.76		
4. Preparar-me para o futuro	Candidato	4.27	.70	3.21	0.00*
	Estudante	3.61	.76		
5. Tomar consciência das escolhas de carreira que tenho de fazer	Candidato	4.32	.72	2.66	0.01*
	Estudante	3.74	.82		
6. Planejar como alcançar os meus objetivos	Candidato	4.27	.77	1.88	0.07
	Estudante	3.87	.76		
7. Estar preocupado(a) com a minha carreira	Candidato	4.14	.89	-0.94	0.35
	Estudante	4.35	.80		
8. Manter sempre o ânimo	Candidato	4.05	.79	3.88	0.00*
	Estudante	3.13	.88		
9. Tomar decisões por mim próprio(a)	Candidato	4.50	.67	2.56	0.02*
	Estudante	4.06	.51		
10. Assumir a responsabilidade pelos meus atos	Candidato	4.91	.29	4.71	0.00*
	Estudante	4.32	.60		
11. Defender as minhas convicções	Candidato	4.64	.49	2.83	0.01*
	Estudante	4.10	.79		
12. Contar comigo próprio(a)	Candidato	4.59	.67	2.13	0.04*
	Estudante	4.13	.85		
13. Fazer o que é melhor para mim	Candidato	3.95	.90	0.65	0.52
	Estudante	3.81	.75		
14. Arranjar forças para continuar	Candidato	4.32	.72	1.44	0.16
	Estudante	4.03	.71		
15. Explorar aquilo que me rodeia	Candidato	4.00	.69	0.34	0.74
	Estudante	3.94	.68		
16. Procurar oportunidades para me desenvolver como pessoa	Candidato	4.36	.58	1.57	0.12
	Estudante	4.00	.97		
17. Explorar alternativas antes de fazer uma escolha	Candidato	3.91	.68	-1.04	0.30
	Estudante	4.13	.81		
18. Estar atento(a) às diferentes maneiras de fazer as coisas	Candidato	4.18	.59	1.60	0.12
	Estudante	3.90	.65		
19. Analisar de forma aprofundada questões que me dizem respeito	Candidato	4.32	.57	2.46	0.02*
	Estudante	3.84	.78		
20. Procurar informação sobre as escolhas que tenho de fazer	Candidato	4.27	.63	0.08	0.94
	Estudante	4.26	.68		
21. Ser curioso(a) sobre novas oportunidades	Candidato	4.36	.58	0.43	0.67
	Estudante	4.29	.64		
22. Realizar tarefas de forma eficiente	Candidato	4.23	.69	1.83	0.07
	Estudante	3.90	.60		
23. Ser consciencioso(a) e fazer as coisas bem	Candidato	4.41	.67	1.57	0.12
	Estudante	4.10	.75		
24. Desenvolver novas competências	Candidato	4.27	.70	0.73	0.47
	Estudante	4.13	.72		
25. Dar sempre o meu melhor	Candidato	4.55	.60	3.02	0.00*
	Estudante	4.00	.68		
26. Ultrapassar obstáculos	Candidato	4.23	.69	1.88	0.07
	Estudante	3.84	.78		
27. Resolver problemas	Candidato	4.32	.57	1.77	0.08
	Estudante	3.97	.80		
28. Enfrentar desafios	Candidato	4.36	.66	1.93	0.06
	Estudante	4.00	.68		

*Nota: * = p<0.05.*

3.2 Análise comparativa das dimensões e da Escala

A Tabela 2 apresenta os dados referentes às análises de medidas de tendência central e dispersão, considerando os resultados obtidos por dimensão e para a Escala no seu total, para cada sub-amostra.

Na sub-amostra de Candidatos, os resultados médios das dimensões situam-se todos acima de 4 pontos, sendo, ao mesmo tempo, muito próximos entre si (variando entre 4.20 para a dimensão Curiosidade e 4.42 para a dimensão Controlo). Os valores do desvio-padrão situam-se entre 0.63 e 0.73.

O mesmo já não se verifica quando olhamos para a sub-amostra de Estudantes. Aqui, os valores médios das dimensões são inferiores a 4 pontos, com a exceção da dimensão Curiosidade (Tabela 2). No entanto, também aqui os valores estão muito próximos entre si. Por sua vez, os valores de desvio-padrão são superiores aos registados na outra sub-amostra, com valores compreendidos entre 0.71 e 0.83 (dimensão Confiança e Preocupação, respetivamente).

