



UNIVERSIDADE DE ÉVORA

Escola de Ciências Sociais

Departamento de Psicologia

***Indecisão Vocacional e Adaptabilidade de Carreira em
Estudantes do Ensino Superior***

Mestranda: Susana Maria Tavares Mauricio

Orientação: Prof. Doutor Paulo Miguel da Silva Cardoso

Mestrado em Psicologia

Área de especialização: Psicologia da Educação

Dissertação

Évora, 2019



UNIVERSIDADE DE ÉVORA

Escola de Ciências Sociais

Departamento de Psicologia

***Indecisão Vocacional e Adaptabilidade de Carreira em
Estudantes do Ensino Superior***

Mestranda: Susana Maria Tavares Mauricio

Orientação: Prof. Doutor Paulo Miguel da Silva Cardoso

Mestrado em Psicologia

Área de especialização: Psicologia da Educação

Dissertação

Évora, 2019

Escola de Ciências Sociais | Departamento de Psicologia

Dissertação **“Indecisão Vocacional e A daptabilidade de Carreira em Estudantes do Ensino Superior”**

Candidato(a): **Susana Mauricio**

Presidente de júri: **Prof.^a Doutora Maria de Fátima Bernardo | EU**

Arguente: **Prof. Doutor Rui C. Campos | EU**

Orientador: **Prof. Doutor Paulo Miguel Silva Cardoso | UE**

AGRADECIMENTOS

A elaboração deste trabalho não teria sido possível sem a colaboração, estímulo e empenho de diversas pessoas. Gostaria, por este facto, de expressar toda a minha gratidão e apreço a todos aqueles que, directa ou indirectamente, contribuíram para que esta tarefa se tornasse uma realidade. A todos quero manifestar os meus sinceros agradecimentos.

Em primeiro lugar, ao Dr Professor Paulo Cardoso, para quem não há agradecimentos que cheguem. As notas dominantes da sua orientação foram a utilidade das suas recomendações e a cordialidade com que sempre me recebeu. Estou grata por ambas e também pela liberdade de acção que me permitiu, que foi decisiva para que este trabalho contribuísse para o meu desenvolvimento pessoal.

Às centenas de docentes e seus alunos que prescindiram de algum do seu precioso tempo para responder aos questionários para realização do estudo da minha tese, o meu muito obrigada

Aos meus amigos, em especial à Luísa Moura, que sempre se fizeram presentes na minha vida. Obrigada pelo companheirismo, apoio e amizade incondicional.

Por último, mas não menos importante, aos meus pais e irmão, pelo apoio e compreensão inestimáveis, pelos diversos sacrifícios suportados e pelo constante encorajamento a fim de prosseguir a elaboração desta tese.

RESUMO

Com objetivo de estudar a relação entre as dificuldades de tomada de decisão na carreira com a adaptabilidade na carreira em estudantes do ensino superior.

O método adotado é de natureza quantitativa e trata-se de um estudo descritivo-correlacional, onde se utilizaram como instrumentos de recolha de dados o Career Decision Difficulties Questionnaire e a Escala de Adaptabilidade na Carreira e a análise estatística como técnica de análise de dados. Participaram no estudo 252 estudantes universitários as suas idades variavam entre os 17 e os 49 anos.

Os resultados indicam uma boa consistência interna do CDDQ e da EAC, permitindo confirmar a hipótese de investigação formulada, ou seja, de que as dificuldades de tomada de decisão na carreira têm uma relação inversa com as dimensões de adaptabilidade na carreira, na medida em que evidenciam correlações inversas e significativas entre as dimensões do CDDQ e da EAC.

Palavras-chave: Indecisão Vocacional; Adaptabilidade na Carreira; Estudantes; Ensino Superior.

Indecisão Vocacional e Adaptabilidade de Carreira em Estudantes do Ensino Superior

ABSTRACT

This research aims to study the relationship between the difficulties of career decision making and career adaptability in higher education students.

The method adopted is quantitative in nature and it is a descriptive-correlational study, where the Career Decision Difficulties Questionnaire and the EAC (Career Adaptivity Scale) were used as data collection instruments and the statistical analysis as data analysis technique. A total of 252 university students participated in the study their ages ranged from 17 to 49 years.

The results indicate a good internal consistency of the CDDQ and the EAC, allowing to confirm the hypothesis of investigation formulated, that is, that the difficulties of decision making in the career have an inverse relation with the dimensions of adaptability in the career, to the extent that evidenced inverse and significant correlations between the dimensions of CDDQ and EAC.

Keywords: Vocational Indecision; Career Adaptability; Students; Higher education.

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	1
RESUMO	2
ABSTRACT	3
ÍNDICE.....	4
ÍNDICE DE QUADROS	6
SIGLAS	7
INTRODUÇÃO.....	8
1.ª PARTE – REVISÃO DE LITERATURA.....	9
CAPÍTULO I – A INDECISÃO VOCACIONAL	10
1.1. Desisão e Indecisão Vocacional	10
1.1.1. Modelos Explicativos de Tomada de Decisão.....	12
1.1.2. Dificuldades de Tomada de Decisão Vocacional: A Perspetiva de Itamar Gati e Colaboradores	14
1.1.2.1. Career Decison Difficulties Questionnaire – CDDQ.....	17
1.1.3. Perfis de Indecisão: Avaliação	18
1.1.3.1. Career Decision-Making Profile – CDMP.....	20
CAPÍTULO II –ADAPTABILIDADE DE CARREIRA	23
2.1. O Mundo do Trabalho e a Adaptabilidade de Carreira	23
2.1.1. As Mudanças no Mundo Laboral e nas Carreiras.....	23
2.2. Adaptabilidade de Carreira.....	25
2.2.1. Fatores Contextuais e Relacionais na Adaptabilidade de Carreira.....	28
2.2.2. Educação para a Carreira e Promoção da Adaptabilidade.....	28
2.ª PARTE – ESTUDO EMPÍRICO	33
CAPÍTULO III – METODOLOGIA	34
2.1. Objetivos.....	34
2.2. Hipóteses de Investigação	34
2.3. Método.....	36
2.3.1. Participantes	36
2.3.2. Medidas	36
2.3.3. Técnica de Análise de Dados.....	37
2.3.4. Procedimentos	37
CAPÍTULO IV – RESULTADOS	38
4.1. Apresentação de Resultados	38
4.1.1. Precisão dos Resultados nas Escalas	38

4.1.2. Relação entre as Variáveis Adaptabilidade e Tomada de Decisão.....	39
4.1.3. Diferenças entre Grupos	39
4.2. Discussão dos Resultados	41
CONCLUSÃO.....	44
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
ANEXOS	55
Anexo I – Escala de Adaptabilidade.....	56
Anexo II – Questionario das Dificuldades de Tomada de Decisão de Carreira	58

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1: Taxonomia do modelo teórico sobre dificuldades na tomada de decisão vocacional	15
Quadro 2: Resultados da consistência interna das escalas	38
Quadro 3: Matriz de correlações	39
Quadro 4: Diferenças entre médias das escalas em função do género	40
Quadro 5: Diferenças entre médias das escalas em função da idade	40
Quadro 6: Diferenças entre médias das escalas em função da escolaridade	41

SIGLAS

4C's – *Concern, Control, Curiosity and Confidence*

ABC – *Attitudes, Beliefs, Competencies*

CDDQ – *Career Decision Difficulties Questionnaire*

CDMP – *Career Decision-Making Profile*

EAC – Escala de Adaptabilidade na Carreira

MAUT – *MultiAttribute Utility Theory*

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

SEU – *Subjective Expected Utility*

SPSS – Statistical Package for the Social Sciences

TCC – Teoria da Construção de Carreira

TIC – Tecnologias da Informação e Comunicação

INTRODUÇÃO

A decisão sobre o que se quer ser em termos profissionais e no futuro é essencial para um jovem, nomeadamente aquando da entrada para o ensino superior e, por isso, desde já importa estudar as dificuldades que eles sentem e se estas influenciam a sua capacidade de adaptação na carreira.

Por outro lado, não se pode esquecer que o mercado de trabalho tem sofrido profundas mudanças as quais exigem destes jovens adultos a capacidade de se adaptarem a estas novas condições e imprevistos.

Este documento apresenta a investigação realizada a fim de se estudar a relação entre as dificuldades de tomada de decisão na carreira com a adaptabilidade na carreira em estudantes do ensino superior e nele participaram 252 universitários que frequentam a licenciatura.

Em termos de organização, o estudo está estruturado em duas partes: a primeira assume um carácter mais teórico, desenvolvendo um quadro teórico e concetual sobre a temática em estudo; por sua vez, na segunda parte, apresenta-se o estudo empírico realizado.

Assim sendo, o primeiro capítulo foca-se nos constructos de decisão e indecisão vocacional, bem como nos processos e fatores envolvidos e nos modelos que os procuram explicar e o segundo capítulo centra-se no constructo de adaptabilidade na carreira, bem como os seus fatores influenciadores, as suas estratégias e como pode ser promovida esta capacidade que se assume cada vez mais como que um requisito para ingressar e permanecer no mercado de trabalho.

O terceiro capítulo refere-se à metodologia e inicia a segunda parte do trabalho, apresentando os objetivos e a hipótese de investigação, assim como o método, os participantes, as medidas, a técnica de análise de dados e os procedimentos adotados ao longo do estudo.

No quarto capítulo procede-se à apresentação dos resultados obtidos, bem como à sua discussão, procurando-se aqui um confronto com os resultados de outras investigações.

Para terminar, tecem-se as conclusões principais, apontam-se as limitações do estudo e deixam-se algumas sugestões para investigações futuras.

1.^a PARTE – REVISÃO DE LITERATURA

CAPÍTULO I – A INDECISÃO VOCACIONAL

O estudo aqui apresentado pretende perceber qual a relação existente entre as dificuldades de tomada de decisão na carreira com a adaptabilidade na carreira em estudantes do ensino superior. Neste sentido, visando a construção de um quadro teórico-conceitual que sustente o estudo realizado, este primeiro capítulo debruça-se sobre os constructos de decisão e indecisão vocacional, bem como nos processos e fatores envolvidos e nos modelos que os procuram explicar.

1.1. Decisão e Indecisão Vocacional

A decisão sobre no que se formar, sobre o que fazer e ser em termos profissionais é algo importante, nomeadamente quando se ingressa no ensino superior e se tem que escolher uma área de formação. Enquanto conceito, a decisão pode ser definida como o ato ou o processo de escolha de uma opção perante um conjunto de alternativas (Colman, 2006). Na perspetiva de Herr, Cramer e Niles (2004), são as demonstrações que as pessoas apresentam sobre o modo como se encaram a si próprias, às oportunidades e às relações existentes entre ambos os fatores. Estes autores acrescentam ainda que as decisões são combinações entre o *self* e o ambiente, o que significa que as decisões não são simples comportamentos e independentes, que se tomam de forma impulsiva. No campo vocacional, esta temática tem sido alvo de estudo por diversos autores, uma vez que engloba um domínio fundamental de investigação na psicologia vocacional que aborda diferentes áreas de desenvolvimento, quer a nível social, quer a nível familiar, quer a nível pessoal (Gati e Tal, 2008). Isto porque, mediante a noção de um futuro instável e imprevisível e numa economia global, os percursos de carreira deixaram de ser lineares e caracterizam-se por diversas transições ao longo da vida do indivíduo e, por isso, têm pensados por meio de uma perspetiva holística do homem e onde as variáveis individuais, relacionais e contextuais se interrelacionam (Barros, 2010).

Para Rassin e Muris (2005), a escolha e decisão vocacional surgem quando se elege uma opção em detrimento de outra e de iniciar um plano de realização de objetivos a curto prazo. Com uma perspetiva diferente, Santos (2005) corrobora a afirmação de Rassin e Muris (2005), quando refere que a escolha vocacional subentende a intenção de escolher um determinado objetivo, que implica uma decisão sobre diversas opções e possibilidades

de sucesso das mesmas. Dessa forma, as pessoas têm de tentar adaptar-se às constantes mudanças que ocorrem, passando a sua identidade pessoal por ser uma das poucas âncoras estáveis que utilizam para lidar com a incerteza (Teixeira, 2008). Esta incerteza é influenciada por diversos fatores, ou seja, as pessoas escolhem o que querem ser a nível profissional consoante o seu projeto pessoal, devendo para o efeito, estarem consciencializados sobre quem são e sobre o que desejam para o seu projeto de vida (Almeida, 2008). A este respeito, Teixeira (2008) menciona que o auge do desenvolvimento pessoal passa pelo autoconhecimento, o qual engloba as aptidões, interesses e valores, assim como as competências sociais e emocionais que permitem ultrapassar os desafios atuais.

Voltando o eixo da nossa atenção para a indecisão vocacional, esta pode ser descrita como “a expressão de incerteza e de falta de confiança face a uma escolha escolar ou profissional” (Dosnon, 1996, p. 130). De acordo com Santos (2000), esta reflete a incapacidade da pessoa em se comprometer com uma decisão que tem impacto na preparação e entrada no mundo profissional ou, como explicam Faria, Taveira e Saavedra (2008), na incerteza de selecionar uma profissão ou de escolher a sua carreira. Contudo, a indecisão vocacional não é necessariamente algo negativo, pois esta promove o envolvimento autónomo dos indivíduos nas atividades de exploração e pode ter como causa o excesso de informação ou o acesso a informação incorreta ao longo do seu percurso e desenvolvimento (Faria et al., 2008).

