

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**A ADAPTABILIDADE DE CARREIRA EM  
CANDIDATOS AO ENSINO SUPERIOR**

**Carlos Filipe Moreira Gomes**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**

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

**2016**



UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**A ADAPTABILIDADE DE CARREIRA EM  
CANDIDATOS AO ENSINO SUPERIOR**

**Carlos Filipe Moreira Gomes**

**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

Índice de Quadros	<i>iii</i>
Resumo	<i>iv</i>
<i>Abstract</i>	<i>v</i>
Agradecimentos	<i>vi</i>
Introdução	<i>1</i>
1. Enquadramento Teórico	<i>2</i>
1.1. A Imprevisibilidade do Mercado de Trabalho Atual	<i>2</i>
1.2. Adaptabilidade da Carreira	<i>3</i>
1.3. A Construção de um Modelo para a Adaptabilidade	<i>4</i>
1.4. Os 4 Recursos da Adaptabilidade	<i>5</i>
1.5. Motivação e Identidade Vocacional na Adaptabilidade da Carreira	<i>7</i>
1.6. Estudos Diferenciais	<i>8</i>
1.6.1. Estudos Diferenciais: O Papel da Aprendizagem	<i>8</i>
1.6.2. Estudos Diferenciais: A Variável Sexo	<i>9</i>
1.6.3. Estudos Diferenciais: A Variável Escolaridade	<i>10</i>
1.6.4. Estudos Diferenciais: A Variável Idade	<i>10</i>
2. Método	<i>12</i>
2.1. Participantes	<i>12</i>
2.2. Instrumentos	<i>13</i>
2.3. Procedimento	<i>15</i>
3. Análise e Discussão de Resultados	<i>16</i>
3.1. Medidas de Dispersão	<i>16</i>
3.2. Análise de <i>Clusters</i>	<i>17</i>
3.2.1. Preocupação	<i>17</i>
3.2.2. Controlo	<i>19</i>

3.2.3. Curiosidade	20
3.2.4. Confiança	21
3.3. Consistência Interna	23
3.3.1. Preocupação	23
3.3.2. Controlo	24
3.3.3. Curiosidade	24
3.3.4. Confiança	25
4. Considerações Finais	26
5. Bibliografia	27
Anexos	

## Índice de Quadros

Quadro 1 – Distribuição da amostra pela idade	12
Quadro 2 – Medidas de dispersão dos resultados dos fatores de 1ª ordem	16
Quadro 3 – Medidas de dispersão dos resultados dos fatores de 2ª ordem	17
Quadro 4 – Análise de <i>clusters</i> da dimensão Preocupação	18
Quadro 5 – Análise de <i>clusters</i> da dimensão Controlo	19
Quadro 6 – Análise de <i>clusters</i> da dimensão Curiosidade	21
Quadro 7 – Análise de <i>clusters</i> da dimensão Confiança	22
Quadro 8 – Alfa de cronbach da Escala Global	23
Quadro 9 – Alfa de cronbach da dimensão Preocupação	24
Quadro 10 – Alfa de cronbach da dimensão Controlo	24
Quadro 11 – Alfa de cronbach da dimensão Curiosidade	24
Quadro 12 – Alfa de cronbach da dimensão Confiança	25

## Resumo

A presente investigação tem como foco o estudo da adaptabilidade da carreira, bem como 4 dos seus recursos (curiosidade, confiança, preocupação e controlo) (Savickas, 2005; Savickas et al., 2010; Savickas & Porfeli, 2012) numa amostra de 133 candidatos ao Ensino Superior “maiores de 23”. É utilizado um questionário composto por 3 partes, sendo numa delas utilizado como instrumento de avaliação o *Career Adapt-Abilities Inventory* baseado na versão experimental portuguesa (Duarte et al., 2012). Os resultados face às dimensões de curiosidade e preocupação demonstraram-se como inconclusivos, todavia é possível verificar que relativamente à dimensão de confiança, os participantes demonstram serem capazes de antecipar com sucesso obstáculos e desafios para com o seu futuro. Relativamente à dimensão de controlo, os participantes demonstram não se sentirem responsáveis pela construção da sua carreira, não se evidenciando comportamentos de autogestão. Desta forma é possível afirmar que os participantes não têm interiorizados todos os recursos necessários para se conseguirem adaptar face ao seu futuro. Numa fase final ponderam-se as implicações destes resultados no estudo da adaptabilidade da carreira e no contexto organizacional.

Palavras-chave: recursos, curiosidade, confiança, preocupação, controlo, *Career Adapt-Abilities Inventory*, adaptabilidade da carreira, candidatos ao Ensino Superior “maiores de 23”, futuro, contexto organizacional

## ***Abstract***

The current investigation focuses on the study of career adaptability, as well as its 4 resources (curiosity, confidence, concern and control) (Savickas, 2005; Savickas et al., 2010; Savickas & Porfeli, 2012) on a sample of 133 Higher Education candidates above the age of 23. It is used a questionnaire with 3 parts, in which one of them is used as an evaluation instrument the Career Adapt-Abilities Inventory based on the Portuguese trial version (Duarte et al., 2012). The results regarding the dimensions of curiosity and concern are inconclusive, although it is possible to verify that regarding the dimension of confidence, the participants are capable of successfully anticipating obstacles and challenges to their future. Regarding the dimension of control, the participants do not feel responsible for the construction and development of their career, showing the absence of self-management behaviors. Through these results it is safe to assume that the participants do not have interiorized all the necessary resources for adapting to their future. At a final stage the implications of these results are weigh regarding the study of career adaptability and the organizational context.

Keywords: resources, curiosity, confidence, concern, control, Career Adapt-Abilities Inventory, career adaptability, Higher Education candidates above the age of 23, future, organizational context

## **Agradecimentos**

Considero uma importante vitória a nível pessoal e académico a conquista desta etapa na minha vida, tendo em conta todos os obstáculos e dificuldades que consegui ultrapassar na realização da minha dissertação. Não teria conseguido esta proeza sozinho, desta forma creio ser necessário agradecer a todos os que me ajudaram neste processo.

Gostaria de agradecer à professora orientadora Maria Eduarda Duarte por toda a ajuda e orientação que me foram dados no decorrer deste desafio, não teria sido possível concluir este trabalho sem ela.

Gostaria de agradecer aos participantes deste estudo, os quais foram parte integrante deste trabalho.

Gostaria de agradecer aos meus colegas de curso pela ajuda prestada nas várias dúvidas e problemas que tive no decorrer deste trabalho, assim como pela partilha de conhecimentos durante o curso.

Gostaria de agradecer à minha família pelo apoio dado no decorrer de todo o curso, o qual me foi imprescindível para completar esta etapa da minha vida.

**A Todos Muito Obrigado**

## **Introdução**

Num mundo profissional cada vez mais mutável e dinâmico, em que a transição de carreira ocorre cada vez mais frequentemente (Van Vianen, Koen & Klehe, 2015), a necessidade para que cada indivíduo se consiga adaptar em diferentes contextos para construir uma carreira completa e enriquecedora, trata-se de uma pressão cada vez mais acentuada. O indivíduo do século XXI necessita de lidar com a possibilidade de uma carreira muito mais imprevisível quando comparado a indivíduos de gerações anteriores (Sullivan, Garden & Martin, 1998).

Por outras palavras, existe uma necessidade para com o indivíduo deste ter flexibilidade, astúcia e um leque de conhecimentos e aptidões para que possa ser considerado como talento ou capital humano, demonstrando-se como sendo único e tendo valor (Lepak & Snell, 1999; 2002 citado por De Vos & Dries, 2013), conseguindo desta forma ser bem-sucedido na sua carreira.

Esta investigação está dividida em 4 partes. A primeira parte, denominada de Enquadramento Teórico, tem como foco uma contextualização da investigação face ao mundo do trabalho atual, assim como analisar vários estudos de diferentes autores relacionados com a adaptabilidade da carreira, relacionando-se, por exemplo com o papel da aprendizagem, idade, escolaridade e sexo. Sendo no fim formuladas as hipóteses de investigação referentes aos fatores de 2ª ordem. Na segunda parte, denominada de Método, são caracterizados os participantes da investigação e apresentado o instrumento utilizado, assim como o procedimento da investigação.

Na terceira parte, denominada de Análise e Discussão dos Resultados, são apresentados e discutidos os resultados provenientes da análise estatística das medidas de dispersão, análise de *clusters* e análise da consistência interna. Na quarta e última parte, denominada de Considerações Finais, são apresentadas algumas considerações sobre os resultados da investigação para com o tema da adaptabilidade da carreira e das organizações, assim como algumas limitações da investigação e possíveis estudos futuros.

# **1. Enquadramento Teórico**

## **1.1 A Imprevisibilidade do Mercado de Trabalho Atual**

Ao longo do século XX as carreiras profissionais de cada indivíduo são ditadas por vários padrões e normas sociais pré-determinadas. O reconhecimento social da carreira é delineado, sobretudo pela educação, trabalho e família. Através da lealdade do colaborador para com a organização, este poderia ter uma carreira estável e segura. (Savickas et al., 2010). Esta situação altera-se com o início do século XXI, existindo a transição dos modelos profissionais para os modelos de carreira (Duarte, 2013). Esta mudança para com a perspetiva de carreira faz-se através de uma nova ordem social de trabalho onde persistem novos contratos sociais, provenientes da crescente globalização e avanço tecnológico (Savickas et al., 2010).