Relativamente aos resultados médios obtidos para a totalidade da escala aplicada, registam-se diferenças similares. Os valores da sub-amostra dos Estudantes são inferiores aos da sub-amostra de Candidatos (uma diferença de 0.34 pontos). Também no desvio-padrão os valores diferem: 0.69 para a sub-amostra de Candidatos e 0.79 para a sub-amostra de Estudantes.

Os resultados da análise *t-student* realizada para comparar as diferentes dimensões entre a sub-amostra de Candidatos e a sub-amostra de Estudantes também se encontram na Tabela 2.

Tabela 2

Medidas de tendência central, dispersão e teste t-student das dimensões e do inventário, por sub-amostra.

Dimensão	Sub-amostra	M	SD	t	p
Preocupação	Candidatos	4.35	.51	2.64	0.01*
	Estudantes	3.99	.45		
Controlo	Candidatos	4.42	.47	3.80	0.00*
	Estudantes	3.94	.45		
Curiosidade	Candidatos	4.20	.45	1.11	0.27
	Estudantes	4.05	.52		
Confiança	Candidatos	4.34	.65	2.46	0.02*
	Estudantes	3.99	.71		
Inventário	Candidatos	4.33	.39	3.04	0.00*
	Estudantes	3.99	.39		

Nota: * = $p < 0.05$.

Para a dimensão Preocupação registou-se uma diferença estatística significativa nos resultados da sub-amostra candidatos ($M= 4.35$, $SD = 0.51$) e estudantes ($M= 3.99$, $SD= 0.45$); $t(51)= 2.64$, $p= 0.01$. Também na dimensão Controlo se verificou uma diferença estatística significativa nos resultados da sub-amostra Candidatos ($M= 4.42$, $SD= 0.47$) e Estudantes ($M= 3.94$, $SD= 0.45$); $t(51)= 3.80$, $p= 0.00$. Na dimensão Curiosidade, por sua vez, não se verificou uma diferença estatística significativa entre a sub-amostra de Candidatos ($M= 4.20$, $SD= 0.45$) e Estudantes ($M= 4.05$, $SD= 0.52$); $t(51)=1.11$, $p= 0.27$. Por fim, no que à dimensão Confiança diz respeito, registou-se uma diferença estatística significativa entre a sub-amostra de Candidatos ($M= 4.34$, $SD= 0.65$) e Estudantes ($M= 3.99$, $SD= 0.71$); $t(51)= 2.46$, $p= 0.02$.

Estes resultados sugerem que a sub-amostra de Candidatos apresenta níveis mais elevados de Preocupação, Controlo e Confiança do que a sub-amostra de Estudantes.

Em relação à Escala no seu total, regista-se uma diferença significativa entre a sub-amostra de Candidatos ($M= 4.33$, $SD= 0.39$) e Estudantes ($M= 3.99$, $SD= 0.39$); $t(51)= 3.04$, $p= 0.00$. É possível afirmar que os Candidatos demonstram maior adaptabilidade de carreira do que a sub-amostra de Estudantes.

É possível observar-se uma tendência de resposta para dois níveis de resposta da escala, sendo que os valores médios se situam entre o nível de resposta 3 e o nível 4. Esta tendência pode ser explicada pelo efeito de desejabilidade social, comum às mais variadas investigações. Do mesmo modo, esta tendência pode sugerir que existe um baixo poder discriminativo das escalas de resposta utilizadas, dada a grande concentração de respostas nos dois níveis referidos.

O teste de hipóteses permite-nos afirmar que estes dados suportam a Hipótese 1, assim como as suas alíneas, à exceção da dimensão Curiosidade onde não se registou uma diferença significativa. De facto, seria expectável que a sub-amostra de Candidatos demonstrasse maior adaptabilidade de carreira, dada a natureza psicossocial do constructo, o qual é construído ao longo do ciclo de vida e em relação com o meio e as experiências do indivíduo. Por serem indivíduos com uma média de idade de 32 anos, é natural que possuam mais experiência profissional e pessoal, que os permite ter uma visão mais realista do mundo do trabalho de hoje. Os Estudantes, por sua vez, embora tenham crescido à luz deste novo mundo do trabalho, não têm ainda a experiência real da instabilidade que o caracteriza e da necessidade de se desenvolverem capacidades como a adaptabilidade.

