



**ESCALA DE ADAPTABILIDADE DE CARREIRA:
EVIDÊNCIAS DE VALIDADE E FIDEDIGNIDADE
EM UMA AMOSTRA DE UNIVERSITÁRIOS BRASILEIROS**

Alyane Audibert Silveira

Dissertação de mestrado

Porto Alegre/RS, 2013.

**ESCALA DE ADAPTABILIDADE DE CARREIRA:
EVIDÊNCIAS DE VALIDADE E FIDEDIGNIDADE
EM UMA AMOSTRA DE UNIVERSITÁRIOS BRASILEIROS**

Alyane Audibert Silveira

Dissertação apresentada como requisito parcial
para a obtenção do grau de Mestre em Psicologia
sob orientação do
Prof. Dr. Marco Antônio Pereira Teixeira

**Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Instituto de Psicologia
Programa de Pós-graduação em Psicologia
Junho, 2013.**

*Para os amores
da minha vida:
Pai, Mãe, Razy e
Fábio*

Agradecimentos

Estou absolutamente emocionada ao escrever esta Seção de Agradecimentos de minha dissertação de mestrado! Ao longo desse período, muitas pessoas me ajudaram, e eu só tenho a agradecer:

Aos meus pais, Airton Bonacheski Silveira e Marcia Audibert Silveira, pelo carinho, pelo amor incondicional, por estarem sempre ao meu lado, pelos olhares de afeto que dizem mais que as palavras, por serem os meus melhores amigos, por não medirem esforços para me ajudar, por acreditarem em mim sempre, pela nossa união, por me transmitirem valores nobres como a honestidade, a persistência e o amor ao próximo, por serem os meus exemplos de persistência, garra e coragem para enfrentar a vida. Em especial, ao pai por ter cumprido a promessa de “voltar”, por suas piadas irônicas, pelo modo carinhoso ao me chamar pela manhã para mais um novo dia e pela dedicação do famoso café da manhã. Ainda, agradeço à minha mãe por seus *feedbacks* dolorosamente verdadeiros, pelo amor, por não ter me deixado desistir quando achava que não tinha mais condições, pela parceria nas compras e pela permanente preocupação com os meus afazeres.

À minha irmã, Razyane Audibert Silveira, por me surpreender com suas colocações e sempre vir em minha defesa, quando menos espero, por se importar comigo a seu modo, pela nossa união nos momentos de necessidade e pelas noites de sushi, quando estávamos exaustas.

À Vera, que há tantos anos cuida de mim com cuidados de mãe.

Ao Fábio, amor da minha vida, o mais entusiasmado com essa dissertação e com os meus projetos, por sempre estar ao meu lado, pela compreensão pelos vários momentos em que estive ausente, por sempre me trazer o outro lado da moeda, por brincar comigo e “tirar sarro” de mim para descontrair nos momentos mais estressantes, pela disponibilidade em me atender todas as tantas vezes em que muitos “ciscos” teimavam em cair nos meus olhos, por me incentivar a ir pra frente sempre e por me amar como eu sou.

Às minhas primas, Júlia, Mariana e minha afilhada Vitória, por me transportarem para o universo adolescente e infantil quando o concreto estava pesado demais, por me darem a energia genuína das crianças e por me fazerem dar gargalhadas.

À minha avó paterna, Wilma Bonacheski Silveira, pelo resgate da nossa relação ao final...

À minha avó materna, Elsa Maria Audibert Corrêa, pelo cuidado, pelas fofocas e pela torcida, sempre. Ao meu avô, Rui Saldanha Corrêa, pelo carinho e por estar sempre “atenado” nas notícias e nos concursos.

À minha madrinha Ondina Pinós, a dinda que escolhi, pelos incontáveis momentos

de apoio, trocas, carinho e amor dignos de uma mãe. Ela, mais do que todas as pessoas que eu conheço, encarna como ninguém “a prontidão para lidar com”, tão discutida nessa dissertação, os problemas daqueles que lhes são caros, e eu tenho o orgulho e o privilégio de participar desse seleto grupo.