Nos dias de hoje existe uma ligação cada vez mais ténue entre a concordância de um jovem adulto ao tirar um curso superior numa determinada área e em encontrar uma profissão diretamente relacionada com essa área. Desta forma, este sofre graves incertezas em relação ao seu futuro profissional (Van Vianen, Klehe, Koen & Dries, 2012). O mercado de trabalho atual é cada vez mais dinâmico, obrigando continuamente a que cada indivíduo desenvolva um pensamento crítico e que lide com várias demandas, tão diversas como os próprios contextos de trabalho existentes no mundo (Maree, 2012). Segundo Lent (2013) o mercado de trabalho atual é cada vez mais diversificado e imprevisível, conseqüentemente, cada indivíduo necessita de estar preparado para demonstrar flexibilidade, de forma a conseguir criar as suas próprias oportunidades de carreira (Savickas et al., 2010). A noção de carreira de um indivíduo já não é vista como um compromisso vitalício para com este e a organização, mas sim como um conjunto de projetos no qual este participa através das suas competências (Savickas, 2012).

Vários fatores da atualidade como o desemprego, a falta de qualidade de vida e as crescentes mudanças políticas e económicas contribuem para que a orientação e adaptabilidade da carreira se tornem, na atualidade objeto de estudo (Duarte, 2013). Portugal apresenta uma das maiores taxas de trabalhadores temporários da Europa, assim como um dos maiores índices de desemprego da união europeia (Duarte et al., 2012). Face a esta situação é importante existir maior adaptabilidade para lidar com um futuro no mundo do trabalho incerto, instável e em constante competição. Desta forma a

adaptabilidade assume cada vez mais importância, tanto para estudantes como para trabalhadores (Lima & Fraga, 2010).

## **1.2. Adaptabilidade da Carreira**

Segundo Savickas (1997) a adaptabilidade da carreira define-se como o constructo psicossocial para lidar com vários fatores relacionados com o trabalho, tais como tarefas antecipadas, traumas de trabalho e transições a nível de carreira. Esta definição é mais tarde reformulada para integrar a capacidade de um indivíduo mudar, tendo em conta um ambiente de possível mudança face ao mercado de trabalho, conhecimento geral e organização de trabalho (Savickas, 2008).

A noção de adaptabilidade da carreira lida com a habilidade do indivíduo em conseguir mudar sem grande dificuldade para se conseguir inserir numa situação ou ambiente novos. Trata da prontidão para o qual o indivíduo possui os recursos para lidar com as mais determinadas situações no seu contexto laboral (Savickas, 2005). Porfeli e Savickas (2012) afirmam também que os próprios recursos que um indivíduo utiliza para se adaptar possuem uma vertente psicossocial; esta é um elo de ligação entre o indivíduo e o meio envolvente (Hirschi, Herrmann & Keller, 2015). Rossier (2015) afirma que a adaptabilidade da carreira contribui para a flexibilidade e autonomia do indivíduo para com a incerteza e ambiguidade do seu futuro. Segundo Kenny e Bledsoe (2005) as expectativas e planeamento de carreira, identificação da instituição de ensino do indivíduo e perceções das suas barreiras educacionais são componentes da adaptação de carreira.

Hall (1996) afirma que a adaptabilidade de carreira se focaliza sobretudo nos valores intrínsecos do indivíduo, partindo dele a necessidade de se autorregular. É através destes valores que o indivíduo tem mais condições para enfrentar uma carreira flexível, versátil e adaptativa. Segundo Waterman, Waterman e Collard (1994) um indivíduo que desenvolve uma carreira resiliente em conformidade com a visão da adaptabilidade da carreira terá flexibilidade e objetivos bem estabelecidos para com o seu trabalho, tendo também especial atenção e cuidado face à sua empregabilidade, tanto a curto como a longo prazo.

O ambiente social é outro fator importante, sendo que à luz de uma perspetiva psicossocial o indivíduo procura novos desafios, aprendendo e melhorando continuamente face ao ambiente em que se encontra; assim sendo, a aprendizagem para se adaptar é também um processo social (Brown, Bimrose, Barnes & Hughes, 2012). Aspetos do ambiente envolvente do indivíduo como o impacto da tecnologia e do

contexto cultural têm tido cada vez maior relevância para com o conceito da própria carreira e da adaptabilidade (Duarte, 2009).

### **1.3. A Construção de um Modelo para a Adaptabilidade**

A base teórica para a adaptabilidade da carreira encontra as suas raízes na Teoria do Desenvolvimento da Carreira de Super (1990). Este autor preconiza o desenvolvimento da carreira na relação estreita com o autoconceito. Fatores como o desenvolvimento físico e mental assim como as experiências pessoais estão no foco desta teoria; todavia esta dá pouca ênfase ao contexto social e à sua interação com o ambiente. Super (1990) desenvolve um modelo constituído por cinco fases em que o indivíduo necessita de lidar com várias tarefas vocacionais e socialmente expectáveis ao longo da sua vida.

Segundo Super (1990), o modelo do Arco-Iris da Carreira é constituído pelas fases de crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e declínio. A fase de crescimento com a duração desde o nascimento até aproximadamente aos 15 anos é o período em que o indivíduo desenvolve as suas capacidades, interesses e necessidades relacionadas com o seu autoconceito. A fase de exploração, sendo esta aproximadamente dos 15 aos 24 anos, trata-se do período em que a possível carreira do indivíduo é explorada, várias escolhas podem ser feitas, mas nada fica finalizado. A fase de estabelecimento pressupõe o início da vida laboral, esta dura aproximadamente desde os 25 aos 44 anos sendo um período de estabilização e autonomia financeira em que o indivíduo começa a ter maiores responsabilidades e se adapta para se estabilizar numa determinada profissão. A fase de manutenção que abrange o indivíduo, aproximadamente dos 45 aos 64 anos pressupõe um processo contínuo da parte deste para ganhar e manter o estatuto e posição no contexto de trabalho. Por último a fase de declínio começando aos 65 anos, pressupõe maior seletividade nas tarefas e funções do indivíduo através da redução das mesmas. Pressupõe também a preparação de outro colaborador para o substituir devido à aproximação da sua reforma. É de conotar a existência de diferenças de transição para cada fase tendo em conta as especificidades de cada indivíduo em lidar com as tarefas vocacionais que lhe são apresentadas.

Na sequência do aprofundamento deste modelo, surge também o conceito de maturidade da carreira, conceito esse que mais tarde é alterado para adaptabilidade da carreira; contudo, segundo Leung (2008), conceitos como o desenvolvimento vocacional e as fases de desenvolvimento são ainda hoje utilizadas por muitos autores e profissionais como referência.

Tendo como ligação a Teoria do Desenvolvimento da Carreira de Super (1990), Savickas (2005) desenvolve uma teoria que não só valoriza o indivíduo face às suas estruturas de desenvolvimento, mas que pressupõe que o seu autoconceito se enquadra nos diferentes ambientes laborais encontrando-se em constante mudança, sendo desta forma dinâmico. Esta teoria é denominada de Teoria da Construção da Carreira, sendo hoje em dia um pilar importante para o estudo da adaptabilidade. Esta teoria parte da necessidade de dar resposta ao indivíduo para que este consiga adaptar e construir a sua carreira, tendo em conta a imprevisibilidade do mercado de trabalho. Savickas (2005) parte de uma perspectiva construtivista em que existe um maior foco para com a adaptação ao ambiente por parte do indivíduo em contraste com o seu desenvolvimento, tanto físico como mental.

Segundo Savickas e Porfeli (2012) esta teoria lida sobretudo com 4 noções que se interligam com a noção de se adaptar. A primeira denominada de adaptação<sup>1</sup> lida com a construção da carreira através de estratégias adaptativas baseadas na personalidade do indivíduo no local de trabalho.

A segunda denominada de adaptar<sup>2</sup> trata-se de uma consequência da adaptação em que existem cinco comportamentos semelhantes à estrutura criada por Super (1990). Estes são a orientação, exploração, estabelecimento, manutenção e declínio. Cada comportamento é cíclico começando quando o indivíduo se encontra num novo contexto de trabalho e terminando quando este o deixa. A terceira noção é denominada de adaptatividade<sup>3</sup>. Esta pressupõe traços de personalidade relativamente estáveis que cativam o indivíduo para se adaptar e mudar. A quarta e última mudança chamada de adaptabilidade<sup>4</sup> pressupõe que existem constructos psicológicos que mantêm disponíveis os recursos de um indivíduo para enfrentar e resolver várias tarefas, problemas e transições que alteram a sua integração social no local de trabalho, exemplos destes recursos são as suas estratégias de autorregulação (Savickas & Porfeli, 2012).

#### **1.4. Os 4 Recursos da Adaptabilidade**

Os recursos que um indivíduo utiliza para se adaptar e se autorregular podem ser divididos em 4 dimensões:

A preocupação para com os vários aspetos do futuro, que auxilia o indivíduo a se preparar face a eventuais contratemplos e obstáculos ao longo da sua carreira (Savickas & Porfeli, 2012). Trata-se, pois, da tendência para considerar a vida do indivíduo sobre uma perspetiva focada no otimismo, esperança e outros sentimentos positivos (Savickas

<sup>1</sup>No original: *adaptation*.

<sup>2</sup>No original: *adapting*.

<sup>3</sup>No original: *adaptativity*.

<sup>4</sup>No original: *adaptability*.

et al., 2010). Hartung (2013) afirma que a preocupação envolve também a demonstração de uma atitude que demonstre esses mesmos sentimentos. Savickas (2005) afirma que se trata da habilidade para criar um futuro vocacional para o indivíduo.

O controlo para com a tomada de decisões responsáveis e ponderadas, lida com fatores como a disciplina, esforço e persistência; este recurso pressupõe que o indivíduo se torna mais competente e responsável para modificar-se a si próprio bem como o seu contexto envolvente (Savickas & Porfeli, 2012). Rossier, Zecca, Stauffer, Maggiori e Dauwalder (2012) afirmam que se trata da vontade de um indivíduo para conseguir tomar decisões para com o seu futuro. Savickas et al. (2010) afirmam que se trata da convicção da vantagem de conseguir influenciar e controlar o seu contexto envolvente, em junção à utilização de estratégias de autorregulação para um melhor ajustamento por parte do indivíduo. Segundo Hartung (2013) o controlo envolve uma noção de autorregulação e direção para com decisões de carreira.