Importa ainda referir que a indecisão vocacional pode assumir duas formas – a transitória e a crónica (também designada de generalizada), onde a primeira apresenta um carácter desenvolvimental e, neste caso, os indivíduos têm dificuldades ao nível das escolhas profissionais, pelo que estes exploram e ponderam diferentes alternativas em função das suas próprias características, para depois tomarem uma decisão com confiança e consciente (Santos, 2000). Já no segundo caso, o indivíduo é incapaz de tomar uma decisão vocacional mesmo reunindo as condições necessárias para tal, tendo também dificuldades em tomar decisões noutras esferas da sua vida pessoal (Santos, 2000). Ou seja, quando se trata de indecisão vocacional transitória, o indivíduo tem que ter informação do *eu* (do *self*), bem como das suas ocupações e, por sua vez, no caso da indecisão vocacional crónica, verifica-se que o indivíduo tem medo de assumir o compromisso, tem dificuldades ao nível da resolução de conflitos e adota crenças negativas de autoeficácia no que concerne à tomada de decisão (Cunha e Faria, 2009). No

momento que se segue, o foco da nossa atenção volta-se para os processos de tomada de decisão e para a indecisão vocacional.

1.1.1. Modelos Explicativos de Tomada de Decisão

A investigação em torno do comportamento de escolha vocacional tem sido bastante destacada pela psicologia vocacional (Gati e Tal, 2008), contudo, apraz a necessidade de referir que foi devido ao surgimento dos modelos desenvolvimentistas que ocorreu uma mudança de paradigma face ao entendimento acerca da escolha vocacional de um indivíduo: ou seja, abandonou-se a abordagem individual para se adotar uma abordagem holística, a qual perspetiva a escolha individual como um processo integrante e crucial do desenvolvimento vocacional (Taveira, 2005). Por outras palavras, a anterior abordagem do aconselhamento vocacional refletia um processo de adaptação entre as características do indivíduo e o conjunto de oportunidades profissionais (e também educacionais) existentes e foi Parsons, através da sua obra, publicada em 1909, e intitulada de *Choosing a Vocation*, que contribuiu fortemente para esta rutura de paradigma (Campos, 1976).

Segundo explicam Campos (1976) e Philips e Paziienza (1988), Parsons entendia que o processo de decisão vocacional tem por base três fatores:

- *Man analysis*, em português, *análise da pessoa*, referindo-se à compreensão que o próprio indivíduo tem de si, assim como das suas competências, aptidões, desejos, limitações, interesses e recursos;
- *Job analysis*, em português, *análise do emprego*, estando este fator associado ao conhecimento que o indivíduo possui do meio;
- *Joint and cooperative comparison of the two sets of analysis*, em português, *a comparação conjunta e de cooperação desses dois conjuntos de análise*, dizendo respeito ao raciocínio sobre as relações entre os dois fatores supramencionados (análise da pessoa e análise do emprego).

Tendo em conta a evolução das sociedades e do próprio conhecimento produzido nesta matéria, a literatura que disserta sobre este tema, os modelos explicativos da tomada de decisão, evidencia três perspetivas principais: descritivas, prescritivas e normativas (Gati e Tal., 2008; Jepsen e Dilley, 1974; Mitchell e Krumboltz, 1984). Nesta ordem de ideias, importa esclarecer que:

- Os modelos descritivos, tal como o próprio nome indica, focam-se na forma como o indivíduo toma as suas decisões, têm em linha de conta a forma interligada de como as decisões do sujeito são tomadas, como acontece na prática (Leitão, 2010). Ou seja, significa que descrevem o processo psicológico que ocorre aquando e ao longo da organização da informação, em que o indivíduo analisa e reflete sobre as alternativas que tem à sua disposição, investindo num curso de ação (Harren, 1979). A este respeito, destacam-se os modelos de Hilton (1962 citado por Jepsen e Dilley, 1974), de Peterson, Sampson e Reardon (1991) e de Vroom (1964 citado por Jepsen e Dilley, 1974), sendo modelos que procuram identificar as formas que o sujeito utiliza para tomar as suas decisões na vida real e a diferença entre o que é considerado ideal (Gati e Tal, 2008);
- Os modelos prescritivos apresentam modos perfeitos de se tomarem decisões, colocando a tónica na racionalidade do decisor e no processo de decisão, isto é, centram-se na decisão em si e na escolha vocacional, auxiliando o indivíduo no sentido de reduzir os erros de escolha (Jepsen e Dilley, 1974; Philips e Paziienza, 1988). Recorrem a abordagem e métodos que visam melhorar e otimizar os resultados (Leitão, 2010). Como modelos prescritivos, destacam-se os modelos de Gelatt (1962 citado por Jepsen e Diley, 1974), de Kaldor e Zytowsky (1969 citado por Jepsen e Diley, 1974) e de Gati (1986) e procuram integrar os benefícios dos modelos normativos e descritivos e, concomitantemente, procuram reduzir as suas desvantagens (Gati e Tal, 2008);
- Os modelos normativos, também designados de modelos compensatórios (Zakay e Barak, 1984), centram-se no desenvolvimento de procedimentos que têm o objetivo de ajudar o indivíduo a tomar as decisões corretas, e para que seja feita uma avaliação das alternativas à disposição do indivíduo, recorre a duas variáveis: a utilidade subjetiva, portanto, o valor que este atribui a cada uma das alternativas, e a probabilidade prevista, em que o indivíduo parte do princípio de que a seleção de uma ação particular irá contribuir para o alcance de certo resultado (Gati e Tal, 2008). A este respeito, Lehto, Nah e Yi (2012, p. 196) explicam que “as teorias clássicas sobre a tomada de decisão começaram com o desenvolvimento dos modelos normativos em economia e estatística, os quais procuravam decisões ótimas”. Como modelos normativos, apontam-se a Teoria da Utilidade Multi-Atributo (*Multi Attribute Utility Theory – MAUT*) e o modelo de Utilidade Subjetiva Esperada (*Subjective Expected*

Utility – SEU), sendo modelos que pretendem desenvolver procedimentos que possibilitem a formulação de boas escolhas, escolhas ótimas (Gati e Tal, 2008).

Conhecidos os modelos existentes e que visam explicar a tomada de decisão no plano vocacional – descritivos, normativos e prescritivos – bem como algumas das teorias que os integram, em seguida o eixo da nossa atenção volta-se para as dificuldades inerentes à tomada de decisão vocacional, com enfoque na perspectiva de Itamar Gati.

1.1.2. Dificuldades de Tomada de Decisão Vocacional: A Perspetiva de Itamar Gati e Colaboradores

As dificuldades de tomada de decisão na carreira são a face problemática da tomada de decisão na carreira. Uma das caracterizações mais aprofundadas deste tipo de problema vocacional foi feita por Itamar Gati e colaboradores. Ultrapassando concepções dicotômicas entre decidido e indeciso vocacionalmente, estes autores realizaram estudos que lhes permitiram identificar três grandes tipos de dificuldades de tomada de decisão na carreira (Gati, Krausz e Osipow, 1996):

- A falta de prontidão (*Lack of Readiness*);
- A falta de informação (*Lack of Information*);
- A informação inconsistente (*Inconsistent Information*) que incluem três categorias de dificuldades, cada uma.

No quadro que se segue, apresenta-se a hierarquia de dificuldades na tomada de decisão vocacional proposta pelos autores.

Quadro 1: Taxonomia do modelo teórico sobre dificuldades na tomada de decisão vocacional

Antes de iniciar o processo de tomada de decisão vocacional	Falta de prontidão devido a	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de motivação • Indecisão • Mitos disfuncionais • Falta de conhecimento sobre o processo (Etapas)
Durante o processo de tomada de decisão vocacional	Falta de informação sobre	<ul style="list-style-type: none"> • Si mesmo • Ocupações • Formas de obter informações
	Informação inconsistente devido a	<ul style="list-style-type: none"> • Informação não confiável • Conflitos internos • Conflitos externos

Fonte: Gatiel al. (1996).

Ao todo, as três dificuldades mencionadas anteriormente contemplam 44 dificuldades específicas, as quais se passam a descrever em seguida.

As dificuldades que dizem respeito à falta de prontidão acontecem antes de se iniciar o processo de tomada de decisão vocacional e consistem:

- Falta de motivação: falta de vontade para tomar uma decisão vocacional; o trabalho não é percebido como algo determinante na vida e sentimento de que a passagem do tempo irá ajudar na tomada de decisão vocacional;
- Indecisão: dificuldade na tomada de decisão vocacional; necessidade de confirmação e suporte para tomar uma decisão; tendência para evitar compromissos e medo de fracassar;
- Mitos disfuncionais: crença de que a escolha de uma profissão irá resolver problemas pessoais; crença acerca da existência de uma profissão considerada ideal à luz dos interesses pessoais; crença de que a escolha de uma profissão é algo único e uma obrigação ao longo da vida;
- Falta de conhecimento sobre o processo: falta de conhecimento sobre as etapas envolvidas no processo de tomada de decisão vocacional; falta de conhecimento acerca dos fatores a ter em consideração; falta de conhecimentos sobre como relacionar e conciliar as alternativas de carreira existente com os seus próprios interesses e características pessoais.

Já as dificuldades de falta de informação sobre e a informação inconsistente devido a ocorrem durante o processo de tomada de decisão vocacional e incluem as seguintes dificuldades:

- Falta de informação sobre: si mesmo (falta de informação sobre as próprias habilidades, falta de informação sobre os próprios traços de personalidade, falta de informação sobre as alternativas profissionais e consciência das preferências pessoais face às mesmas, falta de informação sobre como será no futuramente, falta de informação sobre oportunidades futuras e falta de informação sobre as próprias preferências futuras); ocupações (falta de informação sobre a variedade de alternativas profissionais e formação, falta de informação sobre as características das alternativas profissionais face aos interesses pessoais, falta de informação sobre a variedade de alternativas profissionais futuras ou de formação profissional, falta de informação sobre as características das alternativas profissionais futuras de ou de formação profissional); formas de obter informações (falta de informação sobre formas de obtenção de informações adicionais sobre si mesmo e falta de informação sobre formas de obtenção de informações adicionais sobre alternativas profissionais);
- Informação inconsistente: informação não confiável (informações vagas, informações não confiáveis sobre os próprios traços de personalidade, informações não confiáveis sobre alternativas profissionais de interesse, informações não confiáveis sobre as próprias preferências relacionadas profissão, informações não confiáveis sobre a existência de uma alternativa profissional e informações não confiáveis sobre as características de uma profissão); conflitos internos (falta de vontade de compromisso, alternativas profissionais igualmente atraentes, indiferença a alternativas profissionais acessíveis, alternativas profissionais indesejáveis, preferências que não conjugam com as alternativas profissionais existentes, capacidades insuficientes para as exigências da alternativa profissional de interesse e capacidades que excedam os requisitos da alternativa profissional de interesse) e conflitos externos (desacordo entre um significativo e o indivíduo relativamente à alternativa profissional desejável, desacordo entre um significativo e o indivíduo sobre as características desejáveis relacionadas à profissão, desacordo entre as diferenças pessoais significativas relativas à alternativa profissional recomendada, desacordo entre os diferentes significativos acerca das características relacionadas à profissão recomendada).

A partir deste modelo multidimensional, os autores desenvolveram uma medida que avaliasse as dificuldades de tomada de decisão na carreira, isto é, o *Career Decision Difficulties Questionnaire* (CDDQ) (Gati, Landman, Davidovitch, Asulin-Peretz e Gadassi, 2010), onde os participantes foram solicitados a classificar se o grau em que a dificuldade representada por cada item interferia ou não no seu próprio processo de decisão.

Posteriormente, estes autores partiram das ideias que a indecisão vocacional era uma experiência normal do ciclo de vida e que os indivíduos têm diferentes estilos de tomada de decisão no geral, para propor um novo modelo focado nos estilos de tomada de decisão e na avaliação de perfis de tomada de decisão vocacional (Gati, Gadassi e Mashiah-Cohen, 2012). Para o efeito, conceberam o modelo *Career Decision-Making Profile* (CDMP, em português Perfis de Carreira na Tomada de Decisão). Ou seja, no primeiro instrumento, CDDQ, a atenção estava sob a caracterização das dificuldades de tomada de decisão e, no segundo, CDMP, a tenção voltou-se para a definição de perfis de indecisão (Gatiet al., 2010).

1.1.2.1. *Career Decision Difficulties Questionnaire – CDDQ*

Originalmente desenvolvido por Gatiet al. (1996), o CDDQ é um instrumento psicométrico que permite avaliar a validade da taxinomia teórica das dificuldades relacionadas com o processo de tomada de decisão de carreira.

Trata-se de um questionário de autoavaliação, onde cada indivíduo se avalia nas 44 dificuldades específicas contempladas no instrumento, respondendo segundo uma escala de tipo Likert com novos pontos, onde 1 equivale a *não me descreve (does not describe me)* e 9 a *descreve-me bem (describes me well)*. Além disso, este permite aferir 14 pontuações distintas, sendo que 10 referem-se às subcategorias, três dizem respeito às categorias principais e uma refere-se ao cômputo total dos itens.

A versão original não é a única, existindo outras, nomeadamente as três versões desenvolvidas por Gati e Saka (2001a) que se subordinam a três situações distintas – escolhas vocacionais pós 9.º ano; escolhas optativas no 10.º ano; e escolhas pós 11.º ano – e a versão de Gati e Saka (2001b), concebida especificamente para ser aplicada via internet. A este respeito, importa referir que o questionário, na sua versão original, foi traduzido e adaptado à população portuguesa por Silva e Ramos (2008), os quais verificaram que os resultados face às propriedades psicométricas do QDDC – fiabilidade

e validade de construto e concorrente –, “foram muito prometedores, revelando que a precisão dos resultados para as categorias, subcategorias e resultado total são bastante boas (...). As restantes análises realizadas também ofereceram suporte à validade convergente (...) e validade concorrente dos resultados” (Silva e Ramos, 2008, p. 89). De acordo com os autores, o questionário de dificuldades de decisão de carreira é um instrumento adequado, inovador, compreensivo e útil para o psicólogo de aconselhamento de carreira (Ramos e Pinto, 2008).