Às minhas amigas do coração: Núria, irmã da vida, por me permitir compartilhar de seus momentos mais íntimos e sofridos dos últimos tempos, por sempre dizer “como é que tu aguentas?” e pelas muitas mensagens de carinho, sempre; Giovana, pela nossa convivência ao longo dos anos e pela saudade; Gabi, por compartilhar a profissão, pelo carinho, pela parceria ao longo de todos esses anos e pelos encontros junto com os nossos amores; Kátia, pelos momentos de discussão sobre os nossos trabalhos, e pela diversão e alegria no vôlei, na praia e nas nossas jantas; Pri, pela nossa reaproximação e pela animação nas festas; Carol e Fê pelas risadas, confidências, conquistas e festas que compartilhamos há tanto tempo e, em especial, pelo maravilhoso carnaval.

Às amigas que eu ganhei no mestrado: Regina, Bárbara, Rebeca e Vivi, pela preocupação comigo e por sempre me incluírem nos encontrinhos.

Aos meus colegas e amigos do grupo de pesquisa: Ana Zo, por me acompanhar nessa batalha, por sua leitura do projeto, por sua calma e confiança de que “tudo vai dar certo”; Néelson, pela ajuda nas análises estatísticas, por compartilhar opiniões e pelo bom humor.

Às amigas que a OP me proporcionou: Luca e Cláudia pela receptividade com que me acolhem sempre e pela generosidade em me ensinar novos jeitos e novas técnicas; Lílian, pelas supervisões qualificadas, pelas conversas no seminário e nos almoços, e por ter me apresentado a Regina; Cíntia, pelos momentos de descontração, risadas, ajuda sempre que necessário, confiança nas questões profissionais e incentivo para terminar o mestrado; Marcelle e Daniele, pelos momentos de troca e por terem me ajudado com o estudo piloto; Ângela Paradiso, pelo trabalho desenvolvido no Projeto Pescar e pelas nossas trocas; “gurias” dos seminários avançados de Orientação Profissional das terças, pelas trocas, pelas discussões teóricas e práticas e pelos nossos almoços; Lisiane Vieira, que me ensinou mais do que imagina sobre escolhas, vida e carreira, e por ter sempre me incentivado a terminar o mestrado.

À Rute, pelos exercícios físicos e pelas nossas discussões sobre a educação e o mundo acadêmico, que tantas vezes me fizeram ficar mais calma.

À Ingrid, por aliviar a tensão dos meus ombros, pelas nossas conversas e risadas.

À Kátia Magni, pela sua competência, pelo seu caráter, por sua confiança, por suas indicações e carinho.

À Regina Coeli, pelos “pretinhos básicos” muito necessários nas nossas manhãs de trabalho, por sua acolhida, por seus abraços, por suas histórias, por seus suquinhos e

aventuras gastronômicas, por seus elogios e por me ajudar braçalmente a vencer essa batalha.

À Carla Streit, por segurar as minhas petecas, por suas insistentes, irritantes e necessárias perguntas sobre as evidências e pelo vínculo.

À Jussara, por ter sido minha supervisora, amiga, madrinha e chefe, pela confiança no meu trabalho e pelo carinho e acolhida às minhas questões éticas, morais, profissionais e pessoais.

À minha agora colega de profissão e amiga Fernanda Carrasco, pela ajuda na digitação dos questionários, pela preocupação comigo e pela confiança durante as nossas conversas.

Aos jovens do Projeto Pescar da Procempa, por me ensinarem mais do que imaginam, por me apresentarem outra perspectiva de vida, por me fazerem sentir importante e útil, pelo carinho e pelo incessante exercício do limite, do afeto, da flexibilidade, da tolerância e do improviso.

À Profa. Dra. Maria Célia Lassance, por ter me apresentado a área do Aconselhamento de Carreira, pelas tantas demonstrações de confiança sobre a minha competência, pelos momentos de descontração e histórias para contar, pelo afeto, por ter me ensinado o valor do trabalho e do lazer e por ter me ajudado a pedir a licença do mestrado.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Marco Teixeira, por respeitar os meus tantos momentos de “empacamento”, pela compreensão com o meu momento de afastamento, por ter me incentivado a ir em frente, por ter lido cada linha do que escrevi, pela competência técnica, pela paciência com os meus “chiliques”, por me explicar mais de uma vez as análises estatísticas, pelo apoio e disponibilidade nas supervisões, mesmo sempre muito atarefado.