A dimensão que se destaca é a Curiosidade. Esta foi a única em que não se verificou diferença significativa entre a sub-amostra Candidatos e a sub-amostra Estudantes, o que significa que, ao contrário do que acontece nas restantes dimensões, os Estudantes demonstram mais Curiosidade do que os Candidatos. Isto pode dever-se ao facto de, por estarem atualmente em contexto escolar, a sub-amostra de Estudantes estar mais sensível à importância da procura de novas informações. Por serem estudantes que se encontram apenas a um ou dois anos de concluírem a sua formação académica, podem estar ainda mais sensíveis à exploração do seu eu nos diversos papéis ocupacionais possíveis.

3.2. Análise das respostas às questões formuladas a partir da Escala

A análise das respostas às questões presentes na segunda parte do questionário aplicado foi realizada de forma distinta. Aqui, o objetivo era compreender quais as crenças pessoais de cada participante face a cada uma das dimensões do inventário (questões de resposta fechada), assim como quais os comportamentos pró-ativos, movidos pela preocupação, controlo, curiosidade e confiança, mais salientes (questões de resposta aberta).

Relativamente às questões de resposta fechada, para além de se verificar a frequência de respostas positivas e negativas generalizada, verificou-se também esta frequência para cada item da respetiva dimensão.

A primeira questão de resposta fechada, “*Considera-se ser uma pessoa preocupada com o seu futuro?*”, prendia-se com a dimensão Preocupação. A esta questão, todos 22 participantes da sub-amostra Candidatos responderam *Sim*. Da sub-amostra de Estudantes, apenas 2 dos 31 participantes responderam *Não*. Como se pode verificar pela Tabela 3, há uma clara prevalência das respostas nos níveis mais altos da Escala de Adaptabilidade, mesmo quando a resposta à questão de resposta fechada é negativa.

Tabela 3

Frequência de respostas à questão “Considera-se ser uma pessoa preocupada com o seu futuro?”, considerando o nível de resposta ao Inventário para a dimensão Preocupação em ambas sub-amostras.

Itens	Sub-amostra					
	Candidatos			Estudantes		
	Inventário	Respostas iniciais		Inventário	Respostas iniciais	
	Resposta	Sim	Não	Resposta	Sim	Não
3. Compreender que as escolhas de hoje influenciam o meu futuro	1	0	0	1	0	0
	2	0	0	2	1	0
	3	0	0	3	2	0
	4	6	0	4	12	0
	5	16	0	5	14	2
4. Preparar-me para o futuro	1	0	0	1	0	0
	2	0	0	2	1	0
	3	3	0	3	13	1
	4	10	0	4	11	1
	5	9	0	5	4	0
5. Tomar consciência das escolhas de carreira que tenho de fazer	1	0	0	1	0	0
	2	1	0	2	2	0
	3	0	0	3	8	1
	4	12	0	4	14	1
	5	9	0	5	5	0
6. Planear como alcançar os meus objetivos	1	0	0	1	0	0
	2	0	0	2	1	0
	3	4	0	3	8	0
	4	8	0	4	14	2
	5	10	0	5	6	0
7. Estar preocupado(a) com a minha carreira	1	0	0	1	0	0
	2	0	0	2	1	0
	3	7	0	3	2	1
	4	5	0	4	10	1
	5	10	0	5	16	0

A segunda questão de resposta fechada, “Considera ter controlo sobre o seu futuro?” diz respeito à dimensão Controlo. Aqui, o número de respostas negativas na sub-amostra de Candidatos foi quatro (de um total de 22 participantes). Na sub-amostra de Estudantes, 15 participantes responderam *Sim* e 16 responderam *Não*. Os resultados mais detalhados podem ser vistos na Tabela 5. Embora mais dispersas, também nesta dimensão se verifica uma prevalência pelos níveis mais elevados de resposta para as respostas positivas e negativas.

Tabela 5

Frequência de respostas à questão “Considera ter controlo sobre o seu futuro?”, considerando o nível de resposta ao Inventário para a dimensão Controlo nas duas sub-amostras.