A taxonomia e o CDDQ foram testados e serviram de apoio em inúmeros estudos, salientando-se os seguintes: Albion e Fogarty (2002); Amir e Gati (2006); Gaffner e Hazler (2002); Gati e Saka (2001a; b); Gati, Saka e Krausz (2001); Hijazi, Tatar e Gati (2004); Kelly e Lee (2002); Kleiman e Gati (2004); Mau (2001); Morgan e Ness (2003). Em seguida, o foco da nossa atenção direciona-se para os perfis de indecisão na carreira, apresentando-se um outro instrumento de avaliação.

1.1.3. Perfis de Indecisão: Avaliação

A indecisão vocacional foi definida anteriormente, mas importa salientar a ideia de que esta vem sendo assumida e refletindo as dificuldades com que o indivíduo se confronta aquando da tomada de decisões face à sua carreira ou escolha vocacional (Gatiet al., 1996; Saka e Gati, 2007; Saka, Gati e Kelly, 2008). No âmbito da Psicologia Vocacional, este tema tem ganho cada vez mais destaque e por isso, tem sido alvo de vários estudos, assumindo-se como uma das principais áreas de investigação nesta área de conhecimento (Cardoso e Campos, 2008; Fouad, 2007; Königstedt, 2008; Santos, 2005; Silva, 2009).

A literatura que versa sobre esta temática contempla uma vasta panóplia de investigações que visam identificar os fatores que provocam ou que estão associados à indecisão face à escolha vocacional, contemplando diferentes variáveis: variáveis demográficas e variáveis que englobam os fatores psicossociais do funcionamento como a autoestima, a autoeficácia, a ansiedade, os valores, os interesses, entre outros (Silva, 2004; Slaney, 1988). Contudo, Silva (2009) analisou diversos estudos e fundamentando-se nos resultados apresentados pelos mesmos, salienta que apesar da multiplicidade de investigações que visam aferir os principais fatores que estão na origem da indecisão vocacional, os resultados ainda são bastante confusos e divergentes. O autor, para justificar a sua opinião, faz referência a alguns estudos que se focaram no estudo da

relação entre indecisão vocacional e aptidão académica/intelectual e que apresentam conclusões totalmente opostas (ver Baird (1969), que não encontrou diferenças significativas entre os estudantes decididos e os estudantes indecisos e Rose e Elton (1971) e Taylor (1982), onde se encontram resultados que apontam para uma relação negativa e estatisticamente significativa entre indecisão vocacional e aptidão intelectual).

A partir da década de 80, segundo Silva (2009), começaram a emergir várias sugestões (Chartrand, Robbins, Morrill e Boggs, 1990; Gatiet al., 1996; Jones, 1989), mais sofisticadas em termos psicométricos, da avaliação de indecisão vocacional, pautando-se por uma abordagem multidimensional. Hoje, a indecisão vocacional é entendida como um constructo multidimensional complexo (Sparta, 2003) e, por estas razões, existem vários subtipos de indivíduos classificados como decididos e indivíduos classificados como indecisos, por exemplo: indivíduos informados, mas indecisos ou indivíduos indecisos, mas pouco informados (Cardoso e Campos, 2008; Larson, Heppner, Ham e Dugan, 1988).

Apesar da grande quantidade de estudos que procuram identificar os fatores que contribuem para a indecisão vocacional, permanece uma certa confusão. O mesmo se verifica em relação à caracterização dos diferentes subtipos de indivíduos decididos e de indivíduos indecisos (Cardoso e Campos, 2008), o que pode ser o resultado da grande multiplicidade de características psicológicas que podem ser identificadas nos vários subtipos (Santos, 2000; 2001). Daí que o seu estudo venha contemplando diferentes variáveis de personalidade, entre as quais: a identidade vocacional, a ansiedade, a autoestima, a autoconfiança, os estilos de tomada de decisão, o pessimismo, a exploração vocacional e as perceções da resolução de problemas (Larson et al., 1988; Saka e Gati, 2007; Saka et al., 2008; Santos, 2001; Taveira, 1997).

A este propósito, urge a necessidade de mencionar o trabalho de Gatiet al. (2010) que apresentaram o modelo multidimensional de indecisão vocacional e, que assenta em sete pressupostos essenciais (Cabeça, 2017), os quais são discriminados no ponto que se segue. Os autores (Gatiet al., 2010) entendem que a tomada de decisão se traduz num processo contínuo e que exige trabalho e dedicação, ocorrendo ao longo das várias fases do ciclo vital de cada indivíduo, sendo que o seu modelo perspetiva a abordagem dos indivíduos no processo de tomada de decisão em relação aos perfis de tomada de decisão, destacando outras características que não só as características da personalidade do indivíduo (Cabeça, 2017). Assim, é de clarificar que “o termo perfil em vez de estilo implica um complexo multidimensional, em vez de um único traço dominante como

acontecia a partir da avaliação das dificuldades de tomada de decisão” (Cabeça, 2017, p. 14). Este modelo adota o termo *perfil* em detrimento do termo *estilo* de tomada de decisão, o que se deve, segundo Cabeça (2017), essencialmente a dois motivos: “para indicar que se está a abordar ou a trabalhar numa construção complexa, multidimensional, em vez de um único traço dominante” e “ser utilizado como estilo de tomada de decisão implica o foco de características específicas da personalidade, assim utilizar o termo perfil de tomada de decisão de vocacional destaca tanto a personalidade como as influências situacionais refletidas no comportamento de tomada de decisão do indivíduo” (Cabeça, 2017, p. 14).

Portanto, a investigação em torno da indecisão vocacional é extremamente importante, isto porque não só permite compreender os processos inerentes às dificuldades de tomada de decisão vocacional como, concomitantemente, permite integrar os resultados da investigação realizada neste âmbito e contribui ainda para melhorar os serviços de orientação vocacional (Faria e Taveira, 2005; Lassance, Bardagi e Teixeira, 2009; Santos, 2005).

1.1.3.1. Career Decision-Making Profile – CDMP

Depois de se dedicar ao estudo das dificuldades relacionadas com o processo de tomada de decisão de carreira, Gati, em conjunto com outros investigadores (Gatiet al., 2012), voltou a sua atenção para os perfis de tomada de decisão vocacional, tendo sido concebido o modelo *Career Decision-Making Profile* (CDMP, em português Perfis de Carreira na Tomada de Decisão). Este modelo foi pensado tendo por base sete pressupostos (Gatiet al., 2012):

- Os indivíduos recorrem a diferentes abordagens quanto à tomada de decisão (no seu perfil e características de tomada de decisão);
- Ao longo do processo de tomada de decisão, os indivíduos podem ser melhor descritos por meio de um perfil multidimensional, sem haver o foco numa característica dominante;
- Cada dimensão descreve um *contínuum* entre dois pólos extremos, permitindo caracterizar o indivíduo;
- As dimensões destes instrumentos são dependentes umas das outras, mas a contribuição de cada uma delas é única;

- Enquanto medidas que estão associadas à personalidade, as dimensões não podem ser combinadas para produzir uma única pontuação;
- Tendo em conta a dimensão, um polo pode ser mais adaptativo no processo de tomada de decisão do que o outro;
- Existem dimensões mais associadas à personalidade, mas também existem dimensões mais situacionais, onde o processo de tomada de decisão poder sofrer a influência do momento pelo qual o indivíduo está a passar no momento, ou da etapa do processo de tomada de decisão em que se situa.

Além disso, trata-se de um instrumento de autorrelato que é formado e permite avaliar 11 dimensões, onde cada uma é composta por três afirmações, perfazendo no total um conjunto de 39 afirmações (Gatiet al., 2010):

- Recolha de informações (compreensiva vs. mínima), onde os indivíduos recolhem e organizam as informações de forma detalhada;
- Processamento de informação (analítica vs. holística), onde os indivíduos analisam as informações nos seus componentes e processam a informação de acordo com os mesmos;
- *Locus* de controlo (interno vs. externo), onde os indivíduos acreditam que controlam o seu futuro profissional e sentem que suas decisões afetam suas oportunidades de carreira;
- Esforço investido no processo (muito vs. pouco), ou seja, a quantidade de tempo e esforço que os indivíduos investem no processo de tomada de decisões;
- Procrastinação (alta vs. baixa), onde os indivíduos evitam, atrasam o início ou avançam através do processo de tomada de decisão de carreira;
- Velocidade de tomar a decisão final (rápido contra lento), ou seja, o período de tempo que as pessoas precisam para tomar a sua decisão final, uma vez que a informação foi recolhida e compilada;
- Consulta com outros (frequente vs. raro), quando os indivíduos consultam com os outros durante as várias fases do processo de decisão;
- Dependência de outros (alta vs. baixa), onde os indivíduos esperam que os outros tomem a decisão por eles ao invés de aceitar a responsabilidade total na tomada de decisão;

- Desejo de agradar aos outros (alto vs. baixo), ou seja, o grau em que os indivíduos tentam satisfazer as expectativas dos outros (por exemplo, pais, parceiros, amigos);
- Aspiração para uma ocupação ideal (alta vs. baixa), ou seja, a medida em que os indivíduos se esforçam por uma ocupação que é perfeita para eles;
- Vontade de compromisso (muito vs. pouco), ou seja, a medida em que os indivíduos estão dispostos a ser flexíveis sobre sua alternativa preferida quando se deparam com dificuldades na realização da mesma.

CAPÍTULO II –ADAPTABILIDADE DE CARREIRA

O mercado de trabalho tem sofrido profundas mudanças e estas mudanças quase que se assumem como uma característica sua, sendo também bastante imprevisível e cada vez mais competitivo, o que exige do indivíduo capacidade de adaptação a ambientes que todos os dias se alteram (Betz, 2008). Assim sendo, para que o indivíduo progrida na sua carreira, a formação contínua é necessária e a aquisição e desenvolvimento de novas competências e de conhecimento pode ser adquirido por meio desta formação, sendo que uma destas competências é a capacidade de se adaptar a inesperados ambientes, a inesperados acontecimentos, a uma nova realidade, devendo o indivíduo ser ativo e dinâmico (Barros, 2010; Savickas, 1997; Van Esbroeck, 2008).

Por estas razões, este segundo capítulo, que fundamenta teórica e concetualmente a nossa investigação, aborda o constructo de adaptabilidade na carreira, não se descurando os seus fatores influenciadores, as suas estratégias e como pode ser promovida esta capacidade que se assume cada vez mais como que um requisito para ingressar e permanecer no mercado de trabalho.

2.1. O Mundo do Trabalho e a Adaptabilidade de Carreira

2.1.1. As Mudanças no Mundo Laboral e nas Carreiras

O mundo tem sofrido profundas alterações e talvez por isso se diga que o mundo do trabalho também e, na verdade, pensando bem, as mudanças que ocorrem na sociedade refletem-se igualmente no mundo laboral, pois este faz parte dela, parte do todo! Neste sentido, concorda-se com Arnold e Jackson (1997, p. 427) que entendem que “dizer que o trabalho está a mudar é meramente um truísmo, pois isso foi sempre assim”, ou seja, o mundo do trabalho está e sempre esteve em constante mudança. Por isso, para compreender as mudanças que ocorreram nas últimas décadas e que estão a acontecer nos tempos contemporâneos, no plano profissional, é importante perceber as principais mudanças sociais que o mundo vivenciou.

Uma das grandes mudanças pelas quais o mundo passou decorreu entre os anos 70 e os anos 80, em que se abandonou o paradigma da sociedade industrial para se adotar o paradigma da sociedade do conhecimento (Silva, 2011). Segundo o mesmo autor, “o

mundo ocidental iniciou uma viragem paradigmática entrando definitivamente na sociedade do conhecimento” (Silva, 2011, pp. 61-62), nomeadamente na década de 90 que, devido à globalização, estimulada pelo intensivo crescimento das TIC (Tecnologias de Informação e Comunicação), o paradigma industrial já não respondia às novas exigências e dinâmicas tanto económicas, como sociais (Stehr, 1994). A sociedade do conhecimento (Hargreaves, 2003), também designada por Castells (2003), de sociedade da informação ou sociedade em rede ou, ainda, de sociedade da aprendizagem (Pozo, 2004), tem como emblema ou símbolo a pessoa instruída (Drucker, 1993). E por isso, “a dinâmica da sociedade da informação requer educação continuada ao longo da vida, que permita ao indivíduo não apenas acompanhar as mudanças tecnológicas, mas sobretudo inovar” (Takahashi, 2000, p. 7).

As diferentes definições, acima mencionadas e defendidas por diferentes teóricos, fundamentam-se no facto de a sociedade do conhecimento ter vindo a abordar aspetos como o aparecimento e brutal evolução das TIC (Komminos, 2002); a economia intensiva em conhecimento (Bell, 1973); a aprendizagem (Lundvall, 1998); e a sociedade em rede (Castells, 2003). Portanto, “é inquestionável a crescente importância do recurso ‘conhecimento’ em detrimento dos demais recursos económicos tradicionais, como capital financeiro, mão-de-obra e terra” (Barreto, 2004, p. 1). E, importa ainda sublinhar que, foi sempre o conhecimento que contribuiu para a evolução das sociedades e, o que distingue este novo paradigma assente na sociedade do conhecimento, é precisamente a intensidade e a forma como este conhecimento passou a ser criado e produzido, distribuído, divulgado e utilizado (OCDE¹, 2004 citado por Romeiro, 2010).