A curiosidade face ao futuro, engloba temáticas como a obtenção de informação sobre possíveis oportunidades (Van Vianen et al., 2012), esta pressupõe a exploração pelo indivíduo de várias alternativas e situações (Savickas & Porfeli, 2012). Trata-se da tendência para se explorar o seu próprio ambiente e contexto envolventes (Rossier et al., 2012). Segundo Savickas et al. (2010) este recurso pressupõe a exploração ativa de várias oportunidades através dos diferentes *selves* de cada indivíduo face a cada contexto de trabalho diferente. Hartung (2013) afirma que a curiosidade se reflete na demonstração de atitudes eficazes na resolução e problemas e de estratégias eficazes para ultrapassar obstáculos.

Por último a confiança, este recurso desempenha um papel de extrema importância para com a habilidade percebida do indivíduo face à sua resolução de problemas (Van Vianen et al., 2012; Savickas & Porfeli, 2012). A confiança pode definir-se pela tendência para o indivíduo se sentir eficiente a resolver problemas e obstáculos ao longo da sua carreira (Rossier et al., 2012). Pressupõe também, a capacidade e vontade do indivíduo de manter e alcançar os seus objetivos, apesar dos obstáculos de que este necessita enfrentar (Savickas et al., 2010).

Um quinto foi, numa primeira abordagem teórica da noção de adaptabilidade, igualmente analisado: a cooperação (Savickas, 2008), tendo sido retirado posteriormente. Este pressupõe a habilidade do indivíduo criar e nutrir relações para desenvolver a sua carreira. Tien e Wang, (2010 citado por Tien, Wang, Chu & Huang, 2012) afirmam que a adaptabilidade da carreira pode ser classificada em dois vetores

tendo em conta a preocupação, controlo, curiosidade e confiança. Denominando estes vetores de *coping* ativo se os 4 fatores estiverem presentes num indivíduo, de evasão negativa caso o contrário se demonstrar.

Nas últimas décadas tem existido uma maior tendência para a realização de abordagens qualitativas baseadas em relatos, histórias e biografias de indivíduos sobre as suas carreiras, como é o exemplo dos estudos de McMahon, Watson e Bimrose (2012); contudo, recentemente, esta prática tem-se vindo a alterar dando lugar a uma abordagem de ambos os teores qualitativo e quantitativo (Maree, 2012), de forma a se obter um conhecimento aprofundado através da complementação de ambas.

As dimensões que integram o conceito de adaptabilidade foram operacionalizadas através da criação de uma escala de adaptabilidade de carreira. Esta foi criada através de um estudo realizado entre 13 países, com o objetivo de construir uma escala de adaptabilidade de carreira que pudesse medir os mesmos constructos, assim como ser generalizada a vários países, desta forma, foi criado o *Career Adapt-Abilities Inventory (CAAS)*. Este inventário é constituído por 24 itens, sendo cada 6 itens para cada recurso (confiança, curiosidade, preocupação e controlo), este é avaliado como uma metodologia quantitativa contrapondo a anterior tendência da utilização de metodologias qualitativas.

### **1.5. Motivação e Identidade Vocacional na Adaptabilidade da Carreira**

A motivação pode ser um forte impulsionador para um indivíduo ser bem-sucedido na sua vida profissional; segundo Pouyaud, Vignoli, Dosnon e Lallemand (2012) esta pressupõe que o indivíduo se consegue envolver para com o presente, se comprometer com o futuro e agir com confiança. Num estudo de Pouyaud et al. (2012) é estudada a relação entre a motivação para com adaptabilidade da carreira, do qual os resultados demonstraram uma relação significativamente positiva forte entre estas temáticas.

Conclui-se também que ambas se encontram fortemente relacionadas com o contexto do indivíduo. Desta forma um indivíduo considerado como motivado encontra-se extremamente perto de um indivíduo adaptativo, sendo que este mostra curiosidade para explorar possíveis resultados, demonstra preocupação sobre o seu futuro vocacional, possui o controlo sobre as suas ações para com o futuro e demonstra a confiança para seguir as suas aspirações profissionais (Savickas, 2006).

Porfeli e Savickas (2012) estudam a relação entre a identidade vocacional na sua influência com a habilidade de um indivíduo se adaptar ao longo da sua carreira, através

de um estudo com 460 alunos do 10º e 11º ano de escolaridade. Os resultados evidenciados demonstram uma forte relação entre a identidade vocacional e a adaptabilidade da carreira, sendo que a última obtém também uma forte relação com a exploração da carreira e compromisso no trabalho. Conclui-se que um maior nível de adaptabilidade irá concordar com uma maior procura de escolhas profissionais que criem uma identidade pessoal. É também possível verificar que níveis mais baixos de adaptabilidade se encontram relacionados com níveis elevados de ansiedade e incerteza.

Segundo McMahon et al. (2012) existe uma pressão cada vez maior por parte de vários investigadores para que o estudo da adaptabilidade da carreira não se foque predominantemente no contexto escolar e laboral, mas também na transição para a vida adulta.

## **1.6. Estudos Diferenciais**

Existem vários autores que estudam a adaptabilidade da carreira tendo em conta diferentes aspetos e variáveis. De seguida são analisados alguns estudos com foco em variáveis como o papel da aprendizagem, sexo, idade e escolaridade que ajudam a compreender a adaptabilidade da carreira em diferentes indivíduos.

### **1.6.1. Estudos Diferenciais: O Papel da Aprendizagem**

Através de um estudo qualitativo sobre a biografia da carreira de 64 participantes noruegueses e ingleses, Brown, Bimrose, Barnes e Hughes (2012) estudam 4 dimensões que defendem serem importantes no papel da aprendizagem na habilidade de adaptação de um indivíduo no contexto laboral: A primeira dimensão lida com o indivíduo aprender a se adaptar através de trabalho desafiante. Esta dimensão pressupõe que o indivíduo exerce algum tipo de influência para modificar uma situação que esteja a decorrer. Sobretudo através dos exemplos da população norueguesa, foi possível verificar que um trabalho desafiante possibilita uma relação entre o desenvolvimento pessoal e o compromisso para com o trabalho.

A segunda dimensão lida com aprender a se adaptar através do aumento do conhecimento do indivíduo. Torna-se um grande obstáculo quando o indivíduo não possui as bases para lidar com problemas complexos que encontra no decorrer da sua vida profissional e que o podem impossibilitar de progredir. Este processo interliga-se com a compreensão de uma nova situação e a escolha pelo indivíduo de que conhecimento é necessário para se adaptar à mesma.

A terceira dimensão lida com adaptar-se através de interações no contexto de trabalho. As várias interações entre colaboradores de um departamento possibilitam o

desenvolvimento das capacidades de um indivíduo tendo em conta fatores como o apoio dos colegas, a realização de projetos em grupo, entre outros. Brown et al. (2012) afirmam a ajuda para com a aprendizagem de outro indivíduo é um dos tipos de interação mais eficaz para uma melhor adaptabilidade.

A quarta e última dimensão foca-se em como se adaptar através da reflexão e aprendizagem orientada do próprio. Sendo o processo de adaptabilidade da carreira individual, este varia de indivíduo para indivíduo, desta forma dois indivíduos poderão partilhar o mesmo espaço de trabalho, mas o seu resultado final será muito diferente. Ações como a realização de perguntas, a observação e a socialização com pessoas chave que compreendem a situação e podem ser uma mais-valia, o pedido de feedback podem fazer toda a diferença em como o indivíduo aprende e se adapta (Brown et al., 2012).

### **1.6.2. Estudos Diferenciais: A Variável Sexo**

A diferença de sexo face à adaptabilidade da carreira é uma temática na qual vários autores se debruçaram e não encontram um consenso específico. Nos estudos de Rossier et al. (2012), através da utilização de uma CAAS adaptada ao contexto suíço, conclui-se que a adaptabilidade da carreira não encontra relação com o sexo.

Nos estudos com o *Career Adapt-Abilities Inventory*, de Dries, Van Esbroeck, Van Vianen, De Cooman e Pepermans (2012) no contexto Belga, são encontrados resultados que demonstram existirem pequenas diferenças pouco relevantes entre estudantes do sexo masculino e do sexo feminino, na forma como percebem preocupação, controlo, confiança e curiosidade nas suas vidas. Yu (citado por Hou, Leung, Li, Li & Xu, 2012) afirma também que os estudantes do sexo masculino demonstram maior confiança sobre o planeamento da sua carreira em contraste com estudantes do sexo feminino.

Um estudo com estudantes universitários através da utilização da CAAS no contexto chinês revelou que estudantes do sexo masculino apresentam resultados ligeiramente superiores em todas as 4 dimensões de Mintzberg, em contraste a estudantes do sexo feminino (Hou, et al., 2012). Em contraste, num estudo com a CAAS aplicada ao contexto português com estudantes do 9º ao 12º ano de escolaridade, os resultados demonstram que estudantes do sexo feminino expressam preocupação e confiança face ao futuro comparado com estudantes do sexo masculino (Duarte et al., 2012). Num estudo com trabalhadores de call center são encontradas evidências de que a idade e sexo podem considerar-se preditores da habilidade destes de adaptação significativamente e positivamente (Harry & Coetzee, 2013).