Aos membros da banca examinadora dessa dissertação, Profa. Dra. Adriane Xavier Arteche, Profa. Dra. Cláudia Giacomoni e Profa. Dra. Denise Bandeira, pela disponibilidade em ler meu trabalho e pelas contribuições na banca de qualificação. Em especial, agradeço à Denise pelo trabalho de relatoria do projeto e da dissertação e pelos tempos de IC, pelos ensinamentos acadêmicos e do papel materno e por seu pragmatismo, por vezes, surpreendentemente, substituído por elogios inesperados.

Por fim, agradeço às instituições de ensino superior que abriram suas portas para a coleta de dados dessa pesquisa e aos participantes da mesma, pela disponibilidade de tempo que despenderam sem os quais nada disso teria sido possível.

*“A persistência
realiza o
impossível.”
(Provérbio Chinês)*

SUMÁRIO

Lista de Tabelas e Figuras	10
Resumo	101
<i>Abstract</i>	12
CAPÍTULO I	
INTRODUÇÃO	13
1.1 O conceito de adaptabilidade de carreira	13
1.2 A operacionalização do construto e a Escala de Adaptabilidade de Carreira.....	18
1.3 Estudos sobre correlatos da adaptabilidade de carreira	22
1.4 Objetivos e expectativas do estudo	24
CAPÍTULO II	
MÉTODO	28
2.1 Elaboração da versão revisada da Escala de Adaptabilidade de Carreira.....	28
2.2 Participantes.....	29
2.3 Instrumentos.....	30
2.4 Procedimentos.....	32
2.5 Análise dos dados	33
CAPÍTULO III	
RESULTADOS	35
3.1 Análise da estrutura dimensional e de fidedignidade da EAC.....	35
3.2 Correlações com construtos teoricamente relacionados	40
3.3 Comparação das versões online e presencial	43
3.4 Comparação entre homens e mulheres	44
CAPÍTULO IV	
DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	45

CAPÍTULO V

CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
----------------------------	----

REFERÊNCIAS.....	52
------------------	----

ANEXOS

Anexo A. Career Adapt-Abilities Scale.....	58
Anexo B. Versão Brasileira Publicada Escala de Adaptabilidade de Carreira.....	59
Anexo C. Escala de Adaptabilidade de Carreira.....	60
Anexo D. Ficha de Caracterização da Amostra.....	61
Anexo E. Escalas de Desenvolvimento de Carreira para Universitários	62
Anexo F. Escala de Percepção de Oportunidades Profissionais.....	64
Anexo G. Parecer do Comitê de Ética	65
Anexo H. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (coleta presencial).....	67
Anexo I. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (coleta <i>online</i>)	68

LISTA DE TABELAS E FIGURAS

Tabela 1. Síntese das Expectativas de Correlação entre Adaptabilidade e Construtos Relacionados.....	27
Tabela 2. Estrutura Componencial dos Itens da EAC	36
Tabela 3. Índices de Ajuste na Análise Fatorial Confirmatória	37
Tabela 4. Cargas Padronizadas na AFC, Médias e Desvios-Padrão dos Itens	38
Tabela 5. Correlações entre a EAC e Fatores de Personalidade e suas Facetas	41
Tabela 6. Correlações entre a EAC, Indicadores de Desenvolvimento de Carreira e Percepção de Oportunidades Profissionais	42
Tabela 7. Médias (e desvios-padrão) para os Escores da EAC nos Formatos <i>Online</i> e Presencial	43
Tabela 8. Médias (e desvios-padrão) para os Escores da EAC Conforme o Sexo	44
Figura 1. Modelo da análise fatorial confirmatória hierárquica	21
Figura 2. Análise fatorial confirmatória hierárquica da nova versão da EAC	40