A adoção deste novo paradigma provocou imensas mudanças e muitas delas refletiram-se no modo como o trabalho se foi estruturando e organizando (Silva, 2011) e, de facto, a importância da pessoa instruída transpareceu para o mercado de trabalho. Também as TIC e a globalização foram outros dois fatores que tiveram um forte impacto no mercado de trabalho, sendo que também as mudanças demográficas no mercado de trabalho exerceram alguma influência, sendo exemplo disso uma força de trabalho mais envelhecida, mais feminina e mais étnica e culturalmente diversa (Silva, 2011).

Por outro lado, à medida que o mundo do trabalho foi mudando, também a própria carreira o foi e sustentando-se nas palavras de Anthony Watts, Silva (2011, p. 63) refere que vivencia uma transformação histórica, reconhecendo que hoje existe uma maior

¹ Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico.

consciencialização das mudanças que estão a ocorrer, fruto da profunda revolução na natureza e nas estruturas do trabalho e das próprias carreiras.

Portanto, a adoção de um novo paradigma era essencial e esta mudança repercutiu-se a diferentes níveis, sendo um deles a nível do trabalho e também da carreira. Hoje fala-se de carreira proteana e os indivíduos que adotam este tipo de carreira, seguem valores fundamentais como a liberdade e o desenvolvimento pessoal, apresentando um grande nível de mobilidade, especialmente entre diferentes organizações (Hall, 2004).

2.2. Adaptabilidade de Carreira

Donald Super é um dos principais teóricos, se não o principal, no que ao estudo do desenvolvimento e orientação vocacional diz respeito, tendo sido o grande impulsionador da investigação sobre o desenvolvimento de carreira, processo este que ainda hoje é estudado e alvo de inúmeras investigações e assume cada vez mais importância. É de referir que foi Super quem introduziu o conceito de adaptabilidade de carreira, entendendo que esta capacidade é fundamental para se compreender o processo de desenvolvimento de carreira dos adultos, assumindo-se também, posteriormente, como um instrumento analítico bastante útil e adequado para auxiliar os indivíduos a se confrontarem e responderem ao novo mercado de trabalho (Silva, 2011). Super desenvolveu um longo trabalho, tendo contado com a colaboração de diferentes investigadores, sendo de sublinhar o trabalho realizado com Knasel, os quais entenderam que o conceito de adaptabilidade (Super e Knasel, 1981) reflete o “equilíbrio que cada indivíduo procura entre o mundo do trabalho e o seu ambiente pessoal” (Super e Knasel, 1981, p. 199).

Em estreita relação com a indecisão vocacional está a adaptabilidade na carreira, a qual engloba diversos termos, tais como: adaptar, adaptação e adaptabilidade (Savickas e Porfeli, 2012). O termo *adaptar* significa encaixe ou ajuste, ou seja, as pessoas estão propensas para mudar, consoante os seus recursos e integração nos papéis da vida, ao longo do tempo (Savickas e Porfeli, 2012). Do ponto de vista etimológico, o termo *adaptação* tem origem no termo *apto*, o que significa indivíduo *rápido a aprender* ou *a compreender* e o termo *adaptar* deriva do latim e do francês, do termo *ad aptar*, que significa *cabere e ajustar* (Savickas, 1997).

A este respeito, convém fazer a ressalva, e também a distinção, entre os termos *adaptação* e *adaptabilidade*. No contexto profissional, *adaptação* refere-se às tentativas

de implementação de um autoconceito nos papéis do trabalho, na transição da escola para o trabalho, do trabalho para o emprego e de emprego em emprego, as quais são orientadas para a harmonização das necessidades internas e das oportunidades externas, considerando as preocupações passadas e as aspirações atuais (Savickas e Porfeli, 2012). Por sua vez, o termo *adaptabilidade* consiste numa construção psicossocial que engloba os recursos que as pessoas utilizam para lidar com as tarefas atuais e as previstas, assim como os traumas no contexto laboral e, conseqüentemente na integração social, ou seja, esses recursos não são o centro das pessoas, mas sim fruto da interrelação entre a pessoa e o ambiente (Savickas, 1997).

Sullivan e Sheffrin (2003) afirmam que os recursos de adaptação se referem ao capital humano (o que a pessoa sabe), às competências acumuladas e conhecimentos assimilados através da educação e da experiência. E, de acordo com Morrison e Hall (2002), a adaptabilidade traduz-se numa qualidade de ordem superior, portanto, numa metacompetência, fundamental para a eficácia na carreira.

Na teoria da construção da carreira, Savickas e Porfeli (2012) mencionam que os recursos de adaptabilidade contribuem para a definição de estratégias que são utilizadas para guiar os comportamentos adaptativos, as funções de orientação, exploração, estabelecimento e gestão, o que significa que os recursos de adaptabilidade para a carreira devem ser encarados como competências autorreguladoras e psicossociais que se ajustam às estratégias adaptativas e as ações que permitem alcançar os objetivos de adaptação. Segundo Savickas (2005), um aprendiz e seguidor de Super, a adaptabilidade de carreira é extremamente importante, assumindo uma posição de destaque na teoria da construção de carreira (TCC), onde a adaptabilidade de carreira se vê como “um construto psicossocial que denota a preparação de um indivíduo e os recursos [de que dispõe] para lidar com as tarefas de desenvolvimento vocacional actuais e as antecipadas” (Savickas, 2005, p. 45). Para este mesmo autor, a adaptabilidade de carreira refere-se às “atitudes, competências e comportamentos que os indivíduos usam para se adaptarem ao trabalho que mais lhes convém” (Savickas, 2005, p. 45).

O modelo estrutural da adaptabilidade da carreira atualizado por Savickas (2005, p. 53) inclui três dimensões distintas, sendo que no patamar mais elevado, e também o mais abstrato, o modelo integra as quatro dimensões da adaptabilidade de carreira, conhecida como os 4C's: *Concern*, ou seja, preocupação; *Control* (controlo); *Curiosity* (curiosidade); e *Confidence* (confiança).

No nível intermédio, esta abordagem conjuga uma série de variáveis funcionais homogéneas para cada uma das quatro dimensões globais referidas no parágrafo anterior. O conjunto das variáveis intermédias abrange as atitudes, crenças e competências específicas da construção de carreira (ABC – *Attitudes, Beliefs, Competencies*) que influenciam significativamente os comportamentos que os indivíduos adotam para desempenhar as tarefas de desenvolvimento, negociar as transições de carreira e resolver os seus conflitos pessoais (Silva, 2011).

No terceiro, e também no mais concreto nível de todos, as competências cognitivas “moldam o comportamento vocacional propriamente dito. Os comportamentos vocacionais, por fim, designam as numerosas respostas de confronto que os indivíduos usam para produzir e construir as suas carreiras” (Silva, 2011, p. 68).

No que se refere às dimensões da adaptabilidade e às suas estratégias, as mesmas passam pela preocupação com o futuro como trabalhador, pelo aumento do controlo pessoal sobre o seu futuro vocacional, pela exploração de possíveis identidades e cenários futuros e pelo reforço da confiança para alcançar as suas aspirações (Savickas, 2005). Esta preocupação refere-se à orientação futura e à importância de estar preparado para o futuro, ou seja, faz o futuro real enquanto auxilia a relembrar a vocação passada.

O controlo pessoal sobre o seu futuro vocacional significa que os sentimentos individuais levam as pessoas a serem responsáveis pela construção da sua carreira, assim como a serem assertivos e determinados, o que conduzirá ao desenvolvimento vocacional e à negociação de transições ocupacionais.

A exploração de possíveis identidades e cenários futuros refere-se ao sentimento das pessoas em relação ao tipo de trabalho que as pessoas querem fazer e as respetivas oportunidades que lhes são atribuídas, o que conduz ao aumento do autoconhecimento das situações colocadas diariamente.

O reforço da confiança para alcançar as suas aspirações reflete-se na autoestima, autoeficácia e encorajamento nas teorias de desenvolvimento vocacional, sendo tanto maior quanto maior a resolução de problemas encarados diariamente (tarefas domésticas, trabalhos de casa e *hobbies*). Quanto aos instrumentos de avaliação da adaptabilidade, os mesmos englobam:

- Inventário de Maturidade de Carreira (Crites e Savickas, 1996), que é aplicado para medir as atitudes em relação à tomada de decisões profissionais;
- Inventário de Desenvolvimento da Carreira (Savickas e Hartung, 1996), que é aplicado para medir as atitudes em relação ao planeamento e exploração da carreira, assim como

as informações sobre as ocupações e os papéis que interrelacionam as pessoas aos empregos;

- Escala de Autoeficácia de Decisão de Carreira (Betz e Taylor, 1983), que é aplicada para medir a autoconfiança em relação ao compromisso nas tarefas de escolha de uma carreira;
- Inventário de Crenças de Carreira (Krumboltz e Vosvick, 1996), que é aplicado nos inquéritos sobre a construção de carreira.

Em seguida, o eixo da nossa atenção volta-se para os fatores que mais influenciam a adaptabilidade de carreira no indivíduo: os fatores contextuais e os fatores relacionais.

2.2.1. Fatores Contextuais e Relacionais na Adaptabilidade de Carreira

Os fatores contextuais, assim como os relacionais, assumem extrema importância no que concerne à adaptabilidade de carreira, sendo várias as evidências empíricas que apontam para o impacto dos contextos mais próximos do indivíduo (como, por exemplo, a família e a escola) no desenvolvimento vocacional do adolescente (Hirschi, 2009; Kenny e Bledsoe, 2005; Vondracek e Porfeli, 2008).

A literatura que disserta sobre este assunto realça diversos estudos que enaltecem a importância dos fatores contextuais – por exemplo, grau de autonomia, supervisão, variedade de tarefas e relações sociais –, em particular, aquando do início do estágio curricular (Blustein, Prezioso e Schultheiss, 1995; Flum, 2001; Vondracek e Porfeli, 2008) e por outro lado, a importância dos fatores relacionais, como o suporte social e as diferentes dimensões da adaptabilidade de carreira (Blustein, 2001; Creed, Fallon e Hood, 2009; Hirschi, 2009; Rogers, Creed e Glendon, 2008; Yousefi, Abedi, Baghban e Abedi, 2011).

Resumindo, tanto o apoio da família, como o da escola e do grupo de pares contribuem e exercem influência no comportamento e desenvolvimento vocacional do indivíduo (Kenny e Bledsoe, 2005).

2.2.2. Educação para a Carreira e Promoção da Adaptabilidade

Perante a indecisão vocacional com que muitas vezes os jovens, e até mesmo os adultos, se confrontam, acredita-se que é necessário educar para o emprego, de modo a

que estes saibam tomar as suas decisões ponderando todas as suas opções, interesses e objetivos. Além disso, este tipo de educação é também importante para que os próprios indivíduos possam desenvolver as suas capacidades de adaptabilidade na carreira. Conforme explica Taveira (2005), nos últimos anos o mundo viveu significativas mudanças e os diferentes níveis, estas aconteceram no plano económico, social e cultural e, por estas razões, é necessário que o indivíduo desenvolva uma atitude exploratória e que lhe permita aumentar a sua capacidade de adaptação vocacional. Por outro lado, é igualmente importante que os estabelecimentos de ensino se adaptem a estas mudanças, desenvolvendo iniciativas que não só visem apoiar os seus alunos no seu desenvolvimento académico, pessoal e social, mas também o seu desenvolvimento vocacional (Lapan, Gysbers e Petroski, 2003). Alguns estudos, como o de Kuijpers, Meijers e Gundy (2011), demonstram como o diálogo, na escola, sobre experiências voltadas para o futuro na escola são importantes para o desenvolvimento de competências nos alunos. E, de facto, é fundamental que o indivíduo seja capaz de se adaptar no plano profissional, até porque a satisfação com o trabalho contribui para o sentimento de bem-estar, havendo estudos que revelam uma relação entre satisfação com o trabalho e o bem-estar do indivíduo (Whiston e Rahardja, 2008).

Atualmente existem modelos de intervenção para a Educação para a Carreira que se traduzem em programas compreensivos e alargados e que deviam ser integrados nos currículos escolares (Taveira, 2005). Um dos modelos compreensivos mais conceituados é o *Comprehensive Guidance Program*, tendo sido desenvolvido por Gysbers, Hughey, Starr, e Lapan (1992) e Gysbers e Henderson (2000). Moreno (2008) fala-nos de um modelo infusivo para preparar os alunos para o sentido do trabalho na vida de cada um de nós e para que estes sejam capazes de enfrentar os obstáculos da sua carreira. Um modelo infusivo defende a integração, no currículo, de aspetos e temáticas sobre os valores, os conhecimentos e as atitudes importantes para estimular o desenvolvimento vocacional e da carreira (Moreno, 2008).

Tendo noção do foi acima exposto, importa referir que a atuação do psicólogo vocacional é extremamente importante, pois orienta o indivíduo nas suas escolhas vocacionais, bem como na definição de objetivos profissionais e pode trabalhar com ele, no sentido de desenvolver as suas capacidades de adaptabilidade na carreira, de modo a que este, ao tomar as decisões certas em relação ao seu trabalho, se sinta satisfeito com o mesmo e com a vida, numa sociedade que se vivencia mudanças diariamente (Brown e Ryan Krane, 2000).

Para tomar uma decisão, independentemente do seu âmbito ou natureza, a pessoa pondera sempre os prós e os contras subjacentes a cada opção disponível, ponderação esta que é sempre feita em função dos objetivos que a mesma pretende alcançar e nesta ordem de ideias, a pessoa escolherá aquela opção que melhor lhe parecer. No entanto, existem pessoas que apresentam dificuldades ao nível da tomada de decisão, especialmente em relação à sua carreira. Quando a pessoa apresenta dificuldades em tomar decisões no plano profissional pode ser devido a diferentes aspetos, entre os quais o facto de não ter bem claros e definidos os seus objetivos de carreira, ou de não estar motivada, ou pode não conhecer todas as alternativas existentes, ou pode, simplesmente, estar indecisa (Fouad, Cotter e Kantamneni, 2009).