### **1.6.3. Estudos Diferenciais: A Variável Escolaridade**

O nível de escolaridade pode também ser uma variável importante face à adaptabilidade da carreira. Segundo Creed, Fallon e Hood (2009) estudantes universitários necessitam de se ajustar a uma experiência menos estruturada quando comparados a estudantes do ensino secundário. Vários resultados de estudos em Portugal demonstram que estudantes com bacharelato ou um nível maior de ensino apresentam maior preocupação e confiança face ao futuro em comparação a indivíduos com um nível de escolaridade secundário ou menor (Duarte et al., 2012). Em contraste, nos estudos de Dries et al. (2012) com alunos belgas do ensino secundário e superior, não se verificam existir diferenças significativas entre os diferentes níveis de ensino.

Em estudos com a CAAS no contexto coreano com estudantes do ensino secundário verifica-se que apresentam resultados menos elevados em todas as 4 dimensões em comparação à CAAS internacional. Este efeito é o resultado dos estudantes se preocuparem em demasia em escolherem a universidade em que querem estudar sendo o curso praticamente uma consequência dessa decisão, tendo esta decisão pouca relação com os seus gostos e aptidões (Tak, 2012). O'Connell, McNeely e Hall (2008, citado por Navitiené, 2014) afirmam que existe uma ligação significativa para com o nível de escolaridade de um indivíduo e o seu nível de adaptabilidade na carreira.

### **1.6.4. Estudos Diferenciais: A Variável Idade**

A idade é uma variável sobre a qual vários estudos também se debruçam, parecendo existir uma predisposição para uma maior adaptabilidade da carreira por indivíduos mais velhos, contudo não existindo um verdadeiro consenso.

Nos estudos realizados por Rossier et al. (2012), com população dos 20 aos 79 anos, a idade não parece possuir impacto na adaptabilidade da carreira dos indivíduos. Em estudos com amostras de jovens adultos, dos 21 aos 25 anos e de adultos mais velhos, dos 35 aos 41 anos revela-se que jovens adultos apresentam menores níveis de confiança, preocupação e controlo e maiores níveis de curiosidade em comparação a uma população mais velha (Navaitiené, 2014).

Existe desta forma uma clara curiosidade face à incerteza, no entanto fracos níveis de expressão nos restantes, existindo um contraste para com as fases de exploração e estabelecimento de Super (1990). Estudos realizados num contexto japonês com professores revelam um maior nível de adaptabilidade nos participantes com cerca de 40 anos (Takagi, Fuchigami & Tanaka, 2008 cit. por Navitiené, 2014).

Assim é possível verificar que não existe grande concordância com os resultados relativamente ao sexo, idade e nível de escolaridade face à adaptabilidade da carreira, sendo que a cultura poderá ter algum impacto no enviesamento dos resultados nestes estudos.

As variáveis destes estudos são alguns exemplos de como alguns fatores de 2ª Ordem da adaptabilidade da carreira se encontram ou não presentes nas mais variadas amostras de indivíduos. Assim, para esta investigação a amostra tem por base 133 alunos que se candidatam ao ensino superior, adiante designados por “maiores de 23”. A Direção Geral de Ensino Superior (2008) define este tipo de alunos como não sendo titulares de habilitações de acesso ao ensino superior, tenham idade superior a 23 anos, sejam titulares das provas destinadas a avaliar a capacidade para a sua frequência do ensino superior realizadas nas respetivas instituições e que satisfaçam os pré-requisitos do curso e instituição.

Desta forma, devido à particularidade de indivíduos “maiores de 23” é importante verificar de que forma os recursos de adaptabilidade da carreira se encontram ou não presentes na mesma. Assim propõem-se as seguintes hipóteses:

Hipótese 1: Indivíduos “maiores de 23” demonstram ter preocupação sobre o seu futuro.

Hipótese 2: Indivíduos “maiores de 23” demonstram ter controlo sobre o seu futuro.

Hipótese 3: Indivíduos “maiores de 23” demonstram ter curiosidade sobre o seu futuro.

Hipótese 4: Indivíduos “maiores de 23” demonstram ter confiança sobre o seu futuro.

## 2. Método

### 2.1. Participantes

Os participantes são 133 indivíduos que se candidatam ao ensino superior.

Do total de participantes 57 são do sexo masculino (42.86%) e 76 do sexo feminino (57.14%). Os participantes têm idade compreendida entre os 23 e 63 anos. A média total é de 33.91 anos, com um desvio-padrão de 9.24. Os participantes do sexo masculino têm uma média de 34.19 anos com desvio-padrão de 10.60, enquanto que os participantes do sexo feminino têm uma média de 33.70 anos com um desvio-padrão de 8.13 (Quadro 1).

**Quadro 1 – Distribuição da amostra pela idade**

	<b>Média</b>	<b>Desvio-padrão</b>	<b>Amplitude</b>
<b>Amostra masculina</b>	34.19	10.60	23 – 63
<b>Amostra feminina</b>	33.70	8.13	23 – 60
<b>Amostra total</b>	33.91	9.24	23 – 63

Do total de participantes 121 são de nacionalidade portuguesa (90.98%), 1 participante é de nacionalidade angolana (0.75%), 7 participantes de nacionalidade brasileira (5.27%), 1 participante de nacionalidade espanhola (0.75%), 1 participante de origem da Guiné-Bissau (0.75%), 1 participante de origem cabo-verdiana (0.75%) e 1 participante de origem não especificada (0.75%). 86 dos participantes encontram-se empregados (64.66%) e 47 estão desempregados (35.34%). As habilitações académicas dos participantes abrangem o 8º, 9º, 10º, 11º, 12º, licenciatura, frequência académica e de mestrado.

Os motivos da sua candidatura contêm razões como a realização pessoal, reestruturação da carreira, aquisição de novos conhecimentos e progressão na carreira. Os cursos aos quais se candidatam abrangem inúmeras áreas, tais como de direito, psicologia, multimédia, filosofia, tradução e estudos gerais. Do total de participantes, 10 apresentam experiência laboral de até 1 ano (7.52%), 22 dos participantes apresentam experiência de 2 a 4 anos (16.54%), 17 dos participantes têm experiência laboral de 5 a 7 anos (12.78%), 8 dos participantes têm experiência de 8 a 10 anos de experiência (6.02%) e 28 dos participantes possuem experiência laboral à mais de 10 anos (21.05%), sendo que os restantes 43 não facultaram essa informação (32.33%).

## 2.2. Instrumentos

### *Career Adapt-Abilities Inventory (Versão Internacional)*

Através de um estudo efetuado em 18 países para alcançar a definição operacional de adaptabilidade e de recursos de carreira, em conjunto com amostras de 13 países (Bélgica, Brasil, China, França, Islândia, Itália, Coreia, Holanda, Portugal, África do Sul, Suíça, Tailândia e Estados Unidos da América), foi criado, numa primeira fase o *Career Adapt-Abilities Inventory internacional form 1.0*.

A invariância métrica foi analisada em 4 formas, de modo a tornar o inventário mais estrito tendo em conta a medição: Primeiro a estrutura básica do constructo da adaptabilidade foi analisada para se verificar se os mesmos itens teriam o mesmo efeito em cada país. Numa segunda fase foram analisadas as relações estruturais do constructo. Numa terceira fase foi analisada a invariância residual para se analisar se esta era semelhante em cada país. Por último foram também analisadas se as médias de cada item eram semelhantes em cada país e se existia invariância escalar. Este inventário era composto por 44 itens, cada 11 desses itens pertencendo a uma das 4 dimensões dos recursos de adaptabilidade (Savickas & Porfeli, 2012).

Este formulário foi posteriormente revisto e melhorado para a versão internacional da CAAS 2.0 (Savickas & Porfeli, 2012). Os 44 itens da anterior versão foram reduzidos para 24 sendo igualmente divididos entre 6 itens para cada um dos 4 recursos: preocupação, controlo, confiança e curiosidade. Através de 4 estudos anteriores, nesta versão da CAAS os participantes respondem através de uma escala de Likert de 5 pontos (1- Muito fraco, 2- Fraco, 3- Moderadamente, 4- Forte e 5- Muito forte).

O resultado global obtido com a versão da escala, designada por CAAS internacional 2.0, apresenta um índice de precisão de 0.92. Os índices obtidos para cada dimensão foram os seguintes: confiança tendo 0.85, preocupação com 0.83, controlo com 0.74 e curiosidade com 0.79 (Savickas & Porfeli, 2012). Os itens das 4 dimensões possuem relações similares entre os constructos latentes, desta forma medindo os mesmos constructos nos 13 países em que foram estudados (Savickas & Porfeli, 2012).

### *Career Adapt-Abilities Inventory (Versão Portuguesa)*

A versão experimental portuguesa da escala contém 50 itens, sendo cada 10 distribuídos por 1 dos 5 recursos de adaptabilidade: cooperação, confiança, controlo, curiosidade e preocupação. Procedeu-se inicialmente à tradução e posterior análise preliminar da mesma através dos membros do próprio grupo de trabalho do inventário.

Posteriormente deu-se a adaptação do mesmo para o contexto português. O inventário é desta forma adaptado a indivíduos com o mínimo de 16 anos de idade. Numa amostra de 300 participantes desempregados que frequentavam desde o 1º ao 3º ano de cursos profissionais, o índice de consistência interna encontrada através do alfa de cronbach relativamente aos resultados da dimensão de preocupação é de 0.82, controlo de 0.79, curiosidade de 0.80, confiança de 0.84 e cooperação de 0.78. O índice de consistência global é de 0.95. Os valores estandardizados das saturações obtidos através da análise fatorial confirmatória são de 0.91 para a curiosidade, 0.94 para a confiança, 0.97 para o controlo e 0.83 para a preocupação (Fraga, 2012).