Itens	Sub-amostra					
	Candidatos			Estudantes		
	Inventário	Respostas iniciais		Inventário	Respostas iniciais	
	Resposta	Sim	Não	Resposta	Sim	Não
8. Manter sempre o ânimo	1	0	0	1	0	1
	2	0	0	2	2	4
	3	5	1	3	5	8
	4	8	1	4	8	2
	5	5	2	5	0	1
9. Tomar decisões por mim próprio(a)	1	0	0	1	0	0
	2	0	0	2	0	0
	3	2	0	3	1	2
	4	5	2	4	11	12
	5	11	2	5	3	2
10. Assumir a responsabilidade pelos meus atos	1	0	0	1	0	0
	2	0	0	2	0	0
	3	0	0	3	0	2
	4	1	1	4	9	8
	5	17	3	5	6	6
11. Defender as minhas convicções	1	0	0	1	0	0
	2	0	0	2	0	1
	3	0	0	3	2	3
	4	6	2	4	7	8
	5	12	2	5	6	4
12. Contar comigo próprio(a)	1	0	0	1	0	0
	2	0	0	2	1	1
	3	2	0	3	1	2
	4	3	2	4	7	8
	5	13	2	5	6	5
13. Fazer o que é melhor para mim	1	0	0	1	0	0
	2	1	0	2	1	0
	3	5	1	3	4	5
	4	7	1	4	8	8
	5	5	2	5	2	3
14. Arranjar forças para continuar	1	0	0	1	0	0
	2	0	0	2	0	0
	3	3	0	3	3	4
	4	6	3	4	10	6
	5	9	1	5	2	6

No que diz respeito à terceira questão, “Considera-se uma pessoa curiosa?”, relativa à dimensão de Curiosidade, o número de respostas negativas para ambas sub-amostras foi bastante reduzido (Tabela 7). Na sub-amostra de Candidatos não se registou

nenhuma resposta negativa, enquanto que na sub-amostra de Estudantes apenas se registaram três respostas negativas.

Tabela 7

Frequência de respostas à questão “Considera-se uma pessoa curiosa?”, considerando o nível de resposta ao Inventário para a dimensão Curiosidade nas duas sub-amostras.

Itens	Sub-amostra					
	Candidatos			Estudantes		
	Inventário	Respostas iniciais		Inventário	Respostas iniciais	
	Resposta	Sim	Não	Resposta	Sim	Não
15. Explorar aquilo que me rodeia	1	0	0	1	0	0
	2	0	0	2	0	0
	3	5	0	3	5	3
	4	12	0	4	17	0
	5	5	0	5	6	0
16. Procurar oportunidades para me desenvolver como pessoa	1	0	0	1	0	0
	2	0	0	2	2	2
	3	1	0	3	2	0
	4	12	0	4	14	1
	5	9	0	5	10	0
17. Explorar alternativas antes de fazer uma escolha	1	0	0	1	0	0
	2	0	0	2	0	1
	3	6	0	3	4	1
	4	12	0	4	13	1
	5	4	0	5	11	0
18. Estar atento(a) às diferentes maneiras de fazer as coisas	1	0	0	1	0	0
	2	0	0	2	0	1
	3	2	0	3	4	1
	4	14	0	4	20	1
	5	6	0	5	4	0
19. Analisar de forma aprofundada questões que me dizem respeito	1	0	0	1	0	0
	2	0	0	2	1	1
	3	1	0	3	5	1
	4	13	0	4	17	1
	5	8	0	5	5	0
20. Procurar informação sobre as escolhas que tenho de fazer	1	0	0	1	0	0
	2	0	0	2	0	0
	3	2	0	3	3	1
	4	12	0	4	13	2
	5	8	0	5	12	0
21. Ser curioso(a) sobre novas oportunidades	1	0	0	1	0	0
	2	0	0	2	0	1
	3	1	0	3	0	0
	4	12	0	4	17	2
	5	9	0	5	11	0

Relativamente à última dimensão do Inventário (Confiança), a questão colocada era “Considera-se uma pessoa confiante?”. Para esta questão registou-se uma maioria

de respostas positivas para ambas a sub-amostras (Tabela 9). Na sub-amostra de Candidatos, apenas se registaram duas respostas negativas. No caso da sub-amostra de Estudantes, dos 31 participantes, são 14 os que responderam *Não* à questão colocada.