Por isso, desde jovem, o indivíduo deve explorar as suas opções de carreira e deve ter a oportunidade para tal, pois é vantajoso e pode esclarecê-lo quanto a eventuais dúvidas (Savickas, 2005), daí que o aconselhamento vocacional seja útil, devendo contemplar uma abordagem holística, que tenha em linha de conta os fatores individuais, relacionais e contextuais (Barros, 2010). Este permite que a pessoa perceba que a carreira é uma construção subjetiva, onde estão presentes memórias do passado, as experiências vividas no presente e as ambições face ao futuro (Savickas, 2004) e, assim sendo, contribui para a interiorização da carreira a fim de (Savickas, 2004): Estimular o desenvolvimento de uma consciencialização da trajetória vocacional por meio do tempo; Promover o autocontrolo; Definir intenções e a direção do comportamento vocacional; Avaliar os resultados face à capacidade de adaptação.

O mundo está em constante mudança, bem como o mercado de trabalho, pelo que Krumboltz (2009) apresenta quatro premissas que devem estar presentes no aconselhamento da carreira de um indivíduo, nomeadamente na população adolescente, como também deixa perceptíveis os benefícios do aconselhamento vocacional, quando devidamente realizado. Assim sendo, o aconselhamento vocacional do adolescente: 1) Não se deve focar exclusivamente na escolha da profissão, mas, pelo contrário, deve primar pela exploração de profissões e auxiliá-lo e estimulá-lo a realizar ações que lhe proporcionem maior satisfação a nível pessoal e profissional; 2) Deve contemplar avaliações psicológicas que promovam a aprendizagem do adolescente, no sentido de lhe proporcionar um maior conhecimento sobre si próprio e não a combinação de características pessoais com os requisitos e condições impostas por cada profissão; 3) Deve estimular e promover o seu envolvimento e participação em atividades que visam a aprendizagem e o desenvolvimento de competências, para que este saiba lidar e responder

a situações imprevistas; além disso, o aconselhamento vocacional, e que visa a construção da carreira, foca-se no aumento do nível de adaptabilidade do indivíduo para que este possa ser o ator principal do seu próprio desenvolvimento pessoal e profissional (Hartung e Taber, 2008); 4) Deve ser avaliado, ou seja, depois de realizado o aconselhamento vocacional, o sucesso do mesmo deve ser avaliado e um critério de avaliação a ter em conta é o que o adolescente consegue alcançar, por si próprio e de forma autónoma, e já depois da intervenção ao nível do aconselhamento, no mundo real.

Portanto, o aconselhamento vocacional na adolescência ultrapassa o simples estabelecimento de objetivos em termos profissionais. Aliás, este deve ajudar o adolescente a conhecer-se a si mesmo e a perceber quais os objetivos que, em termos de carreira, pretende alcançar no futuro. E por estas razões, o aconselhamento vocacional, bem como a experimentação e participação em atividades de diferentes áreas que o mesmo pode e deve proporcionar ao indivíduo, é essencial para que este se conheça e consiga obter uma perspetiva do que gosta, do que quer ser e do que quer alcançar ao nível do seu percurso profissional. Este estimula o surgimento de respostas pertinentes, como também influencia, positivamente, a satisfação com a vida (Masdonati, Massoudi e Rossier, 2009). Por isso, uma vez mais, e como se referiu no ponto anterior, a indecisão vocacional não tem, obrigatoriamente, que ser conotada como algo negativo ou algo mau e é neste sentido, perante a incapacidade de tomar uma decisão ao nível profissional, que o aconselhamento vocacional é útil. Este pode auxiliar o indivíduo a avaliar as suas oportunidades, objetivos e gostos, servindo para o informar, tirar dúvidas, dar a conhecer novas áreas que, se calhar, pensava não ter interesse. No fundo, pode contribuir para que o indivíduo, com uma postura mais aberta e disponível, observe e avalie o mundo que o rodeia (Krumboltz, 2009).

Atualmente, pois nem sempre foi assim, como se pode constatar pela análise das premissas apresentadas por Krumboltz (2009) face ao aconselhamento vocacional, as intervenções no âmbito do desenvolvimento da carreira têm o foco direcionado para a perspetiva pessoal e para a relação de colaboração estabelecida entre o indivíduo e o conselheiro (Brown, 2002), tendo em consideração variáveis individuais, relacionais e contextuais (Barros, 2010).

Concluindo, o indivíduo pode apresentar dificuldades ao nível da tomada de decisão em termos profissionais e, deste modo, o aconselhamento vocacional surge como uma importante intervenção que permite ao indivíduo conhecer-se melhor e explorar as suas opções profissionais, bem como os seus objetivos, gostos e interesses. Aliás, no seu

estudo acerca dos processos e os produtos de uma intervenção vocacional, Faria e Taveira (2011) verificaram que após a implementação de um programa de aconselhamento vocacional, os estudantes apresentaram resultados bastante positivos. O estudo demonstra que após a intervenção, os estudantes melhoraram, de forma significativa, o estatuto de trabalho, assim como a exploração com o meio, apresentaram maior conhecimento sobre si próprios e maior satisfação com a informação na tomada de decisão/indecisão vocacional (Faria e Taveira, 2011).

É necessário ter presente a ideia de que cada intervenção de aconselhamento deve ter em conta que cada caso é um caso, e cada intervenção, que se almeja holística, deve ser adequada a cada caso, atendendo às especificidades de cada indivíduo, bem como aos fatores relacionais e contextuais presentes. Nesta ordem de ideias, quando se fala de promoção da adaptabilidade de carreira, fala-se de intervenções que visam melhorar ou desenvolver esta capacidade no indivíduo. Portanto, as intervenções que visam promover e se focam na adaptabilidade de carreira podem ser implementadas com o objetivo de promover a adaptabilidade de carreira dos indivíduos, por meio de abrangente conjunto de estratégias que vêm sendo desenvolvidas e melhoradas ao longo do tempo (Herr, 2011). Daí que se acredite que o maior interesse da intervenção focada na adaptabilidade de carreira assenta “na sua utilidade para informar o desenho de intervenções de carreira eficazes visando a promoção e/ou desenvolvimento da capacidade de prontidão para a mudança, junto de adolescentes e adultos confrontados com múltiplas transições de vida (Krumboltz & Worthington, 1999)” (Silva, 2011, p. 71). Assim sendo, podemos entender que a intervenção de carreira se traduz em qualquer estratégia que visa auxiliar o cliente a tomar e a implementar decisões eficazes relativamente à sua carreira (Spokane e Oliver, 1983). Isto porque “estas estratégias percorrem um largo espectro de actividades individuais e de grupo, com ou sem a participação directa de um profissional, como, por exemplo, aconselhamento de carreira, orientação de carreira, educação para a carreira, colocação ocupacional e coaching de carreira, entre muitas outras possíveis” (Silva, 2011, p. 71).

2.^a PARTE – ESTUDO EMPÍRICO

CAPÍTULO III – METODOLOGIA

Este capítulo foca-se, exclusivamente, na metodologia que orienta o estudo. Assim sendo, em seguida procede-se à apresentação dos objetivos e hipóteses de investigação, do método e tipo de estudo, da população e do instrumento de recolha de dados e respetiva técnica de análise.

2.1. Objetivos

O principal objetivo desta investigação é o de estudar a relação entre as dificuldades de tomada de decisão na carreira com a adaptabilidade na carreira em estudantes do ensino superior.

Este objetivo geral desdobra-se nos seguintes objetivos específicos:

- Analisar a relação entre as dificuldades de tomada de decisão na carreira sentidas pelos estudantes do ensino superior com a adaptabilidade na carreira.
- Analisar diferenças entre grupos (género, idade e nível de escolaridade) relativamente às dificuldades de tomada de decisão na carreira e níveis de adaptabilidade na carreira.

2.2. Hipóteses de Investigação

A adaptabilidade da carreira tem que ver com a prontidão para lidar com os desafios da carreira (Savichas, 1997) e por isso, é importante para lidar com imprevistos e diferentes situações.

H1: As dificuldades de tomada de decisão na carreira têm uma relação inversa com as dimensões de adaptabilidade na carreira.

A relação esperada entre adaptabilidade na carreira e dificuldades de tomada de decisão na carreira justifica-se pelo facto de os recursos de adaptabilidade de carreira serem dimensões da autorregulação, às quais o indivíduo recorre para resolver problemas decorrentes das tarefas integradas no seu desenvolvimento vocacional, nas transições profissionais ou nos traumas de trabalho (Savickas e Porfeli, 2012). Logo, maior

preparação para lidar com os desafios da carreira (adaptabilidade) menores dificuldades de tomada de decisão na carreira.

H2) *Existem diferenças significativas entre rapazes e raparigas quanto à adaptabilidade na carreira.*

Esperam-se que os participantes do género feminino evidenciem médias de resultados significativamente superiores às dos rapazes na adaptabilidade da carreira, pois a generalidade dos estudos neste âmbito evidenciam que os indivíduos do género feminino, de diferentes idades e nacionalidades têm resultados mais altos que os do género masculino em medidas de adaptabilidade na carreira (Duarte, Soares e Fraga, 2012; Naidoo, 1998; Patton e Lokan, 2001).

H3) *Existem diferenças significativas entre rapazes e raparigas na média de resultados da medida de dificuldades de tomada de decisão na carreira*

Esta hipótese justifica-se pela investigação sobre adaptabilidade na carreira apontando para diferenças de género na adaptabilidade da carreira a qual, por sua vez, tem estreita relação com as dificuldades de tomada de decisão na carreira (Duarte, Soares e Fraga, 2012).

H4) *Existem diferenças relativas à adaptabilidade na carreira e dificuldades de tomada de decisão na carreira dos participantes no que se refere à faixa etária e nível de escolaridade.*

A hipótese fundamenta-se na própria definição de adaptabilidade na carreira que a coloca com(o) prontidão para lidar com os desafios da carreira (Savickas, 2013) e, em estudos, indicam que adaptabilidade de carreira é maior em pessoas com maior nível etário e mais escolaridade (Cardoso, 2007; Creed e Patton, 2003; Patton e Creed, 2001). Consequentemente, nas pessoas com mais idade (e mais adaptabilidade na carreira) é expectável que as dificuldades de tomada de decisão na carreira também serão menores nesses participantes. Estas hipóteses ainda se justificam pelo facto de níveis mais elevados de escolaridade corresponderem a maiores níveis de especificação do percurso de carreira. Tal especificação exige maior certeza do que se pretende para o percurso escolar e/ou profissional.

2.3. Método

O método e o tipo de estudo devem, sempre, ser escolhidos à luz dos objetivos que se pretendem alcançar e foi tendo esta ideia presente que se optou pelo método de natureza quantitativa, pois é o que melhor serve os propósitos do nosso estudo. Tendo em conta o método adotado, mas, e principalmente, os objetivos definidos, o estudo em causa é do tipo descritivo-correlacional.

2.3.1. Participantes

Para a constituição da amostra deste estudo, recorreu-se ao método por conveniência, sendo constituída por 252 alunos que frequentam a Universidade de Évora, dos quais 163 (64,7%) são do sexo feminino e 89 (35,3%) são do sexo masculino. É importante referir que, a cada docente, foi pedida a autorização para utilizar 10 minutos das suas aulas e, após a sua autorização, a participação dos alunos era voluntária e os que participaram, responderam aos questionários na Universidade de Évora.

Os alunos, à data da sua participação, frequentavam os 1.º e 3.º anos dos cursos de Geografia, Gestão, MAEG, Medicina Veterinária, Psicologia, Ciências da Educação e Geologia. As suas idades variavam entre os 17 e os 49 anos ($M= 20,4$ e $DP= 4,7$) e, no respeitante à escolaridade dos alunos que frequentam o 1.º ano, destacam-se 77 (30,6%) alunos de Psicologia e 41 (16,3%) alunos de Medicina Veterinária; do 3.º ano, destacam-se 40 (15,9%) de Ciências da Educação e 25 (9,9%) alunos de Gestão.

2.3.2. Medidas

O instrumento utilizado para recolher dados para o nosso estudo foi o questionário, o qual “consiste em colocar a um conjunto de inquiridos, geralmente representativo de uma população, uma série de perguntas” (Quivy e Campenhoudt, 2005, p. 188). Além de se tratar de um instrumento de recolha de dados que se enquadra perfeitamente no estudo e nas metas que se desejam alcançar, a utilização deste instrumento também acarreta várias vantagens, entre elas, o facto de possibilitar, de forma célere, a conversão da informação recolhida em dados, o que ao mesmo tempo permite aceder ou integrar um maior número de indivíduos e contextos diversos (Afonso, 2005; Tuckman, 2000).

Para a concretização da presente investigação utilizaram-se dois instrumentos distintos, uma vez que permitem a recolha de diferente informação:

- a) O CDDQ (*Career Decision Difficulties Questionnaire*) de Gati, Landman, Davidovitch, Asulin-Peretz e Gadassi (2010): trata-se de um questionário composto por 34 itens, os quais refletem 34 dificuldades na tomada de decisão vocacional, permitindo aferir o grau em que a dificuldade (exposta em cada item) interfere no processo de tomada de decisão do indivíduo;
- b) A EAC (Escala de Adaptabilidade na Carreira) de Duarte et al. (2012): contempla 28 itens, avaliando quatro dimensões da adaptabilidade na carreira - preocupação, controlo, curiosidade e confiança (Savickas, 2013); numa escala de 1 (muito pouco) a 5 (muito), os participantes indicam para cada item o grau de preparação para lidarem com os recursos de carreira descritos nesses itens.