Posteriormente a versão portuguesa foi melhorada. A versão portuguesa atual da CAAS contém 28 itens, cada escala inclui os 6 itens da CAAS internacional em adição a 1 item português com alto nível de validade no contexto português<sup>5</sup> (Duarte et al., 2012). O total da CAAS Portugal nos estudos de Duarte et al. (2012) foi um pouco mais baixo comparado com a CAAS Internacional 2.0. Numa amostra constituída por 395 adultos empregados, 266 adultos desempregados e 255 estudantes do 9º ao 12º ano de escolaridade, o índice de consistência global encontrada através do alfa de cronbach é de 0.90. Relativamente aos resultados das dimensões, o índice de consistência interna é de 0.79 para a confiança, 0.76 para a preocupação, 0.69 para o controlo e 0.78 para a curiosidade. Concluindo-se assim, que existe semelhante estrutura fatorial e nível de confiança quando comparada à original. Relativamente à análise fatorial confirmatória, os valores estandardizados das saturações são de 0.89 para a confiança, 0.75 para a preocupação, 0.92 para o controlo e 0.90 para a curiosidade.

O inventário utilizado neste estudo foi baseado na versão experimental portuguesa da CAAS contendo 38 dos 50 itens originais em que os participantes respondiam, numa escala de Likert de 5 pontos (1- Muito pouco, 2- Pouco, 3- Razoavelmente, 4- Bastante e 5- Muito) o quão consideram que são capazes de fazer as ações mencionadas em cada item. Este inventário contém 10 itens para a dimensão de cooperação, 7 itens para a dimensão de preocupação, 7 itens para a dimensão de controlo, 7 itens para a dimensão de curiosidade e 7 itens para a dimensão de confiança.

O questionário utilizado neste estudo visa a obtenção de dados que possam analisar o constructo multidimensional da adaptabilidade face a uma amostra de adultos “maiores de 23” e avaliar a sua relevância neste contexto. Este é constituído por 3 partes separadas em 3 folhas distintas:

<sup>5</sup> Ver Anexo I – Escala de Adaptabilidade (Versão Portuguesa)

A primeira parte contém várias questões sobre informações demográficas (eg: sexo, idade, habilitações literárias, nacionalidade) e questões relacionadas com o emprego e experiência laboral do candidato (eg: Qual a sua posição atual face ao emprego?; Se está empregado, que atividade profissional exerce essa atividade; Em que outras áreas já trabalhou anteriormente?)

A segunda parte contém questões relativas à candidatura do participante ao ensino superior (eg: Motivos da candidatura; Que outros desafios antecipa?; Que estratégias planeia utilizar ou já utilizou para enfrentar os desafios que antecipa?). Contém um questionário com questões, de “sim” e “não” sobre a confiança, curiosidade, controlo e preocupação percecionados pelos participantes nas suas vidas (eg: Considera ser uma pessoa preocupada com o seu futuro?; Considera ter controlo sobre o seu futuro?), sendo que caso o participante responda “sim” à questão, terá que responder por extenso a outra relacionada (eg: Se respondeu “sim” à questão anterior, pense numa situação em que tenha feito algo movido pela preocupação sobre o seu futuro. O que fez?; 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?). Estas questões estão relacionadas com os itens do inventário CAAS, sendo a base para os mesmos.

A terceira e última parte constitui a versão do inventário CAAS baseado na versão experimental portuguesa, composta por 38 itens, anteriormente referida.

### **2.3. Procedimento**

A escala de adaptabilidade de carreira foi aplicada entre Junho e Julho de 2013 a candidatos designados “maiores de 23 anos”, a uma universidade pública em Portugal.

As respostas aos 10 itens da dimensão de cooperação não foram utilizadas para a análise dos resultados, descartando-se assim a dimensão da cooperação. Devido a ter ocorrido uma anomalia informática para com a base de dados, as respostas aos itens da dimensão de preocupação: 1. Planear as coisas importantes antes de começar; 2. Pensar como vai ser o meu futuro, foram destruídas, desta forma na dimensão de preocupação apenas foram contabilizados 5 itens.

Relativamente ao tratamento dos dados, respostas ao questionário e inventário CAAS baseado na versão experimental portuguesa foram analisados através do *software Microsoft Excel 2010* e *SPSS Statistics 20*.

### 3. Análise e Discussão de Resultados

#### 3.1. Medidas de Dispersão

Relativamente aos resultados dos 26 itens contabilizados dos 38 itens da versão do inventário CAAS baseado na versão experimental portuguesa, existente na 3ª parte do questionário. Numa primeira fase foram analisadas varias medidas de dispersão dos itens, tais como média, desvio-padrão, variância, curtose, assimetria e amplitude (Quadro 2).

**Quadro 2 – Medidas de dispersão dos resultados dos fatores de 1ª ordem**

Dimensões	Itens (Indicadores de 1ª Ordem)	Média	DP	Var.	Amp.	Assi.	Curt.
<b>Preocupação</b>	3. Compreender que as escolhas de hoje influenciam o meu futuro	4.54	0.62	0.39	3 – 5	-1.02	0.01
	4. Preparar-me para o futuro	4.17	0.73	0.54	3 – 5	-0.28	-1.09
	5. Tomar consciência das escolhas de carreira que tenho de fazer	4.17	0.72	0.52	2 – 5	-0.51	-0.09
	6. Planear como alcançar os meus objetivos	4.19	0.71	0.50	2 – 5	-0.42	-0.45
	7. Estar preocupado(a) com a minha carreira	4.21	0.91	0.82	1 – 5	-0.93	0.25
<b>Controlo</b>	8. Manter sempre o ânimo	4.11	0.84	0.71	2 – 5	-0.45	-0.86
	9. Tomar decisões por mim próprio(a)	4.49	0.65	0.42	3 – 5	-0.90	-0.27
	10. Assumir a responsabilidade pelos meus atos	4.79	0.46	0.21	3 – 5	-2.11	3.84
	11. Defender as minhas convicções	4.54	0.60	0.36	2 – 5	-1.14	1.43
	12. Contar comigo próprio(a)	4.50	0.67	0.45	2 – 5	-1.17	0.79
	13. Fazer o que é melhor para mim	4.11	0.79	0.63	1 – 5	-0.67	0.56
	14. Arranjar forças para continuar	4.50	0.69	0.48	3 – 5	-1.03	-0.22
<b>Curiosidade</b>	15. Explorar aquilo que me rodeia	4.23	0.64	0.40	3 – 5	-0.23	-0.62
	16. Procurar oportunidades para me desenvolver como pessoa	4.43	0.62	0.38	3 – 5	-0.60	-0.56
	17. Explorar alternativas antes de fazer uma escolha	4.09	0.70	0.49	2 – 5	-0.26	-0.48
	18. Estar atento(a) às diferentes maneiras de fazer as coisas	4.21	0.69	0.47	2 – 5	-0.44	-0.25
	19. Analisar de forma aprofundada questões que me dizem respeito	4.36	0.70	0.49	2 – 5	-0.77	-0.08
	20. Procurar informação sobre as escolhas que tenho de fazer	4.26	0.65	0.42	2 – 5	-0.47	0.13
	21. Ser curioso(a) sobre novas oportunidades	4.53	0.56	0.31	3 – 5	-0.64	-0.65
<b>Confiança</b>	22. Realizar tarefas de forma eficiente	4.32	0.62	0.39	3 – 5	-0.35	-0.65
	23. Ser consciencioso(a) e fazer as coisas bem	4.39	0.60	0.36	3 – 5	-0.42	-0.66
	24. Desenvolver novas competências	4.44	0.61	0.37	3 – 5	-0.60	-0.55
	25. Dar sempre o meu melhor	4.59	0.64	0.41	3 – 5	-1.33	0.59
	26. Ultrapassar obstáculos	4.41	0.64	0.41	2 – 5	-0.79	0.44
	27. Resolver problemas	4.36	0.63	0.40	2 – 5	-0.65	0.38
	28. Enfrentar desafios	4.46	0.63	0.40	2 – 5	-0.93	0.70

Como é possível verificar todos os 26 itens apresentam médias de aproximadamente 4 (Bastante) e 5 (Muito). Destacam-se as médias do item 10 (4.79), item 25 (4.59) e itens 3 e 11 (4.54) como sendo as mais elevadas. As médias mais baixas destacam-se no item 17 (4.09) e itens 8 e 13 (4.11). Relativamente à assimetria, devido aos resultados de todos os itens serem negativos existe uma clara distribuição

negativa. Face à normalidade da distribuição dos resultados, tanto os valores da assimetria como da curtose em aproximadamente metade dos itens não são superiores a 0 nem se encontram dentro do intervalo de -0.5 e 0.5, o que remete para os resultados não terem na sua totalidade uma distribuição normal.

Estas medidas de dispersão também se realizaram para as 4 dimensões e para a escala global (Quadro 3).

**Quadro 3 – Medidas de dispersão dos resultados dos fatores de 2ª ordem**

Constructo	Dimensões (Indicadores de 2ª Ordem)	Média	DP	Var.	Amp.	Assi.	Curt.
<b>Adaptabilidade</b>	Preocupação	4.26	0.50	0.25	2.60 – 5.00	-0.66	0.27
	Controlo	4.44	0.47	0.22	3.00 – 5.00	-0.89	0.29
	Curiosidade	4.30	0.46	0.21	3.14 – 5.00	-0.24	-0.59
	Confiança	4.43	0.46	0.21	3.00 – 5.00	-0.59	-0.23
Escala Global Adaptabilidade		4.36	0.39	0.15	3.27 – 5.00	-0.36	-0.42

Como seria de esperar todas as dimensões demonstram médias elevadas, de aproximadamente 4 (Bastante), não existindo diferenças significativas entre cada dimensão. Na assimetria apenas a dimensão de curiosidade apresenta valores dentro do intervalo de -0.5 e 0.5 (-0.24), enquanto que na curtose esta dimensão apresenta o único valor fora do intervalo desejado (-0.59). Assim, é questionável se todas as dimensões apresentam uma distribuição normal. É de conotar que todas as dimensões apresentam uma distribuição negativa. Relativamente ao achatamento, a dimensão de curiosidade apresenta os valores mais afastados (-0.59) e a dimensão de confiança (-0.23) os valores mais próximos.