RESUMO

Este estudo objetivou revisar a versão brasileira da Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC) e obter evidências de validade e fidedignidade. A EAC é composta por quatro dimensões: preocupação, controle, curiosidade e confiança. Participaram 990 universitários (64,2% mulheres), com média de idade de 25,8 anos (DP=7,45). A coleta foi realizada de duas formas, *online* e presencial, não tendo sido encontradas diferenças significativas nos escores obtidos. Os instrumentos utilizados foram uma Ficha Sociodemográfica, a EAC, a Escala de Percepção de Oportunidades Profissionais, a Bateria Fatorial de Personalidade e as Escalas de Desenvolvimento de Carreira para Universitários. Conforme esperado, os resultados de análises fatoriais confirmatórias indicaram um ajuste satisfatório para o modelo de quatro fatores hierárquico. Os índices de fidedignidade obtidos para as subescalas e escala total foram adequados. Os fatores da personalidade realização e extroversão foram os mais relacionados à adaptabilidade. Decisão de carreira, autoeficácia profissional e exploração ampliada foram as variáveis mais fortemente associadas às dimensões da adaptabilidade. Discutem-se as limitações do estudo e sugerem-se possibilidades para estudos futuros.

Palavras-chave: adaptabilidade de carreira; maturidade de carreira; aconselhamento de carreira; personalidade; universitários.

ABSTRACT

This study aimed at reviewing the Brazilian version of the Career Adapt-Abilities Scale, and obtaining validity and reliability evidences. The scale is composed of four dimensions: concern, control, curiosity and confidence. Nine hundred and ninety college students participated (64.2% women), with an age mean of 25.8 (Standard Deviation (SD)=7.45). The data was collected both online and on a face-to-face basis. No significative differences were found in the scores. The instruments used were a Sociodemographic Questionnaire, the Career Adapt-Abilities Scale, the Perception of Professional Opportunities Scale, the Factorial Battery of Personality and the Career Development Scales for University Students. As expected, confirmatory factorial analysis results showed a satisfactory adjustment for the model of four hierarchic factors. Reliability indices for the subscales and the total scale were also appropriate. The personality factors of conscientiousness and extraversion showed the highest correlations with adaptability. Career decision, professional self-efficacy, and amplified exploration were the variables more strongly related to the adaptability dimensions. Limitations of the study are discussed and possibilities for future investigations are suggested.

Key words: career adaptability; career maturity; career counseling; personality; university students.

CAPÍTULO I

INTRODUÇÃO

A adaptabilidade de carreira é um construto importante na teoria desenvolvimentista de carreira e em sua vertente construtivista mais recente (Savickas, 2005; Super, Savickas, & Super, 1996). Refere-se, em sentido amplo, à capacidade que uma pessoa tem para lidar com transições profissionais, sendo uma competência cada vez mais necessária no contexto atual do mundo do trabalho, marcado por mudanças rápidas e muitas vezes, imprevisíveis (Savickas et al., 2009).

A importância do conceito na área de aconselhamento de carreira levou um grupo internacional de pesquisadores a desenvolver teoricamente esse construto e propor um instrumento psicométrico que permitisse sua avaliação dentro de um referencial conceitual comum. Este instrumento, denominado de *Career Adapt-Abilities Scale - CAAS* (Escala de Adaptabilidade de Carreira - EAC), foi elaborado de forma a ser aplicável a diferentes culturas e possui versões em diversos idiomas (Savickas & Porfeli, 2012).

A primeira versão da CAAS foi produzida e testada em amostra brasileira e seus resultados indicaram a necessidade de algumas reformulações no instrumento (Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhães, & Duarte, 2012). O objetivo do presente estudo foi revisar a primeira versão da EAC, utilizando todos os itens da versão final da escala internacional e um novo sistema de chave de respostas, além de obter evidências de validade e fidedignidade para o instrumento. Pretendeu-se dessa forma obter estas evidências através de dois métodos: análise da estrutura dimensional do instrumento e correlações com construtos teoricamente relacionados (AERA, APA, NCME, 1999).