2.3.3. Técnica de Análise de Dados

Depois de se converter a informação recolhida, através dos dois instrumentos acima mencionados, em dados, era necessário proceder à sua análise. Para tal, recorreu-se à análise estatística como técnica de análise de dados, recorrendo-se ao SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), como software aplicativo de análise estatística de dados.

2.3.4. Procedimentos

A realização desta investigação exigiu cuidado e atenção com alguns procedimentos éticos.

Assim sendo, contactaram-se diversos estudantes do ensino superior e foi-lhes solicitada a sua participação no estudo. Naturalmente, foram-lhes apresentados os objetivos do estudo, bem como lhes foi apresentada uma garantia do âmbito em que o estudo se realiza. Além disso, os participantes foram informados do anonimato da sua participação, da confidencialidade da informação por eles disponibilizada, do uso único e exclusivo da informação para este estudo e de que a sua participação no estudo não era obrigatória, podendo desistitir a qualquer momento.

CAPÍTULO IV – RESULTADOS

O quarto e último capítulo debruça-se exclusivamente sobre os resultados obtidos, tendo-se em linha de conta os resultados relativos à precisão dos resultados nas escalas, à relação entre as variáveis adaptabilidade e tomada de decisão e às diferenças entre grupos. O capítulo encerra-se com a discussão dos resultados, ou seja, do seu confronto com a teoria e as evidências empíricas sobre esta temática.

4.1. Apresentação de Resultados

4.1.1. Precisão dos Resultados nas Escalas

Para a avaliação da precisão do CDDQ e da EAC, procedeu-se ao cálculo do *Alpha de Cronbach*. O valor do α deve ser positivo e varia entre 0 e 1, sendo aceite e considerado satisfatório quando é superior a 0.70. Neste estudo, ambas as escalas apresentam uma boa consistência interna, sendo o valor do α global do CDDQ igual a 0,92 e do EAC igual a 0,95.

Em termos de precisão, cada uma das dimensões do CDDQ e da EAC, verifica-se que todos os resultados do α são superiores a 0.7.

Quadro 2: Resultados da consistência interna das escalas

	Alpa de Cronbach
Escala Tomada de Decisão (CDDQ)	0,92
Prontidão	0,74
Falta de Informação	0,94
Dificuldades devidas a Informação Inconsistente (DII)	0,85
Escala da Adaptabilidade (EAC)	0,95
Preocupação	0,88
Controlo	0,87
Curiosidade	0,79
Confiança	0,91

4.1.2. Relação entre as Variáveis Adaptabilidade e Tomada de Decisão

As correlações de Person (r) foram usadas por forma a se aferir a relação entre as várias dimensões dos instrumentos utilizados no estudo, verificando-se que todas estão correlacionadas positivamente entre elas, encontrando-se correlações positivas significativas.

Quadro 3: Matriz de correlações

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Escala de Adaptabilidade	--								
2. Preocupação	,86**								
3. Controlo	,88**	,63**							
4. Curiosidade	,81**	,51**	,64**						
5. Confiança	,91**	,76**	,74**	,62**					
6. Escala Tomada de Decisão									
7. Prontidão	-,19**	-,24**	-,18**	-,01	-,24**				
8. Falta de Informação	-,06	-,11	-,08	,12	-,15*	,71**			
9. DII	-,14*	-,22**	-,01	,01	-,20**	,92**	,49**		
	-,27**	-,27**	-,28**	-,12*	-,25**	,83**	,41**	,67**	--
Média	4,02	3,98	4,14	3,89	4,03	3,71	4,49	3,86	2,76
Desvio Padrão	0,54	0,64	0,72	0,52	0,65	1,20	1,13	1,73	1,35

Todas as correlações são estatisticamente significativas a $p < 0,01$ ** e $p < 0,05$ *.

4.1.3. Diferenças entre Grupos

O estudo das diferenças entre grupos face às variáveis em foco foi realizado através do teste de análise de variância *ANOVA one-way*, permitindo comparar a média dos resultados das do CDDQ e da EAC em função do género, da idade e do nível de escolaridade.

Relativamente ao género dos participantes não se observaram diferenças estatisticamente significativas entre rapazes e raparigas ao nível da adaptabilidade na carreira e das dificuldades de tomada de decisão na carreira (Quadro 4).

Quadro 4: Diferenças entre médias de resultados em função do género

	Masculino		Feminino		F	Sig (p-value)
	N= 89		N= 163			
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão		
Escala de Adaptabilidade	3,99	0,60	4,04	0,52	0,33	0,56
Preocupação	3,97	0,69	3,98	0,62	0,01	0,91
Controlo	4,10	0,77	4,17	0,69	0,52	0,47
Curiosidade	3,85	0,57	3,92	0,49	1,14	0,29
Confiança	4,02	0,69	4,04	0,64	0,05	0,83
Escala Tomada de Decisão	3,68	1,19	3,73	1,22	0,10	0,75
Prontidão	4,48	1,14	4,49	1,13	0,00	0,98
Falta de Informação	3,80	1,73	3,90	1,74	0,17	0,68
DII	2,74	1,35	2,77	1,37	0,04	0,84

Nota: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

No que diz respeito à idade dos participantes, os resultados não evidenciaram diferenças estatisticamente significativas entre os dois grupos de idade 17-22 anos e 23-49 anos (Quadro 5)

Quadro 5: Diferenças entre médias das escalas em função da idade

	17-22 anos		23-49 anos		F	Sig (p-value)
	N= 220		N= 32			
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão		
Escala de Adaptabilidade	4,00	0,55	4,20	0,51	1,00	0,47
Preocupação	3,96	0,62	4,05	0,77	1,24	0,21
Controlo	4,11	0,73	4,33	0,65	0,99	0,47
Curiosidade	3,87	0,52	4,09	0,46	1,01	0,46
Confiança	4,00	0,66	4,27	0,52	0,77	0,77
Escala Tomada de Decisão	3,68	1,19	3,88	1,28	1,21	0,24
Prontidão	4,47	1,09	4,61	1,35	1,52	0,07
Falta de Informação	3,83	1,76	4,05	1,56	0,82	0,70
DII	2,73	1,36	2,98	1,34	1,04	0,42

Nota: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Por fim, em relação às diferenças entre as médias de resultados de acordo com a escolaridade, também não se encontraram diferenças estatisticamente significativas entre o 1.º Ano e o 3.º Ano para a adaptabilidade na carreira e ao nível de dificuldades de tomada de decisão na carreira (Quadro 6).

Quadro 6: Diferenças entre médias de resultados em função do ano de escolaridade

	1º Ano N= 169		3º Ano N= 83		F	Sig (p-value)
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão		
Escala de Adaptabilidade	4,02	0,53	4,02	0,58	0,00	0,96
Preocupação	3,97	0,64	3,98	0,65	0,01	0,92
Controlo	4,15	0,70	4,12	0,76	0,15	0,70
Curiosidade	3,89	0,50	3,90	0,55	0,03	0,87
Confiança	4,02	0,63	4,05	0,70	0,14	0,71
Escala Tomada de Decisão	3,74	1,21	3,63	1,20	0,48	0,49
Prontidão	4,51	1,07	4,44	1,23	0,20	0,66
Falta de Informação	3,93	1,74	3,73	1,72	0,73	0,39
DII	2,78	1,34	2,73	1,40	0,05	0,82

Nota: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Em síntese, o conjunto dos resultados obtidos permitiu verificar empiricamente a primeira hipótese de que existe uma relação inversa entre dificuldades de tomada de decisão e os níveis de adaptabilidade na carreira dos participantes. Isto é, quanto maior a prontidão dos participantes para lidarem com os desafios da carreira, menores as dificuldades de tomada de decisão na carreira. As hipóteses relativas a diferenças de género, em função da idade e do ano de escolaridade dos participantes, não foram confirmadas pelos resultados desta investigação.

4.2. Discussão dos Resultados

Esta investigação teve como principal objetivo estudar a relação entre as dificuldades de tomada de decisão com a adaptabilidade na carreira em estudantes do ensino superior. Os primeiros resultados analisados revelam bons índices de precisão dos

resultados das medidas utilizadas, na medida em que apresentaram valores superiores a 0.70 nas suas variadas dimensões.

No que às hipóteses colocadas diz respeito, os resultados obtidos apenas permitiram confirmar a existência de uma relação inversa entre dificuldades de tomada de decisão na carreira e adaptabilidade na carreira (H1). Estes resultados estão em acordo com os obtidos por Savichas (1997) e de Savickas e Porfeli (2012) e reforçam a importância da adaptabilidade na carreira como importante variável para a gestão dos desafios que os indivíduos confrontam no seu percurso escolar e profissional. Por exemplo, em Portugal, Gamboa, Paixão e Palma (2014), que se focou em analisar o impacto da adaptabilidade de carreira na autoeficácia para a transição para o trabalho, considerando o efeito da empregabilidade percebida, numa amostra de 261 estudantes universitários, constatou que a adaptabilidade prediz a autoeficácia na transição para o trabalho, sobretudo através das dimensões confiança e curiosidade, e que a relação entre adaptabilidade e autoeficácia é parcialmente mediada pela empregabilidade percebida. A este respeito, importa salientar que a relação inversa entre adaptabilidade e tomada de decisão abre perspectivas para a importância de práticas de desenvolvimento vocacional que promovam atitudes e comportamentos que permitam às pessoas lidar com as diferentes transições de carreira. Nesta ordem de ideias, a investigação tem evidenciado o papel destas práticas ao nível da promoção da adaptabilidade da carreira (Cardoso & Sales, 2019; Pacheco & Cardoso, 2019).

As hipóteses 2 e 3 relativas a diferenças de género na adaptabilidade e nas dificuldades de tomada de decisão não se verificaram. Relativamente à hipótese 2, a ausência de diferenças entre médias de resultados de rapazes e raparigas é de difícil explicação. Por exemplo, com estudantes portugueses do ensino superior, os estudos de adaptação da escala de adaptabilidade na carreira confirmaram a tendência de as raparigas terem mais adaptabilidade do que os rapazes. No entanto, estas diferenças só foram significativas para as escalas de preocupação ($p < .05$) e de confiança ($p < .01$) (Duarte et al., 2012). Assim, é possível o facto de este estudo mostrar que, na população portuguesa, as diferenças não se revelaram muito acentuadas o que abre a possibilidade de noutros contextos, como o da amostra deste estudo, haver especificidades que possam justificar a ausência de diferenças de género na adaptabilidade de carreira. Tais factos desfloram perspectivas no sentido de contribuir para novas conceções para que no futuro se continue a investigar a relação entre género e os diversos níveis de adaptabilidade na carreira.

No que se refere a diferenças de género nas dificuldades de tomada de decisão (H3), a ausência de diferenças significativas nas médias de resultados está em acordo com estudos sobre autoeficácia face à tomada de decisão na carreira (Betz, Klein e Taylor, 1996; Luzzo, 1993; Taylor e Betz, 1983), sugerindo que o género não é variável influente com as competências de tomada de decisão. De facto, a investigação tem evidenciado que variáveis como os níveis de ansiedade, características de personalidade, ou sucesso académico apresentam relação estreita com as dificuldades de tomada de decisão (Santos, 2007).

Na hipótese 4 não foram encontradas diferenças significativas para a adaptabilidade na carreira e para as dificuldades de tomada de decisão na carreira. Uma possibilidade explicativa é que, estando os alunos em anos de escolaridade onde não se colocam grandes desafios de transição de carreira, isso tenha tido implicações quando a os participantes terem de mobilizar os seus recursos de adaptabilidade e de tomada de decisão e, assim, o efeito da idade e do nível de escolaridade nestas variáveis da carreira foi esbatido. Acresce que entre o 1.º e o 3.º ano de escolaridade não decorre num espaço de desenvolvimento de carreira muito diferenciado o que também pode justificar os resultados obtidos.

CONCLUSÃO

Este estudo procurou aferir a relação entre as dificuldades de tomada de decisão com a adaptabilidade na carreira em estudantes do ensino superior, na medida em que a decisão sobre o rumo profissional a seguir, nomeadamente em termos de perspectivas futuras, assume grande relevância na vida de um jovem-adulto, particularmente quando este ingressa no ensino superior, onde dá início a uma formação especializada e que lhe atribui um leque de competências na respetiva área e que o introduzirá em determinada área ou setor de atividade.

Contudo, o mercado de trabalho sofreu profundas alterações, verificando-se que, se antes um indivíduo se formava e integrava o setor de atividade ou desempenhava funções relacionadas com a sua área de formação ao longo da sua vida, hoje constata-se que muitos indivíduos com formação superior, independentemente do seu grau académico (isto é, licenciado, mestre ou doutor) e independentemente da sua área de formação, têm que se adaptar ao mercado e têm que adaptar a sua carreira.

Na presente investigação, os resultados obtidos permitiram verificar que, no que diz respeito à precisão dos resultados do CDDQ e da EAC, como em cada uma das suas dimensões, se encontrou uma boa consistência interna das escalas e face à relação entre as variáveis em estudo, conclui-se, de igual modo, que estas também estão correlacionadas positivamente entre si.