Face à escala global da adaptabilidade, como seria de esperar esta tem uma média de aproximadamente 4 (Bastante). É de conotar que os valores da curtose (-0.42) e assimetria (-0.36) remetem para uma distribuição de resultados predominantemente negativa e considerada dentro do normal.

### 3.2. Análise de *Clusters*

Numa fase seguinte formaram-se *clusters* referentes ao número de respostas de 1 a 5 em cada item para cada dimensão. A análise de *clusters* foi realizada tendo em conta as questões de “sim” e “não” sobre a confiança, curiosidade, controlo e preocupação percebidos pelos participantes, presentes na segunda folha do questionário.

#### 3.2.1. Preocupação

Face à dimensão de preocupação, na questão “Considera ser uma pessoa preocupada com o seu futuro?”, do total dos participantes, 123 responderam “sim” e 10 responderam “não”. No quadro 4 estão distribuídos o número de participantes que tendo

inicialmente concordado ou não com a questão anterior, responderam a cada um dos 5 itens da dimensão de preocupação na escala de Likert de 1 a 5.

Contabilizaram-se os 10 participantes que responderam “não” à questão anterior. Ao item 3, 1 respondeu 3 (Razoavelmente), 7 responderam 4 (Bastante) e 2 responderam 5 (Muito). Ao item 4, 4 responderam 3 (Razoavelmente), 5 responderam 4 (Bastante) e 1 respondeu 5 (Muito). Ao item 5, 4 responderam 3 (Razoavelmente), 4 responderam 4 (Bastante) e 2 responderam 5 (Muito). Ao item 6, 2 responderam 3 (Razoavelmente), 3 responderam 4 (Bastante) e 5 responderam 5 (Muito). Ao item 7, 1 respondeu 1 (Muito pouco), 3 responderam 3 (Razoavelmente), 4 responderam 4 (Bastante) e 2 responderam 5 (Muito).

Estas respostas vão de encontro com a média total de respostas da dimensão (4.26), devido a quase todas terem uma amplitude de 3 (Razoavelmente) a 5 (Muito) na Escala de Likert, à exceção do item 7 (Estar preocupado(a) com a minha carreira). Assim, apesar destes participantes não se considerarem pessoas preocupadas com o seu futuro, as respostas aos itens demonstram uma forte incongruência com a sua resposta à afirmação, o que por si demonstra que os participantes não têm interiorizada a noção de preocupação como recurso de adaptabilidade. Assim, a hipótese 1 é apenas parcialmente confirmada.

**Quadro 4 – Análise de *clusters* da dimensão Preocupação**

Dimensão	Itens (Indicadores de 1ª Ordem)	Escala Likert	Número de respostas (Sim)	Número de respostas (Não)
Preocupação	3. Compreender que as escolhas de hoje influenciam o meu futuro	1		
		2		
		3	8	1
		4	36	7
		5	79	2
	4. Preparar-me para o futuro	1		
		2		
		3	22	4
		4	53	5
		5	48	1
	5. Tomar consciência das escolhas de carreira que tenho de fazer	1		
		2	2	
		3	15	4
		4	63	4
		5	43	2
	6. Planear como alcançar os meus objetivos	1		
		2	1	
		3	18	2
		4	62	3
		5	42	5
7. Estar preocupado(a) com a minha carreira	1		1	
	2	4		
	3	22	3	
	4	35	4	
	5	62	2	

### 3.2.2. Controlo

Relativamente à dimensão de controlo, na questão “Considera ter controlo sobre o seu futuro?”, do total dos participantes, 84 responderam “sim”, 45 responderam “não” e 4 responderam em branco. No quadro 5 estão distribuídos o número de participantes que tendo inicialmente concordado ou não com a questão anterior, responderam a cada um dos 7 itens da dimensão de controlo de 1 a 5, ficando de fora as respostas em branco.

Contabilizaram-se os 45 participantes que responderam “não” à questão anterior. Ao item 8, 3 responderam 2 (Pouco), 10 responderam 3 (Razoavelmente), 16 responderam 4 (Bastante) e 16 responderam 5 (Muito). Ao item 9, 5 responderam 3 (Razoavelmente), 19 responderam 4 (Bastante) e 21 responderam 5 (Muito). Ao item 10, 2 responderam 3 (Razoavelmente), 11 responderam 4 (Bastante) e 32 responderam 5 (Muito). Ao item 11, 1 respondeu 1 (Pouco), 2 responderam 3 (Razoavelmente), 19 responderam 4 (Bastante) e 23 responderam 5 (Muito). Ao item 12, 1 respondeu 1 (Pouco), 4 responderam 3 (Razoavelmente), 17 responderam 4 (Bastante) e 23 responderam 5 (Muito). Ao item 13, 11 responderam 3 (Razoavelmente), 19 responderam 4 (Bastante) e 15 responderam 5 (Muito). Ao item 14, 7 responderam 3 (Razoavelmente), 15 responderam 4 (Bastante) e 23 responderam 5 (Muito).

Grande parte das respostas têm uma maior ênfase no grau 5 (Muito) da Escala de Likert, apesar da sua amplitude variar de 2 (Pouco) a 5 (Muito), assim como da média total de respostas da dimensão (4.44) ser ligeiramente inferior. Apesar destes participantes não se considerarem pessoas com controlo sobre o seu futuro, as respostas aos itens demonstram uma forte incongruência devido, sobretudo à sua ênfase no grau 5 (Muito), o que demonstra, de igual modo ao da dimensão anterior, que os participantes não têm interiorizada a noção de controlo nas suas vidas como recurso de adaptabilidade. Assim, a hipótese 2 não é confirmada.

**Quadro 5 - Análise de *clusters* da dimensão Controlo**

Dimensão	Itens (Indicadores de 1ª Ordem)	Escala Likert	Número de respostas (Sim)	Número de respostas (Não)
Controlo	8. Manter sempre o ânimo	1		
		2		3
		3	19	10
		4	29	16
		5	36	16
	9. Tomar decisões por mim próprio(a)	1		
		2		
		3	4	5
		4	26	19

		5	54	21
10.	Assumir a responsabilidade pelos meus atos	1		
		2		
		3		2
		4	10	11
		5	74	32
11.	Defender as minhas convicções	1		
		2		1
		3	1	2
		4	29	19
		5	54	23
12.	Contar comigo próprio(a)	1		
		2		1
		3	4	4
		4	25	17
		5	55	23
13.	Fazer o que é melhor para mim	1	1	
		2	1	
		3	14	11
		4	37	19
		5	31	15
14.	Arranjar forças para continuar	1		
		2		
		3	7	7
		4	21	15
		5	56	23

### 3.2.3. Curiosidade

Relativamente à dimensão da curiosidade, na questão “Considera-se uma pessoa curiosa?”, do total dos participantes, 128 responderam “sim”, 3 responderam “não” e 2 responderam em branco. No quadro 6 estão distribuídos o número de participantes que tendo inicialmente concordado ou não com a questão anterior, responderam a cada um dos 7 itens da dimensão de controlo de 1 a 5, ficando de fora as respostas em branco.

Contabilizaram-se os 3 participantes que responderam “não” à questão anterior. Ao item 15, 2 responderam 4 (Bastante) e 1 respondeu 5 (Muito). Ao item 16, 2 responderam 4 (Bastante) e 1 respondeu 5 (Muito). Ao item 17, 2 responderam 4 (Bastante) e 1 respondeu 5 (Muito). Ao item 18, 2 responderam 4 (Bastante) e 1 respondeu 5 (Muito). Ao item 19, 1 respondeu 4 (Bastante) e 2 responderam 5 (Muito). Ao item 20, 1 respondeu 4 (Bastante) e 2 responderam 5 (Muito). Ao item 21, 2 responderam 4 (Bastante) e 1 respondeu 5 (Muito).

Apesar do número diminuto de respostas, estas têm uma amplitude de 4 a 5 na Escala de Likert, indo de acordo com a média global das respostas da dimensão (4.30). O número demasiado reduzido de respostas não permite analisar se de facto existe ou não incongruência para se os participantes têm interiorizada a noção de curiosidade para com o seu futuro nas suas vidas como recurso de adaptabilidade. Assim, não é possível confirmar ou infirmar a hipótese 3.

**Quadro 6 - Análise de *clusters* da dimensão Curiosidade**

Dimensão	Itens (Indicadores de 1ª Ordem)	Escala Likert	Número de respostas (Sim)	Número de respostas (Não)	
Curiosidade	15. Explorar aquilo que me rodeia	1			
		2			
		3	15		
		4	70	2	
		5	43	1	
	16. Procurar oportunidades para me desenvolver como pessoa	1			
		2			
		3	9		
		4	55	2	
		5	64	1	
	17. Explorar alternativas antes de fazer uma escolha	1			
		2	1		
		3	24		
		4	67	2	
		5	36	1	
	18. Estar atento(a) às diferentes maneiras de fazer as coisas	1			
		2	1		
		3	17		
		4	65	2	
		5	45	1	
19. Analisar de forma aprofundada questões que me dizem	1				
	2	1			
	3	14			
	4	52	1		
	5	61	2		
20. Procurar informação sobre as escolhas que tenho de fazer	1				
	2	1			
	3	12			
	4	70	1		
	5	45	2		
21. Ser curioso(a) sobre novas oportunidades	1				
	2				
	3	4			
	4	52	2		
	5	72	1		

### 3.2.4. Confiança

Face à dimensão da confiança, na questão “Considera-se uma pessoa confiante?”, do total dos participantes, 116 responderam “sim”, 14 responderam “não” e 3 responderam em branco. No quadro 7 estão distribuídos o número de participantes que tendo inicialmente concordado ou não com a questão anterior, responderam a cada um dos 7 itens da dimensão de controlo de 1 a 5, ficando de fora as respostas em branco.