Tabela 9

Frequência de respostas à questão “Considera-se uma pessoa confiante?”, considerando o nível de resposta ao Inventário para a dimensão Confiança nas duas sub-amostras.

Itens	Sub-amostra					
	Candidatos			Estudantes		
	Inventário	Respostas iniciais		Inventário	Respostas iniciais	
	Resposta	<i>Sim</i>	<i>Não</i>	Resposta	<i>Sim</i>	<i>Não</i>
22. Realizar tarefas de forma eficiente	1	0	0	1	0	0
	2	0	0	2	0	0
	3	3	0	3	2	4
	4	9	2	4	12	7
	5	8	0	5	3	1
23. Ser consciencioso(a) e fazer as coisas bem	1	0	0	1	0	0
	2	0	0	2	0	0
	3	2	0	3	2	4
	4	8	1	4	8	5
	5	10	1	5	7	3
24. Desenvolver novas competências	1	0	0	1	0	0
	2	0	0	2	0	0
	3	3	0	3	2	1
	4	9	1	4	8	9
	5	8	1	5	7	2
25. Dar sempre o meu melhor	1	0	0	1	0	0
	2	0	0	2	0	1
	3	1	0	3	2	2
	4	7	1	4	10	9
	5	12	1	5	5	0
26. Ultrapassar obstáculos	1	0	0	1	0	0
	2	0	0	2	1	0
	3	2	1	3	2	6
	4	10	1	4	8	6
	5	8	0	5	6	0
27. Resolver problemas	1	0	0	1	0	0
	2	0	0	2	0	0
	3	1	0	3	3	6
	4	12	1	4	8	3
	5	7	1	5	6	3
28. Enfrentar desafios	1	0	0	1	0	0
	2	0	0	2	0	0
	3	2	0	3	2	4
	4	9	1	4	10	6
	5	9	1	5	5	2

Ao longo das quatro questões apresentadas verifica-se uma tendência de resposta concentrada nos níveis mais altos da Escala de Adaptabilidade para ambas sub-amostras e mesmo quanto respondem negativamente à questão de resposta fechada. Embora em algumas dimensões se verifique uma maior dispersão dos níveis de resposta à Escala, existem claramente uma prevalência de resposta no nível quatro. Tendo isto em conta, parece não existir suporte para a Hipótese 2, na sua totalidade. As dimensões que merecem maior destaque pelo número de respostas negativas são a dimensão de Controlo e Confiança.

Na dimensão Controlo, a maioria dos indivíduos que responderam negativamente à questão “*Considera ter controlo sobre o seu futuro?*”, responderam aos itens da respetiva dimensão na Escala de Adaptabilidade nos níveis mais elevados. Este resultado não era expectável, uma vez que alguém que não considera ter controlo sobre o seu futuro deveria, à partida, responder nos níveis mais baixos da Escala. No entanto, este resultado pode ser explicado pelo facto de os itens desta dimensão se referirem a capacidades individuais algo específicas (e.g., defender as minhas convicções). Apesar de os indivíduos considerarem que possuem essas capacidades, têm também a consciência de que existem uma série de fatores externos que estão fora do seu controlo e que podem condicionar o seu futuro.

O mesmo também se verificou relativamente à dimensão Confiança. Neste caso, pode dever-se ao facto da questão “*Considera-se uma pessoa confiante?*” estar formulada de uma forma demasiado genérica. Por não referir a confiança relativamente ao futuro, esta questão pode ter sido entendida como referindo-se à confiança de um modo geral, levando os participantes a responderem de forma mais pessoal.

As questões de resposta aberta consistiam em pedir aos participantes que tivessem respondido à pergunta de resposta fechada, que pensassem numa situação em que tivessem feito algo movido pela preocupação sobre o seu futuro, começando a sua resposta por um verbo de ação. A análise destas foi feita através da identificação dos verbos de ação mais utilizados pelos participantes.