Relativamente às diferenças entre grupos, apraz referir que não se encontraram diferenças estatisticamente significativas ao nível do género, idade e escolaridade. A este propósito, e em termos de implicações para a investigação, importa salientar que a ausência de diferenças estatisticamente significativas em função da idade e do nível de escolaridade dos participantes na adaptabilidade de carreira e dificuldades de tomada de decisão, aponta para a necessidade de repetir este tipo de estudos a fim de se verificar a estabilidade dos resultados. Por outro lado, também se entende que seria interessante estudar estas diferenças entre alunos de diferentes ciclos de estudos, ou seja, entre alunos que iniciam a licenciatura e alunos que concluem o mestrado. Deste modo, seria testada a explicação para a ausência de diferenças em função dos níveis de escolaridade, uma vez que permitiria avaliar em que medida o confronto com a transição para o mundo do trabalho, assim como com a necessidade de ativar recursos de adaptabilidade e tomada de decisão poderiam conduzir a diferenças em função do nível de escolaridade.

Portanto, os resultados deste estudo permitem confirmar e validar a hipótese de que as dificuldades de tomada de decisão na carreira têm uma relação inversa com as dimensões de adaptabilidade na carreira, na medida em que evidenciam correlações inversas e significativas entre as dimensões do CDDQ e da EAC.

Já no respeitante às limitações deste estudo, tendo em vista o objetivo principal delineado para o mesmo, entende-se que uma das suas fragilidades passa por contemplar um só grupo de alunos do ensino superior (alunos licenciados), pelo que poderia integrar alunos pertencentes a outros níveis académicos – mestrado, pós-graduação e doutoramento – e contemplar uma amostra mais significativa e estratificada.

Além do mais, este estudo foca-se em apenas duas variáveis – a adaptabilidade e tomada de decisão – pelo que poderia contemplar outras variáveis como a autoeficácia e a empregabilidade e estudar a relação entre as quatro. Deste modo seria possível ter um entendimento do papel da adaptabilidade da carreira e das dificuldades de tomada de decisão na carreira no processo de construção de carreira.

Para terminar, uma breve referência às implicações práticas dos resultados relativos à inversão inversa entre dificuldades de tomada de decisão na carreira e adaptabilidade na carreira. Este resultado vem reforçar a importância de as intervenções de carreira procurarem promover as dimensões da adaptabilidade na carreira como forma de facilitarem a tomada de decisão neste âmbito. Para que isso aconteça é relevante a implementação de programas de educação de carreira focadas no desenvolvimento de atitudes e comportamentos favoráveis ao desenvolvimento de carreira. De facto, a investigação (Janeiro, Mota & Ribas, 2014) tem evidenciado a vantagem deste tipo de práticas relativamente a práticas pontuais, centradas na avaliação de interesses e aptidões ou na transmissão de informação sobre oportunidades escolares e profissionais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Afonso, N. (2005). *Investigação Naturalista em Educação: Guia prático e crítico*. Porto: Asa Editores.
- Albion, M. e Fogarty, G. (2002). Factors influencing career decision making in adolescents and adult. *Journal of Career Assessment*, 10, 91-126.
- Almeida, M. (2008). *(Re)pensando a orientação vocacional na escola: da teoria à prática*. Dissertação de Mestrado. Aveiro: Departamento de Ciências da Educação da Universidade de Aveiro.
- Amir, T. & Gati, I. (2006). Facets of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance and Counselling*, 34, 483-503.
- Arnold, J. & Jackson, C. (1997). The New Career: Issues and Challenges. *British Journal of Guidance and Counselling*, 25, 427-433.
- Barreto, A. (2004). Implantação de Gestão do Conhecimento a partir dos repositórios de Conhecimento Explícito. Disponível em: <https://bad.pt/publicacoes/index.php/congressosbad/article/download/641/638>.
- Barros, A. (2010). Desafios da Psicologia Vocacional: Modelos e intervenções na era da incerteza. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11(2), 165-175.
- Bell, D. (1973). *The coming of post-industrial society: a venture in social forecasting*. New York: Basic Books.
- Betz, N. (2008). Advances in vocational theories. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 357-374). New York: John Wiley & Sons.
- Betz, N. & Taylor, K. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
- Betz, N. E., Klein, K., & Taylor, K. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 47-57.
- Blustein, D. (2001). The interface of work and relationships: A critical knowledge base for 21st century psychology. *The Counseling Psychologist*, 29, 179-192.
- Blustein, D., Prezioso, M. & Schultheiss, D. (1995). Attachment theory and career development: current status and future directions. *The Counseling Psychologist*, 23(3), 416-432.
- Brown, D. (2002). Introduction to theories of career development and choice: Origins, evolution, and current efforts. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (pp. 3-23). San Francisco: John Wiley & Sons.

- Brown, S. & Ryan Krane, N. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology* (pp 740-766). New York: Wiley.
- Cabeça, S. (2017). *Indecisão Vocacional, adaptabilidade na carreira e satisfação com a vida*. Dissertação de Mestrado. Évora: Escola de Ciências Sociais da Universidade de Évora.
- Campos, B. (1976). *Educação sem selecção social*. Lisboa: Livros Horizonte.
- Cardoso, P. & Campos, R. C. (2008). Adolescent career indecision and psychopathology: Proposal for a conceptualization. *International Journal of Developmental and Education Psychology*, 20(4), 250-268.
- Cardoso, P., & Sales, C. (2019). Individualized career counseling outcome assessment: A case study using the personal questionnaire. *Career Development Quarterly*, 67, 21-32. DOI: 10.1002/cdq.12160
- Castells, M. (2003). *A Galáxia da Internet: Reflexões sobre a Internet, os negócios e a sociedade*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor.
- Colman, A. (2006). *A dictionary of psychology*. New York: Oxford University Press.
- Creed, P., 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.
- Crites, J. & Savickas, M. (1996). Revision of the Career Maturity Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4, 131-138.
- Cunha, M. & Faria, L. (2009). Efeito da intervenção psicológica vocacional na indecisão e comportamento exploratório. *Psicologia, Ciência e Profissão*, 29(3), 558-573.
- Dosnon, O. (1996). L'indécision face au choix scolaire ou professionnel: concept et mesures. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 25, 129-168.
- Drucker, P. (1993). *Post-capitalist society*. New York: Harper Publishing, Inc.
- Duarte, M., Soares, M., Fraga, S., Rafael, M., Lima, M., Paredes, I., Agostinho, R. & Djaló, A. (2012). Career Adaptabilities Scale - Portugal Form: Psychometric properties and relationships to employment status. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 725-729.
- Faria, L. & Taveira, M. (2005). Avaliação da exploração e da indecisão de jovens no contexto da consulta psicológica vocacional: um estudo de eficácia da intervenção. *Actas da XI Conferência Internacional Avaliação Psicológica: Formas e Contextos*. Braga.

- Faria, L. & Taveira, M. (2011). Proceso y productos de una intervención psicológica vocacional. *Fractal: Revista de Psicología*, 23(2), 243-254.
- Faria, L., Taveira, M. & Saavedra, L. (2008). Exploração e decisão de carreira numa transição escolar: diferenças individuais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(2), 17-30.
- Flum, H. (2001). Relational dimensions in career development. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 1-16.
- Fouad, N. (2007). Work and vocational psychology: Theory, research, and applications. *Annual Review of Psychology*, 58, 543-564.
- Fouad, N., Cotter, E. & Kantamneni, N. (2009). The effectiveness of a career decision-making course. *Journal of Career Assessment*, 17, 338-347.
- Gaffner, D. & Hazler, R. (2002). Factors related to indecisiveness and career indecision in undecided college students. *Journal of College Student Development*, 43, 317-326.
- Gamboa, V., Paixão, O. & Palma, A. (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.
- Gati, I. (1986). Making career decisions: A sequential elimination approach. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 408-417.
- Gati, I., Gadassi, R. & Mashiah-Cohen, R. (2012). Career decision-making profiles vs. styles: Convergent and incremental validity. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 2-16.
- Gati, I., Krausz, M. & Osipow, S. (1996) A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526.
- Gati, I., Landman, S., Davidovitch, S., Asulin-Peretz, L. & Gadassi, R. (2010). From career decision-making styles to career decision-making profiles: a multidimensional approach. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 277-291.
- Gati, I. & Saka, N. (2001a). High school students' career related decisionmaking difficulties. *Journal of Counseling and Development*, 79, 331-340.
- Gati, I. & Saka, N. (2001b). Internet-based versus paper-and-pencil assessment: Measuring career decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 9, 397-416.

- Gati, I., Saka, N. & Krausz, M. (2001). "Should I use a computer-assisted career guidance system?" It depends on where our career decision-making difficulties lie. *British Journal of Guidance and Counselling*, 29, 301-321.
- Gati, I. & Tal, S. (2008). Decision-making models and career guidance. In J. Athanasou & R. Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 157-185).
- Gysbers, N. & Henderson, P. (2000). *Developing and managing your school guidance program*. Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Gysbers, N., Hughey, K. Starr, M. & Lapan, R. (1992). Improving school guidance programs: A framework for program, personnel, and results evaluation. *Journal of Counseling and Development*, 70(5), 565-570.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1-13.
- Hargreaves, A. (2003). *O Ensino na Sociedade do Conhecimento: a educação na era da insegurança*. Porto: Porto Editora.
- Harren, V. (1979). A model of career decision-making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 119-133.
- Hartung, P. & Taber, B. J. (2008). Career construction and subjective wellbeing. *Journal of Career Assessment*, 16, 75-85.
- Herr, E. (2011). Abordagens às intervenções de carreira: Perspectiva histórica. In M. Taveira & J. T. Silva (Eds.), *Psicologia vocacional: Perspectivas para a intervenção* (pp. 13-27). Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Herr, E., Cramer, S. & Niles, S. (2004). *Career guidance and counselling through the lifespan: Systematic approaches*. Boston: Pearson Education.
- Hijazi, Y., Tatar, M. & Gati, I. (2004). Career decision-making difficulties among Israeli and Palestinian Arab high-school seniors. *Professional School Counseling*, 8, 64-72.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 145-155.
- Janeiro, I. N., Mota, L. P., & Ribas, A. M. (2014). Effects of two types of career interventions on students with different career coping styles. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 115-124
- Jepsen, D. & Diley, J. (1974). Vocational decision-models: a review and comparative analysis. *Review of Educational Research*, 44(3), 331-349.

- Kelly, K. & Lee, W. (2002). Mapping the domain of career decision problems. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 302-326.
- Kenny, M. & Bledsoe, M. (2005). Contributions of the relational context to career adaptability among urban adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 257-272.
- Kleiman, T. & Gati, I. (2004). Challenges of Internet-based assessment: Measuring career decision-making difficulties. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 37, 41-55.
- Komninou, N. (2002). *Intelligent cities: innovation, knowledge systems and digital spaces*. London: SponPress.
- Königstedt, M. (2008). *Educação e Carreira: Estudo de avaliação da eficácia de uma intervenção psicológica*. Dissertação de Mestrado. Braga: Universidade do Minho.
- Krumboltz, J. (2009). The happens tanc elearning theory. *Journal of Career Assessment*, 17, 135-154.
- Krumboltz, J. & Vosvick, M. (1996). Career assessment and the Career Beliefs Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4, 345-361.
- Lapan, R., Gysbers, N. & Petroski, G. (2003). Helping seventh graders be safe and successful: A statewide study of the impact of comprehensive guidance and counseling programs. *Professional School Counseling*, 6(3), 186-197.
- Larson, L., Heppner, P., Ham, T. & Dugan K. (1988). Investigating multiple subtypes of career indecision through cluster analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 35(4), 439-446.
- Lassance, M., Bardagi, M. & Teixeira, M. (2009). Avaliação de uma intervenção cognitivo-evolutiva em orientação profissional com um grupo de adolescentes brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(1), 23-32.
- Lehto, M., Nah, F. & Yi, J. (2012). Decision-making models, decision support, and problem solving. In G. Salvendy (Ed.), *Handbook of human factors and ergonomics* (pp. 192-232). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Leitão, P. (2010). *Informação, concorrência e processo decisório em instituições de ensino superior: um estudo sob o enfoque do sensemaking organizacional*. Tese de Doutorado. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais.
- Lundvall, B. (1988). Innovation as an interactive process: from user-producer interaction to the national system of innovation. In G. Dosi, R. Nelson, G. Silverberg & L.

- Soete (Eds), *Technical change and economic theory* (pp.349-369). London: Printer Publishers.
- Luzzo, D. (1993). Value of career decision-making self-efficacy in predicting career decision-making attitudes and skills. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 194-199.
- Masdonati, J., Massoudi, K. & Rossier, J. (2009). Effectiveness of career counseling and the impact of the working alliance. *Journal of Career Development*, 36, 183-203.
- Mau, W. (2001). Cultural dimensions of career decision-making difficulties: A cross-cultural study. *Journal of Career Assessment*, 9, 353-364.
- Mitchell, A. & Krumboltz, J. D. (1984). Research on human decision making: Implications for career decision making and counseling. In S. Brown & L. Brooks & Associates (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 238-282). New York: Wiley.
- Morgan, T. & Ness, D. (2003). Career decision making difficulties of first year students. *The Canadian Journal of Career Development*, 2, 33-37.
- Moreno, M. (2008). A educação para a carreira: Aplicações à infância e à adolescência. In M. Taveira & J. Silva (Ed.), *Psicologia vocacional: Perspectivas para a intervenção* (pp. 24-54). Universidade de Coimbra.
- Morrison, R. & Hall, D. (2002). Careeradaptability. In D. Hall (Ed.), *Careers in and out of organizations* (pp. 205-233). Thousand Oaks: Sage.
- Naidoo, L. Bowman, S. L., & Gerstein, L. H. (1998). Demographics, causality, work salience, and the career maturity of African-American students: A causal model. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 15-27.
- Pacheco, L., & Cardoso, P. (abril, 2019). *Desenvolvimento vocacional na adolescência: a eficácia de uma intervenção de grupo com alunos do 9º ano de escolaridade*. Comunicação apresentada no III Seminário Internacional de Desenvolvimento de Carreira e Aconselhamento: novos contributos da investigação e prática. Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa.
- Patton, W. & Lokan, J. (2001). Perspectives on Donald Super's construct of career maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 31-48.
- Peterson, G., Sampson, J. & Reardon, R. (1991). *Career development and services. A cognitive approach*. California: Brooks/Cole Publishing Company.