Contabilizaram-se os 14 participantes que responderam “não” à questão anterior. Ao item 22, 4 responderam (Razoavelmente), 8 responderam 4 (Bastante) e 2 responderam 5 (Muito). Ao item 23, 2 responderam 3 (Razoavelmente), 8 responderam 4 (Bastante) e 4 responderam 5 (Muito). Ao item 24, 1 respondeu 3 (Razoavelmente), 9 responderam 4 (Bastante) e 4 responderam 5 (Muito). Ao item 25, 2 responderam 3 (Razoavelmente), 4 responderam 4 (Bastante) e 8 responderam 5 (Muito). Ao item 26, 1

respondeu 2 (Pouco), 2 responderam 3 (Razoavelmente), 9 responderam 4 (Bastante) e 2 responderam 5 (Muito). Ao item 27, 2 responderam 3 (Razoavelmente), 10 responderam 4 (Bastante) e 2 responderam 5 (Muito). Ao item 28, 1 respondeu 2 (Fraco), 2 responderam 3 (Razoavelmente), 7 responderam 4 (Bastante) e 4 responderam 5 (Muito).

As respostas têm uma amplitude de 2 (Pouco) a 5 (Forte) na Escala de Likert. Apesar destes participantes não se considerarem pessoas com confiança no seu futuro, o número reduzido de respostas a todos os itens, com a exceção do item 25 (Estar atento(a) às diferentes maneiras de fazer as coisas), têm ênfase no grau 4 (Bastante), indo de acordo com a média global das respostas da dimensão (4.43). Assim, existe alguma incongruência com a sua resposta à afirmação. Desta forma os participantes têm interiorizada a noção de curiosidade para com o seu futuro nas suas vidas como recurso de adaptabilidade. Assim, a hipótese 4 é confirmada.

**Quadro 7 - Análise de *clusters* da dimensão Confiança**

Dimensão	Itens (Indicadores de 1ª Ordem)	Escala Likert	Número de respostas (Sim)	Número de respostas (Não)
Confiança	22. Explorar aquilo que me rodeia	1		
		2		
		3	7	4
		4	59	8
		5	50	2
	23. Procurar oportunidades para me desenvolver como pessoa	1		
		2		
		3	6	2
		4	54	8
		5	56	4
	24. Explorar alternativas antes de fazer uma escolha	1		
		2		
		3	7	1
		4	47	9
		5	62	4
	25. Estar atento(a) às diferentes maneiras de fazer as coisas	1		
		2		
		3	9	2
		4	26	4
		5	81	8
	26. Analisar de forma aprofundada questões que me dizem	1		
		2		1
		3	6	2
		4	49	9
		5	61	2
	27. Procurar informação sobre as escolhas que tenho de fazer	1		
		2	1	
		3	6	2
4		53	10	
5		56	2	
28. Ser curioso(a) sobre novas oportunidades	1			
	2		1	
	3	5	2	
	4	46	7	
	5	65	4	

### 3.3. Consistência Interna

Procedeu-se à análise dos 26 itens analisados tendo em conta a consistência interna dos resultados na escala total (Quadro 8). O índice de consistência global da escala é de 0.922, sendo este elevado. O item 7 (Estar preocupado(a) com a minha carreira) foi o único que quando retirado aumentaria a consistência da escala total, com um alfa de 0.927, sendo que os restantes reduziriam muito pouco a consistência interna da escala.

Quadro 8 – Alfa de cronbach da Escala Global

Dimensões	Itens (Indicadores de 1ª Ordem)	Alfa de Cronbach
<b>Preocupação</b>	3. Compreender que as escolhas de hoje influenciam o meu futuro	0.920
	4. Preparar-me para o futuro	0.917
	5. Tomar consciência das escolhas de carreira que tenho de fazer	0.919
	6. Planear como alcançar os meus objetivos	0.917
	7. Estar preocupado(a) com a minha carreira	<b>0.927</b>
<b>Controlo</b>	8. Manter sempre o ânimo	0.917
	9. Tomar decisões por mim próprio(a)	0.919
	10. Assumir a responsabilidade pelos meus atos	0.920
	11. Defender as minhas convicções	0.918
	12. Contar comigo próprio(a)	0.920
	13. Fazer o que é melhor para mim	0.921
	14. Arranjar forças para continuar	0.918
	<b>Curiosidade</b>	15. Explorar aquilo que me rodeia
16. Procurar oportunidades para me desenvolver como pessoa		0.918
17. Explorar alternativas antes de fazer uma escolha		0.919
18. Estar atento(a) às diferentes maneiras de fazer as coisas		0.917
19. Analisar de forma aprofundada questões que me dizem respeito		0.918
20. Procurar informação sobre as escolhas que tenho de fazer		0.919
21. Ser curioso(a) sobre novas oportunidades		0.919
<b>Confiança</b>	22. Realizar tarefas de forma eficiente	0.918
	23. Ser consciencioso(a) e fazer as coisas bem	0.919
	24. Desenvolver novas competências	0.918
	25. Dar sempre o meu melhor	0.918
	26. Ultrapassar obstáculos	0.917
	27. Resolver problemas	0.919
	28. Enfrentar desafios	0.917
	<b>Escala Global Adaptabilidade</b>	<b>Total</b>

#### 3.3.1. Preocupação

Posteriormente foi analisada a consistência interna dos itens de cada dimensão. Face à dimensão de preocupação foram analisados os 5 itens (Quadro 9). Esta dimensão tem um índice de consistência de 0.706. À semelhança desta análise anterior na escala total, ao se remover o item 7 (Estar preocupado(a) com a minha carreira) a dimensão iria aumentar a sua consistência interna, tendo um alfa de 0.727.

**Quadro 9 - Alfa de cronbach da dimensão Preocupação**

Dimensão	Ítems (Indicadores de 1ª Ordem)	Alfa de Cronbach
<b>Preocupação</b>	3. Compreender que as escolhas de hoje influenciam o meu futuro	0.660
	4. Preparar-me para o futuro	0.642
	5. Tomar consciência das escolhas de carreira que tenho de fazer	0.598
	6. Planear como alcançar os meus objetivos	0.660
	7. Estar preocupado(a) com a minha carreira	<b>0.727</b>
<b>Total</b>		0.706

### 3.3.2. Controlo

Relativamente à dimensão de controlo (Quadro 10), esta tem um índice de consistência interna de 0.819. Ao se analisarem os 7 itens respetivos, verifica-se que o item 13 (Fazer o que é melhor para mim) aumentaria ligeiramente a consistência interna da dimensão controlo ao ser retirado, com um alfa de 0.823.

**Quadro 10 - Alfa de cronbach da dimensão Controlo**

Dimensão	Ítems (Indicadores de 1ª Ordem)	Alfa de Cronbach
<b>Controlo</b>	8. Manter sempre o ânimo	0.787
	9. Tomar decisões por mim próprio(a)	0.783
	10. Assumir a responsabilidade pelos meus atos	0.809
	11. Defender as minhas convicções	0.788
	12. Contar comigo próprio(a)	0.780
	13. Fazer o que é melhor para mim	<b>0.823</b>
	14. Arranjar forças para continuar	0.788
<b>Total</b>		0.819

### 3.3.3. Curiosidade

Face à dimensão de curiosidade foram analisados os 7 itens respetivos (Quadro 11). A dimensão tem um índice de consistência interna de 0.830. Ao se analisarem os itens conclui-se que a consistência interna da dimensão iria diminuir se qualquer um destes fosse removido.

**Quadro 11 - Alfa de cronbach da dimensão Curiosidade**

Dimensão	Ítems (Indicadores de 1ª Ordem)	Alfa de Cronbach
<b>Curiosidade</b>	15. Explorar aquilo que me rodeia	0.823
	16. Procurar oportunidades para me desenvolver como pessoa	0.797
	17. Explorar alternativas antes de fazer uma escolha	0.808
	18. Estar atento(a) às diferentes maneiras de fazer as coisas	0.804
	19. Analisar de forma aprofundada questões que me dizem respeito	0.794
	20. Procurar informação sobre as escolhas que tenho de fazer	0.804
	21. Ser curioso(a) sobre novas oportunidades	0.820
<b>Total</b>		0.830

### 3.3.4. Confiança

Relativamente à dimensão de confiança (Quadro 12), esta tem um índice de consistência interna de 0.860. Ao se remover qualquer um dos seus 7 itens a consistência interna desta dimensão iria somente diminuir.

**Quadro 12 - Alfa de cronbach da dimensão Confiança**

Dimensão	Itens (Indicadores de 1ª Ordem)	Alfa de Cronbach
Confiança	22. Realizar tarefas de forma eficiente	0.838
	23. Ser consciencioso(a) e fazer as coisas bem	0.846
	24. Desenvolver novas competências	0.844
	25. Dar sempre o meu melhor	0.848
	26. Ultrapassar obstáculos	0.834
	27. Resolver problemas	0.840
	28. Enfrentar desafios	0.833
<b>Total</b>		<b>0.860</b>

Das 4 dimensões analisadas, a dimensão de confiança apresenta um maior índice de consistência interna (0.860), enquanto que a dimensão de preocupação apresenta o índice de consistência mais baixo (0.706). Este último pode ser explicado em parte devido à falta das respostas aos 2 itens que compõem esta dimensão. A dimensão de controlo e curiosidade apresentam níveis de consistência interna de 0.819 e 0.830 respetivamente. De um modo geral a consistência interna das 4 dimensões que varia dos 0.706 aos 0.860, encontram-se num nível aceitável. A consistência da própria escala (0.922) demonstra um excelente nível de consistência interna.