Quanto à dimensão Preocupação, os verbos mais salientes na sub-amostra Candidatos foram Estudar e Candidatar (ambos com 4 respostas cada). Os Estudantes utilizar mais frequentemente o verbo Procurar (10 respostas) e Começar (3 respostas). Na dimensão Controlo, também foram Estudar e Candidatar os verbos mais escolhidos pelos Candidatos (ambos com 3 respostas). Na sub-amostra de Estudantes salienta-se o verbo Escolher, com 5 respostas, e o verbo Decidir, com 3 respostas. Relativamente à

dimensão Curiosidade, na sub-amostra de Candidatos, os verbos de ação mais utilizados foram Estudar e Pesquisar, ambos com 4 respostas. Na sub-amostra de Estudantes, o verbo que se destaca é Pesquisar (com 13 respostas) e o verbo Assistir (com apenas 3). Por fim, na dimensão Confiança, os verbos mais utilizados pela sub-amostra Candidatos são novamente Estudar e Candidatar, com 3 respostas cada. Na sub-amostra de Estudantes, o verbo que se destaca é Candidatar (com 3 respostas) e o verbo Escolher (com apenas 2).

É possível verificar uma consistência na escolha do verbo de ação em todas as dimensões na sub-amostra Candidatos. Embora com uma frequência baixa, o verbo Estudar é utilizado em todas as dimensões. Existe também uma clara preferência pelo verbo Candidatar, o qual apenas não aparece referido na dimensão Curiosidade. Talvez pelo contexto em que se encontravam aquando da aplicação do questionário (i.e., candidatos ao ensino superior), tenham sido estes os comportamentos apresentados mais salientes. De facto, a candidatura e o possível ingresso no ensino superior parecem ser um pilar importante na vida destes indivíduos, guiando o seu comportamento face ao futuro.

Na sub-amostra dos Estudantes, o verbo com maior frequência de respostas é Pesquisar, juntamente com o verbo Procurar. No entanto, é o verbo Escolher que aparece referido em mais do que uma dimensão (Controlo e Confiança). Mais especificamente, os Estudantes parecem expressar a sua confiança e controlo através das escolhas que fazem ao longo da sua vida; e a preocupação e curiosidade através da procura e pesquisa de informação que os permita tomar decisões mais informadas e de possíveis saídas profissionais.

Conclusão

O presente estudo incide sobre o constructo psicossocial de adaptabilidade de carreira, avaliado a partir de duas amostras: uma amostra de estudantes do ensino superior português, e outra amostra de candidatos ao ensino superior pelo contingente de maiores de 23 anos. Trata-se de um estudo comparativo que pretendia averiguar se existem diferenças significativas entre as duas amostras distintas, mas inseridas em contextos semelhantes.

Em primeiro lugar, é de salientar a tendência para os resultados médios elevados ao nível dos itens, das dimensões e da medida global de adaptabilidade. Esta tendência

pode dever-se a um fraco poder discriminativo da escala de resposta utilizada na Escala de Adaptabilidade. No entanto, também pode ser explicada pelo efeito de desejabilidade social, em que os participantes, por sentirem que estão a ser avaliados, demonstram uma necessidade de transmitirem uma imagem de si mais positiva.

Constata-se que, de facto, os Candidatos demonstram uma maior adaptabilidade do que os Estudantes, corroborando a primeira hipótese. Os Candidatos parecem ter uma auto-perceção de si como mais capazes de manifestar recursos de adaptabilidade e, conseqüentemente, parecem estar melhor preparados para enfrentar os desafios do futuro. Este não é um resultado surpreendente, uma vez que a adaptabilidade é um constructo desenvolvimentista e que não depende da idade cronológica do indivíduo. Por terem, em média, mais 10 anos de idade do que os Estudantes, os Candidatos possuem (possivelmente) mais experiência profissional e vivências profissionais que os sensibilizam para a importância do desenvolvimento desta competência.

A segunda hipótese, no entanto, não foi suportada na sua generalidade. Embora se verifique que os indivíduos que respondem positivamente às questões de resposta fechada respondam nos níveis mais elevados da escala, o mesmo acontece para as respostas negativas. Este resultado é um pouco atípico, sendo que seria de esperar respostas nos níveis mais baixos da Escala a quem responde negativamente (isto é mais saliente na dimensão Controlo e Confiança na sub-amostra de Estudantes). Isto pode dever-se a uma formulação pouco clara das questões de resposta fechada que antecediam a Escala de Adaptabilidade, o que poderá ter levado os indivíduos a responder de forma pessoal.