- Philips, S. & Paziienza, N. (1988). History and theory of the assessment of career development and decision making. In W. Walsh & S. Osipow (Eds.), *Career decision making*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Pozo, J. (2004). A sociedade da aprendizagem e o desafio de converter informação em conhecimento. *Revista Pátio*, VIII(31).
- Quivy, R. & Campenhoudt, L. (2005). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.
- Rassin, E. & Muris, P. (2005). Indecisiveness and the interpretation of ambiguous situations. *Personality and Individual Differences*, 39(7), 1285-1291.
- Rogers, M., Creed, P. & Glendon, I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 132-142.
- Romeiro, P. (2010). *De que falamos quando nos referimos à Sociedade do Conhecimento em Portugal? - Uma leitura urbana a partir dos discursos e práticas. XII Colóquio Ibérico de Geografia*. Disponível em: <http://web.lettras.up.pt/xiicig/resumos/176.pdf>.
- Saka, N. & Gati, I. (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision making difficulties. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 340-358.
- Saka, N., Gati, I. & Kelly, K. (2008). Emotional and personality-related aspects of career decision making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16(4), 403-424.
- Santos, P. (2000). Indecisão generalizada: um desafio para a orientação escolar e profissional. *Psicologia: teoria, investigação e prática*, 183-196.
- Santos, P. (2001). Predictors of generalized indecision among portuguese secondary school students. *Journal of Career Assessment*, 9(4), 381-396.
- Santos, P. (2005). *Indecisão vocacional e indecisão generalizada*. Dissertação de Mestrado. Coimbra: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Santos, P. (2007). *Dificuldades de escolha vocacional*. Coimbra: Almedina.
- Savickas, M. (1997). Career adaptability: An integrative construct for Life-span, Lifespace theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-260.
- Savickas, M. (2004). Um Modelo para Avaliação de carreira. In L. Leitão (Ed.), *Avaliação Psicológica em orientação escolar e profissional* (pp. 21-44). Coimbra: Quarteto.

- Savickas, M. (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). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. (2013). Career construction theory and practice. In R. Lent & S. Brown (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 147-183). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. & Hartung, P. (1996). The Career Development Inventory in Review: Psychometric and Research Findings. *Journal of Career Assessment*, 4(2), 171-188.
- Savickas, M. & Porfeli, E. (2012). The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Silva, J. (2004). Avaliação da indecisão vocacional. In L. Leitão (Ed.), *Avaliação psicológica em orientação escolar e profissional* (pp. 347-386). Coimbra: Quarteto.
- Silva, J. (2009). Career Decision Profile (CDP) – Versão Portuguesa: Estudo Metrológico. *Actas do X Congresso Internacional Galego-Português de Psicopedagogia* (pp. 473-488). Braga: Universidade do Minho.
- Silva, J. (2011). Adaptabilidade e orientação ao longo da vida. In L. Alcoforado, Al Ferreira, A. Ferreira, M. Lima, Vieira, C., Oliveira, A. & S. Ferreira (Eds.), *Educação e Formação de Adultos. Políticas, Práticas e Investigação* (pp. 61-75). Coimbra: Universidade de Coimbra.
- Silva, J. & Ramos, L. (2008). Fiabilidade e validade da versão portuguesa do Questionário das Dificuldades de Tomada de Decisão de Carreira: Estudo Piloto. *Psicologia e Educação*, VII(1), 89-107.
- Slaney, R. (1988). The assessment of career decision making. In W. Walsh & S. Osipow (Eds.), *Career decision making* (pp. 33-76). Hillsdale: Lawrence Erlbaum.
- Sparta, M. (2003). *A exploração e indecisão vocacional em adolescentes no contexto educacional brasileiro*. Dissertação de Mestrado. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Spokane, A. & Oliver, L. (1983). The outcomes of vocational intervention. In W. Walsh & S. Osipow (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology* (pp. 99-136). Hillsdale: Erlbaum.
- Stehr, N. (1994). *Knowledge Societies*. Londres: Sage Publications.
- Sullivan, A. & Sheffrin, S. M. (2003). *Economics: Principles in action*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

- Super, D. & Knasel, E. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9, 194-201.
- Takahashi, T. (2000). *Sociedade da informação no Brasil: Livro Verde*. Brasília: Ministério da Ciência e Tecnologia.
- Taveira, M. (1997). *Exploração e desenvolvimento vocacional de jovens: Estudo sobre as relações entre a exploração, a identidade e a indecisão vocacional*. Dissertação de Doutorado. Braga: Universidade do Minho.
- Taveira, M. (2005). Comportamento e desenvolvimento vocacional na adolescência. In M. Taveira (Ed.), *Psicologia escolar. Uma proposta científico - pedagógica*. Coimbra: Quarteto.
- Teixeira, M. (2008). A abordagem sócio-cognitiva no aconselhamento vocacional: Uma reflexão sobre a evolução dos conceitos e da prática da orientação. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(2), 9-16.
- Taylor, K. M. & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81
- Tuckman, B. (2000). *Manual de Investigação em Educação*. Braga: Universidade do Minho; Fundação Calouste Gulbenkian.
- Van Esbroeck, R. (2008). Career guidance in a global world. In J. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 23-44). Philadelphia: Springer Science.
- Vondracek, F. & Porfeli, E. (2008). Social contexts for career guidance throughout the world. Developmental Contextual perspectives on career across the lifespan. In J. Athanasou & R. Esboreck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 209-225). New York: Springer Science and Business Media.
- Whiston, S. & Rahardja, D. (2008). Vocational counseling process and outcome. In S. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology*. New York: Wiley.
- Yousefi, Z., Abedi, M., Baghban, I., Eatemadi, O. & Abedi, A. (2011). Personal and Situational Variables, and Career Concerns: Predicting Career Adaptability in Young Adults. University of Isfahan (Iran). *The Spanish Journal of Psychology*, 14(1), 263-271.
- Zakay, D. & Barak, A. (1984). Meaning and career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 24, 1-14.

ANEXOS

Anexo I – Escala de Adaptabilidade

Idade: _____ Sexo: M F Escolaridade (ano e curso): _____

Pessoas diferentes utilizam recursos diferentes para construir a sua carreira e a sua vida. Ninguém é bom em tudo. Cada um procura dar o melhor de si. Por favor lê cada afirmação e depois, para indicares a tua resposta, utiliza a seguinte escala assinalando com um X a resposta que para ti forem as mais correta.

Considero que sou capaz de:	Muito pouco	Pouco	Razoavelmente	Bastante	Muito
<i>Planear as coisas importantes antes de começar</i>					
<i>Pensar como vai ser o meu futuro</i>					
<i>Compreender que as escolhas de hoje influenciam o meu future</i>					
<i>Preparar-me para o future</i>					
<i>Tomar consciência das escolhas de carreira que tenho de fazer</i>					
<i>Planear como alcançar os meus objetivos</i>					
<i>Estar preocupado(a) com a minha carreira</i>					
<i>Manter sempre o ânimo</i>					
<i>Tomar decisões por mim próprio(a)</i>					
<i>Assumir a responsabilidade pelos meus atos</i>					
<i>Defender as minhas convicções</i>					
<i>Contar comigo próprio(a)</i>					
<i>Fazer o que é melhor para mim</i>					
<i>Arranjar forças para continuar</i>					
<i>Explorar aquilo que me rodeia</i>					
<i>Procurar oportunidades para me desenvolver como pessoa</i>					
<i>Explorar alternativas antes de fazer uma escolha</i>					
<i>Estar atento(a) às diferentes maneiras de fazer as coisas</i>					
<i>Analisar de forma aprofundada questões que me dizem respeito</i>					

<i>Procurar informação sobre as escolhas que tenho de fazer</i>					
<i>Ser curioso(a) sobre novas oportunidades</i>					
<i>Realizar tarefas de forma eficiente</i>					
<i>Ser consciencioso(a) e fazer as coisas bem</i>					
<i>Desenvolver novas competências</i>					
<i>Dar sempre o meu melhor</i>					
<i>Ultrapassar obstáculos</i>					
<i>Resolver problemas</i>					
<i>Enfrentar desafios</i>					

Anexo II – Questionário das Dificuldades de Tomada de Decisão de Carreira

Com este questionário pretendemos localizar possíveis dificuldades relacionadas com a tomada de decisão de carreira. Por favor pedimos-lhe que comece por preencher a seguinte informação:

Idade: _____ Escolaridade (Ano e curso): _____ Sexo: F M

Já considerou qual a área em que gostaria de se especializar ou qual a ocupação que gostaria de escolher?

Sim Não

Em caso afirmativo, até que ponto está confiante na sua escolha?

Nada confiante 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Muito confiante

De seguida, ser-lhe-á apresentada uma lista de afirmações relativas ao processo de tomada de decisão de carreira. Avalie o grau em que cada afirmação se aplica a si, considerando a seguinte escala:

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

Coloque um círculo à volta do número 1 se a afirmação não o descreve e do número 9 se o descreve bem. É claro que pode assinalar qualquer um dos níveis intermédios.

Por favor responda a todas as questões.

Por favor, para cada afirmação coloque um círculo à volta do número que melhor o descreve

1. Sei que tenho de escolher uma carreira, mas não tenho a motivação para tomar a decisão agora (“não me apetece”).

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

2. O trabalho não é a coisa mais importante na vida e, por isso, a questão da escolha de uma carreira não me preocupa muito.

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

3. Acredito que não tenho de escolher uma carreira neste momento, porque o tempo levar-me-á à escolha da carreira “certa”.

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

4. Habitualmente tenho dificuldade em tomar decisões.

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

5. Habitualmente sinto necessidade de ter a confirmação e o apoio nas minhas decisões por parte de um profissional ou de outras pessoas da minha confiança.

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

6. Habitualmente tenho medo de falhar.

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

7. Gosto de fazer as coisas à minha maneira.

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

8. Espero que ao entrar na carreira que escolher se resolvam, também, os meus problemas pessoais.

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

9. Acredito que só há uma carreira adequada para mim.

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

10. Espero realizar todas as minhas aspirações através da carreira que escolher.

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

11. Acredito que a escolha de carreira é uma escolha única e um compromisso para toda a vida.

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

12. Faço sempre aquilo que me dizem, mesmo que isso vá contra a minha vontade.

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

13. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque desconheço os passos que tenho de tomar.

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

14. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque não sei que factores devo ter em atenção.

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

15. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque não sei como combinar a informação que tenho sobre mim com aquela que tenho sobre as várias carreiras.

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

16. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque continuo sem saber quais as ocupações que me interessam.

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

17. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque ainda não estou certo acerca das minhas preferências de carreira (por exemplo, que tipo de relação quero ter com as pessoas, que ambiente de trabalho prefiro).

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

18. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque ainda não disponho de informação suficiente sobre as minhas competências (por exemplo, capacidade

numérica, competências verbais) e/ou sobre os meus traços de personalidade (por exemplo, persistência, iniciativa, paciência).

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

19. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque desconheço quais serão, no futuro, as minhas capacidades e/ou traços de personalidade.

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

20. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque não disponho de informação suficiente sobre a variedade de ocupações ou os programas de formação existentes.

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

21. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque não disponho de informação suficiente sobre as características das ocupações e/ou os programas de formação que me interessam (por exemplo, a procura do mercado, os rendimentos típicos, as possibilidades de progressão, ou os pré-requisitos das alternativas de formação profissional).

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

22. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque não sei como serão as carreiras no futuro.

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

23. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque não sei como obter informação adicional sobre mim (por exemplo, sobre as minhas capacidades ou traços de personalidade).

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

24. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque não sei como obter informação precisa e actualizada sobre as ocupações e os programas de formação existentes, ou sobre as suas características.

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

25. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque mudo constantemente de preferências de carreira (por exemplo, por vezes quero ter um emprego por conta própria e outras vezes trabalhador por conta de outrem).

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

26. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque disponho de informações contraditórias sobre as minhas capacidades e/ou traços de personalidade (por exemplo, considero-me paciente com as outras pessoas, mas os outros dizem que sou impaciente).

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

27. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque disponho de dados contraditórios acerca da existência ou das características de uma determinada ocupação ou programa de formação.

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

28. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque estou igualmente interessado/a em várias carreiras e é-me difícil escolher entre elas.

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

29. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque não gosto de nenhuma ocupação ou programa de formação em que posso ser admitido.

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

30. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque a ocupação em que estou interessado/a tem características que me aborrecem (por exemplo, estou interessado/a em medicina, mas não quero estudar durante tantos anos).

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

31. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque as minhas preferências não podem ser combinadas numa única carreira, e não quero abdicar de nenhuma delas (por exemplo, gostaria de trabalhar como freelancer, mas também desejo ter um rendimento estável).

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

32. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque as minhas competências e capacidades não correspondem aquelas que são requeridas pela ocupação em que estou interessado/a.

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

33. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque as pessoas que são importantes para mim (como os pais ou amigos) não concordam com as opções de carreira que estou a considerar e/ou as características da carreira que desejo.

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

34. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque existem contradições entre as recomendações de diferentes pessoas que considero importantes sobre as carreiras mais adequadas para mim ou sobre as características das carreiras que devem orientar as minhas decisões.

Não me descreve 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Descreve-me bem

Por último, como avaliaria o grau da sua dificuldade em tomar uma decisão de carreira?

Baixa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Alta