#### 4. Considerações Finais

Através dos resultados obtidos é possível comprovar que indivíduos “maiores de 23” evidenciam claramente não ter controlo sobre o seu futuro, no entanto demonstram ter confiança. Devido aos resultados inconclusivos face às dimensões de preocupação e curiosidade, seria necessário um estudo aprofundado para se conseguirem obter resultados mais concretos. No entanto, este estudo pode contribuir para o tema da adaptabilidade da carreira pois existe um grande número de investigações que analisam variáveis relacionadas com esta, tendo como foco alunos do ensino secundário, profissional (Silva & Gamboa, 2014) e superior (Gamboa, Paixão & Palma, 2014; Yousefi, Abedi, Baghban, Eatemadi & Abedi, 2011), não havendo, no entanto muita literatura sobre estudos da adaptabilidade da carreira com indivíduos “maiores de 23” no início do seu percurso no ensino superior.

Este estudo tem também relevância para o contexto organizacional devido a estes indivíduos, ao concluírem o seu percurso académico se inserirem em diferentes tipos de organizações. Assim, as implicações deste estudo são relevantes para que as organizações possam melhorar as dinâmicas e processos face à inserção dos indivíduos “maiores de 23”, lidando com a perceção de confiança e controlo dos mesmos, de modo a ser possível aumentar o seu desempenho e reduzir consequências como o absentismo e *turnover*. Os resultados são também importantes em formações específicas para este público-alvo, podendo ser inseridos em temas como o *mindfulness* e desenvolvimento pessoal, em que a perceção de confiança sobre o futuro dos participantes pode ser utilizada como fator-chave para trabalhar as restantes, assim como outras variáveis.

Existem algumas limitações para com este estudo, nomeadamente o número reduzido de participantes (N=133), o que limita a generalização dos resultados obtidos. Outra limitação do estudo foi a «destruição» das respostas aos itens 1 e 2 da dimensão de preocupação o que pode enviesar os resultados obtidos.

Assim, seria importante um estudo futuro com um número consideravelmente maior de participantes. Para uma futura investigação seria também importante um estudo longitudinal para analisar os resultados destes indivíduos numa primeira fase no contexto do ensino superior, e posteriormente após estes ingressarem no mercado de trabalho, estudando novamente a sua perceção das dimensões da adaptabilidade, de modo a ser possível analisar se ocorrem mudanças nas suas crenças das 4 dimensões da adaptabilidade e qual o seu significado caso estas ocorram.

## 5. Bibliografia

Brown, A., Bimrose, J., Barnes, S. A. & Hughes, D. (2012). The role of career adaptabilities for mid-career changes. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (3), 754-761.

Creed, P. A., Fallon, T. & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 219-229.

De Vos, A. & Dries, N. (2013). Applying a talent management lens to career management: The role of human capital composition and continuity. *The International Journal of Human Resource Management*, 24 (9), 1816-1831.

Direção Geral de Ensino Superior (2008). *Acesso ao ensino superior: Perguntas frequentes*. Acedido Novembro 11, 2015, em <http://www.dges.mctes.pt/DGES/pt/Estudantes/Acesso/ConcursosEspeciais/FAQ/Maior esde23/>.

Dries, N., Van Esbroeck, R., Van Vianen, A. E. M., De Cooman, R. & Pepermans, R. (2012). Career adapt-abilities scale-belgium form: Psychometric characteristics and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 674-679.

Duarte, M. E. (2009). The psychology of life construction. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 259-266.

Duarte, M. E. (2013). A vida da orientação na vida do século XXI: Constrangimentos e desafios. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14 (2), 155-164.

Duarte, M. E., Soares, M. C., Fraga, S., Rafael, M., Lima, M. 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, 725-729.

Fraga, S. I. D. (2012). *Adaptabilidade e empregabilidade numa perspetiva construtivista. Estudo com desempregados em contexto de formação*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Psicologia – Universidade de Lisboa, Portugal.

Gamboa, V., Paixão, O. & Palma, A. I. (2014). Adaptabilidade de carreira e autoeficácia na transição para o trabalho: O papel da empregabilidade percebida – Estudo com estudantes do ensino superior. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 48 (2), 133-156.

Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *The Academy of Management Executive*, 10 (4), 8-16.

Harry, N. & Coetzee, M. (2013). Sense of coherence, career adaptability and burnout of early-career black staff in the call centre environment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39 (2), 1-10.

Hartung, P. J. (2013). Career construction counseling. In A. Di Fabio & J. G. Maree (Eds.). *The psychology of career counseling: New challenges for a new era* (pp.15-28). New York: Nova Science publishers, Inc.

Hirschi, A., Herrmann, A. & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10.

Hou, Z. J., Leung, S. A., Li, X., Li, X. & Xu, H. (2012). Career adapt-abilities scale – China Form: Construction and initial validation. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 686-691.

Kenny, M. E. & Bledsoe, M. (2005). Contributions of the relational context to career adaptability among urban adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 257-272.

Lent, R.W. (2013). Career-life preparedness: Revisiting career planning and adjustment in the new workplace. *The Career Development Quarterly*, 61 (1), 2–14

Leung, S. A. (2008). The big five career theories. In J. A. Athanasou. & R. Van Esbroeck. (Eds.). *International handbook of career guidance* (pp.115-132). Dordrecht: Springer.

Lima, R. & Fraga, S. (2010). Adaptability in higher education: A new look at a follow-up study. *REOP*, 21 (1), 3-12.

McMahon, M., Watson, M. & Bimrose, J. (2012). Career adaptability: A qualitative understanding from the stories of older women. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 762-768.

Maree, J. G. (2012). Career adapt-abilities-South African form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 730-733.

Navaitiené, J. (2014). Career adaptability of young adults: Psychological aspect of professional socialization. *Pedagogika*, 116 (4), 124-135.

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.

Rossier, J. (2015). Career adaptability and life designing. In L. Nota & J. Rossier (Eds.). *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice* (pp.153-168). Boston, MA: Hogrefe.

Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C. & Dauwalder, J. P. (2012). Career adapt-abilities scale in french-speaking swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (1), 734-743.

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life span life space theory. *Career Development Quarterly*, 45 (3), 247-259.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp.42-70). New Jersey: John Wiley & Sons.

Savickas, M. L. (2006). Career construction theory. In J. Greenhaus & G. Gallahan (Eds.). *Encyclopedia of career development* (pp.84-88). Thousand Oaks: Sage.

Savickas, M. L. (2008). Helping people choose jobs: A history of the guidance profession. In J. A. Athanasou & R. Van 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.

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.

Savickas, M. L. & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.

Silva, C. & Gamboa, V. (2014). O impacto do estágio na adaptabilidade de carreira em estudantes do ensino profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15 (2), 105-114.

Sullivan, S. E., Garden, W. A. & Martin, D. F. (1998). Careers in the next millennium: Directions for future research. *Human Resource Management Review*, 8, 165-185.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Eds.). *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (pp. 192-234). San Francisco: Jossey-Bass.

Tak, J. (2012). Career adapt-abilities scale – Korea form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 712-715.

Tien, H. L. S., Wang, Y. C., Chu, H. C. & Huang, T. L. (2012). Career adapt-abilities scale – Taiwan form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 744-747.

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, 716-724.

Van Vianen, A. E. M., Koen, J. & Klehe, U. C. (2015). Unemployment: Creating and conserving resources for career self-regulation. In L. Nota & J. Rossier (Eds.). *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice* (pp.201-218). Boston, MA: Hogrefe.

Waterman, R., Waterman, J. & Collard, B. (1994). Toward a career resilient workforce. *Harvard Business Review*, 72 (4), 87-95.

Yousefi, Z., Abedi, M., Baghdan, I., Eatemadi, O. & Abedi, A. (2011). Personal and situational variables and career concerns: Predicting career adaptability in young adults. *The Spanish Journal of Psychology*, 14 (1), 263-271.

# **Anexos**

## Escala sobre Adaptabilidade

Nome \_\_\_\_\_

Idade \_\_\_\_\_ Assinale: Masculino ou Feminino

### INSTRUÇÕES

Pessoas diferentes utilizam recursos diferentes para construir as suas carreiras/vidas. Ninguém é bom em tudo; cada um procura dar o melhor de si. Por favor leia cada afirmação e depois, para indicar a sua resposta, utilize a seguinte escala:

<u>CONSIDERO QUE SOU CAPAZ DE...</u>	Muito pouco	Pouco	Razoavelmente	Bastante	Muito
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 objectivos	_____	_____	_____	_____	_____
7. Estar preocupado(a) com a minha carreira	_____	_____	_____	_____	_____
8. Manter sempre o ânimo	_____	_____	_____	_____	_____
9. Tomar decisões por mim próprio(a)	_____	_____	_____	_____	_____
10. Assumir a responsabilidade pelos meus actos	_____	_____	_____	_____	_____
11. Defender as minhas convicções	_____	_____	_____	_____	_____
12. Contar comigo próprio(a)	_____	_____	_____	_____	_____
13. Fazer o que é melhor para mim	_____	_____	_____	_____	_____
14. Arranjar forças para continuar	_____	_____	_____	_____	_____

Por favor leia cada afirmação e depois, para indicar a sua resposta, utilize a seguinte escala:

<u>CONSIDERO QUE SOU CAPAZ DE...</u>	Muito pouco	Pouco	Razoavelmente	Bastante	Muito
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					
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					