1.1 O conceito de adaptabilidade de carreira

A adaptabilidade de carreira é um construto que vem recebendo cada vez mais atenção na área das teorias e do aconselhamento de carreira. É um termo já utilizado desde meados da década de 70 nos Estados Unidos quando Super e Knasel (1981) propuseram o termo para designar a capacidade que um indivíduo possui de buscar o equilíbrio entre o mundo do trabalho e a sua vida pessoal. O conceito foi sendo posteriormente desenvolvido dentro do contexto da teoria de desenvolvimento de carreira (ou evolutiva), proposta e elaborada por Donald Super e seus colaboradores ao longo do século XX (Savickas, 2005; Super, 1957; Super et al., 1996).

Conforme a teoria evolutiva de carreira, o desenvolvimento vocacional ao longo da

vida dá-se em etapas sequenciais (maxi-ciclos), denominadas Crescimento, Exploração, Estabelecimento, Manutenção e Desengajamento (Super, 1957; 1980; Super et al., 1996). A cada etapa, as pessoas cumprem certas tarefas evolutivas, que correspondem a expectativas sociais do que deveria ser alcançado ou obtido em cada momento da vida no que diz respeito à vida ocupacional. Nesta perspectiva teórica, o indivíduo está sempre buscando traduzir o seu autoconceito (a imagem que tem de si) em termos vocacionais ou ocupacionais e tentando implementá-lo através de suas escolhas educacionais e/ou profissionais, bem como através do seu desempenho no papel de trabalhador (Super et al., 1996).

O estágio de crescimento corresponde aos anos da infância e início da adolescência, sendo um período inicial de desenvolvimento de atitudes frente ao mundo do trabalho, movido pela curiosidade e fantasia (Super et al., 1996). O estágio de exploração caracteriza-se por um processo de ajustamento às demandas da sociedade, de forma a unificar o mundo interno com a realidade externa dos indivíduos (Savickas, 2002). Durante este período, que corresponde à adolescência e à adultez jovem, a sociedade espera que os jovens se autoconheçam (saibam de si mesmo) e conscientizem-se do que possam se tornar. É um período de descoberta e de tentativas de realizar escolhas profissionais.

Já a etapa do estabelecimento, caracterizada tipicamente entre as idades de 25 e 45 anos, envolve a implementação do autoconceito em um papel ocupacional mais ou menos estável, seguida por uma consolidação da posição profissional.

O estágio de manutenção, por sua vez, corresponde aproximadamente ao período entre 45 e 65 anos e é marcado pela expectativa social de permanência na posição de carreira que foi conquistada. Também, é uma etapa em que os indivíduos se questionam se devem permanecer ou não na linha de carreira que estabeleceram para si. Se optarem por permanecer, então se envolvem propriamente com as tarefas da manutenção, que incluem o investimento na continuidade das atividades ocupacionais e esforços para conservar o que já foi obtido.

Por fim, o estágio do desengajamento que se inicia por volta dos 65 anos, é caracterizado pelo afastamento gradual do mundo do trabalho, incluindo as tarefas de desaceleração (diminuição do ritmo e volume de trabalho), planejamento da aposentadoria (antecipação e preparação para a transição de papéis) e vida de aposentado (Savickas, 2002; Super et al., 1996).

Primeiramente, o conceito de adaptabilidade de carreira era usado para dar conta das transições ocupacionais que ocorriam na vida adulta. Naquela época, era uma extensão de outro conceito do campo do desenvolvimento vocacional chamado de maturidade

vocacional ou de carreira (Super et al., 1996), definida como a capacidade do indivíduo para enfrentar as tarefas típicas do seu estágio de desenvolvimento de carreira (Super, 1957; 1990; Super et al., 1996), havendo um foco predominante nas fases de adolescência e início da vida adulta. Esta associação conceitual entre a maturidade vocacional e as etapas iniciais do desenvolvimento de carreira foi consequência de uma visão predominantemente linear de desenvolvimento que a teoria evolutiva sustentou em meados do século XX. Considerava-se, assim, que as tarefas de escolher uma ocupação e de inserir-se no mercado de trabalho eram específicas da adolescência e adultez jovem, sendo que uma boa decisão resultaria da maturidade do indivíduo para fazer a escolha. Uma vez feita a escolha ocupacional, ao final da fase exploratória, o indivíduo progrediria para dar conta das fases subsequentes.