Este estudo apresenta, inevitavelmente, algumas limitações. Em primeiro lugar, a anomalia informática que originou o desaparecimento dos dois primeiros itens da dimensão Preocupação, o que pode ter alterado os resultados da respetiva dimensão. Em segundo lugar, este estudo pode não ser representativo da população portuguesa devido à amostra reduzida. Ainda assim, dada a centralidade atual deste constructo, parece importante realizar mais estudos com esta população.

Referências Bibliográficas

- Altman, B. W., & Post, J. E. (1996). Beyond the social contract: An analysis of the executive view at twenty-five larger companies. In D. T. Hall (Ed.), *The career is dead – long live the career* (pp. 46–71). San Francisco: Jossey-Bass.
- Arnold, J., & Cohen, L. (2008). The psychology of careers in industrial and organizational settings: A critical but appreciative analysis. In G. P. Hodgkinson & J. K. Ford (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 23, pp. 1-44). Chichester, UK: John Wiley & Sons. doi: 10.1002/9780470773277.ch1
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). The boundaryless career as a new employment principle. In M. G. Arthur & D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career* (pp. 3–20). New York: Oxford University Press.
- Baruch, Y. (2004). *Managing careers. Theory and practice*. Harlow, England: Prentice Hall/Financial Times.
- Batt, R (1996). From bureaucracy to enterprise? In P. Osterman (Ed.), *Broken ladders* (pp. 55–80). New York: Oxford Press.
- Beckman, S. L. 1996. Evolution of management roles in a networked organization. In P. Osterman (Ed.), *Broken ladders* (pp. 155–184). New York: Oxford Press.
- Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27, 223–244.
- Coovert, M. 1995. Technological changes in office jobs. In A. Howard (Ed.), *Changing nature of work* (pp. 173–208). San Francisco: Jossey-Bass.
- Creed, P., & Hood, M. (2009). Career development, planning and management from the organizational perspective. In A. Collin & W. Patton (Eds.), *Vocational psychological and organizational perspectives on career: Toward a multidisciplinary dialogue* (pp. 41-62). Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishers.

- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. 1996. Boundaryless contexts and careers: A competency-based perspective. In M. B. Arthur & D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career* (pp. 116–131). New York: Oxford University Press.
- DGES (n.d.). Recuperado dia 12 de dezembro de 2015 de <http://www.dges.mctes.pt/DGES/pt/Estudantes/Acesso/ConcursosEspeciais/Concursos/Maiores23/>
- Duarte, M. E. (2004). O indivíduo e a organização: Perspectivas de desenvolvimento. *Psychologica (extra-série)*, 549-557.
- 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). The psychology of life construction. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 259-266.
- Duarte, M. E. (2011). Da Psicologia da carreira para a Psicologia da construção da vida. In M. Lopes, P. Palma, R. B-Ribeiro & M. P. e Cunha (Eds.), *Psicologia Aplicada* (pp. 309-324). Lisboa: RH Ed.
- Fraga, S. (2012). *Adaptabilidade e empregabilidade numa perspectiva construtivista (estudo com desempregados em contexto de formação)* (Dissertação de Mestrado, Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal).
- Freeman, C. L., Soete, L., & Efendioglu, U. (1995). Diffusion and the employment effects of information and communication technology. *International Labour Review*, 134, 587–603.
- Friedman, M. (2007). The social responsibility of business is to increase its profits. In W. C. Zimmerli, K. Richter, & M. Holzinger (Eds.), *Corporate ethics and corporate governance* (173-178). Berlin: Springer.
- Goffee, R., & Scase, R. 1992. Organizational change and the corporate career: The restructuring of managers' job aspirations. *Human Relations*, 45, 363–385.

- Gottfredson, G. D. (2005). Career development in organizations. In W. B. Walsh & M. L. Savickas (Eds.), *Handbook of vocational psychology: Theory research, and practice* (pp. 297-318). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Guichard, J. (2009). Self-constructing. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 251-258.
- Gysbers, N. C., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (1998). *Career counseling: Process, issues, and techniques*. Boston: Allyn & Bacon.
- Gysbers, N. C., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (2014). *Career counseling: Holism, diversity, and strengths*. John Wiley & Sons.
- Guichard, J. (2015). From Vocational Guidance and Career Counseling to Life Design Dialogues. In L. Nota, & J. Rossier (Eds.), *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice* (pp. 11-25). Hogrefe Publishing.
- Hall, D. T. (1996). Long live the career. In D. T. Hall (Ed.), *The career is dead – long live the career* (pp. 1–12). San Francisco: Jossey-Bass.
- Hall, D. T., & Mirvis, P. H. 1996. The new protean career: Psychological success and the path with a heart. In D. T. Hall (Ed.), *The career is dead – long live the career* (pp. 15–45). San Francisco: Jossey-Bass.
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2008). Career adaptability in childhood. *The Career Development Quarterly*, 57, 63-74.
- Howard, A. (1995). Technology and the organization of work. In A. Howard (Ed.), *Changing nature of work* (pp. 89–96). San Francisco: Jossey-Bass.
- Jarvis, P. S. (2003, Janeiro). *Career management paradigm shift: Prosperity for citizens, windfall for governments*. Paper apresentado na Annual NATCON Convention, Ottawa, Ontário, Canada.
- Kuijpers, M. A. C. T., & Scheerens, J. (2006). Career competences for the modern career. *Journal of Career Development*, 32, 303-319.

- Levinson, D. (1978). *The seasons of a man's life*. New York: Knopf.
- Maree, J. G. (2010). Brief overview of the advancement of postmodern approaches to career counseling. *Journal of Psychology in Africa, 20*, 361-368.
- Miles, R. E., & Snow, C. C. (1996). Twenty-first century careers. In M. B. Arthur & D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career* (pp. 97–115). New York: Oxford University Press.
- Murrell, A. J., Frieze, I. H., & Olson, J. E. 1996. Mobility strategies and career outcomes: A longitudinal study of MBAs. *Journal of Vocational Behavior, 49*, 324–335.
- Guichard, J. (2015). From Vocational Guidance and Career Counseling to Life Design Dialogues. In L. Nota, & J. Rossier (Eds.), *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice* (pp. 11-25). Hogrefe Publishing.
- O'Connell, McNeely & Hall (2008). Unpacking Personal Adaptability. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 14*(3), 248-251.
- Porfeli, E. J., & Savickas M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale - USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 748-753. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.009
- Rousseau, D. 1989. Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal, 2* (2): 121–139.
- Rousseau, D. M., & Wade-Benzoni, K. A. 1995. Changing individual-organization attachments: A two-way street. In A. Howard (Ed.), *Changing nature of work* (pp. 290–321). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly, 45*, 247-259.
- Savickas, M. L. (2002). Reinvigorating the study of careers. *Journal of Vocational Behavior, 61*, 381-385.

- Savickas, M. L. (2003). Toward a taxonomy of human strengths: Career counseling's contribution to positive psychology. In W. B. Walsh (Ed.), *Counseling psychology and optimal human functioning* (pp. 229-249). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Savickas, M. L. (2004). Vocational psychology. In C. Spielberger (Ed.), *Encyclopedia of Applied Psychology* (pp. 655-667). Amsterdam: Elsevier.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Career development and counselling. Putting theory and research to work* (pp. 42-70). NJ: Wiley.
- Savickas, M. L., & Baker, D. B. (2005). The history of vocational psychology: Antecedents, origin and early development. In W. B. Walsh & M. L. Savickas (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology* (3^a ed., pp. 15-50). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2010). A construção da vida: Um novo paradigma para compreender a carreira no século XXI. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 42, 13-44.
- Scott, E. D., O'Shaughnessy, K. D., & Cappelli, P. 1996. Management jobs in the insurance industry. In P. Osterman (Ed.), *Broken ladders* (pp. 126–154). New York: Oxford Press.
- Sheldon, P., & Thornthwaite, L. (2005). Employability skills and vocational education and training policy in Australia: an analysis of employer association agendas. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 43, 404-425.
- Super, D. (1957). *Psychology of careers*. New York: Harper & Brothers.

- Tak, J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale — Korea Form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 712–715. <http://dx.doi.org/10.1016/J.Jvb.2012.01.008>.
- Thijssen, G. L., Van Der Heijden, B. I. J. M., & Rocco, T. S. (2008). Toward the employability link model: Current employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165–183.
- van Vianen, A.E.M., Klehe, U.C., Koen, J., & Dries, N. (2012). Career adapt-abilities scale — Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 716–724. <http://dx.doi.org/10.1016/J.Jvb.2012.01.002>.