Desta forma, uma vez estabelecida a maturidade vocacional de um indivíduo, sua trajetória ocupacional futura seria, em grande parte, linear, exigindo poucos movimentos de revisão do autoconceito vocacional e de exploração de possibilidades. Isto não significa que a teoria desconhecesse a ocorrência de transições nos percursos ocupacionais das pessoas. Apenas considerava estas transições menos importantes que a grande transição que caracteriza a primeira escolha profissional e a entrada no mundo do trabalho. Para as demais transições e ajustes necessários ao longo da vida de trabalho, foi cunhado o termo adaptabilidade de carreira, sendo ele associado à vida adulta (Super & Knasel, 1981).

Em função das expressivas mudanças ocorridas no mundo do trabalho, especialmente no fim do século passado e início deste, exigindo do indivíduo constante adaptação da juventude à velhice, Savickas (1997) propôs que o conceito de maturidade vocacional fosse substituído pelo de adaptabilidade de carreira para todo o ciclo vital. O resgate do conceito de adaptabilidade fez parte de um contexto de revisão e ampliação da teoria original de Super que busca um modelo teórico de desenvolvimento de carreira mais contextualizado e que reconhece a instabilidade e a imprevisibilidade do contexto de trabalho na contemporaneidade, bem como as possibilidades de transformação inerentes ao desenvolvimento humano. Estes avanços teóricos, em grande parte derivados das ideias de Super, têm sido organizados sob os nomes de Teoria Construtivista de Carreira (Savickas, 2002) e, mais recentemente, de Teoria da Construção da Vida (Savickas et al., 2009).

O conceito de adaptabilidade de carreira foi retomado por Savickas (1997, p. 254), quando ressaltou sua importância como “a qualidade de estar apto à mudança, sem grandes dificuldades de enfrentar circunstâncias novas ou mutáveis”. Sugeriu que a adaptabilidade poderia ser definida como a prontidão para lidar com as tarefas previsíveis de preparação para e participação no papel de trabalho, bem como a capacidade de realizar os ajustes

imprevisíveis solicitados pelas mudanças e condições no trabalho. A adaptabilidade envolveria, assim, atitudes de planejamento, exploração de si e do ambiente ocupacional e capacidade de tomar decisões. Em 2005, o autor refinou o conceito, passando a entendê-lo como um

construto psicossocial que denota a prontidão e os recursos de um indivíduo para lidar com tarefas do desenvolvimento vocacional atuais e antecipadas, com transições ocupacionais e traumas pessoais através da resolução de problemas que são geralmente desconhecidos, mal definidos e sempre complexos (Savickas, 2005, p. 51).

Nesta definição, a adaptabilidade é entendida como um construto multidimensional composto por quatro domínios ou dimensões principais: preocupação (*concern*), controle (*control*), curiosidade (*curiosity*) e confiança (*confidence*). Estas dimensões referem-se a processos fundamentais para um adequado desenvolvimento na carreira. Assim, indivíduos adaptáveis seriam aqueles capazes de se tornarem preocupados em relação ao seu futuro como trabalhadores, de possuírem um senso de controle sobre seu futuro vocacional, de lançarem mão da curiosidade para explorarem possíveis identidades e cenários futuros e de fortalecerem a confiança para alcançarem suas aspirações.

A primeira dimensão, *career concern* refere-se à preocupação em relação ao próprio futuro como trabalhador. Possuir um senso de orientação quanto ao futuro vocacional leva o indivíduo a atitudes de planejamento, antecipação e preparação. Auxilia, também, a perceber que passado, presente e futuro estão integrados, que as atividades desempenhadas atualmente são fruto de um percurso histórico e estão conectadas com a busca de projetos profissionais futuros. “Esse senso de continuidade permite aos indivíduos perceber como o esforço de hoje constrói o sucesso de amanhã” (Savickas, 2005, p. 54). A falta de preocupação com a carreira é denominada de indiferença e reflete ausência de planos ou pessimismo quanto ao futuro. Quando um indivíduo não se questiona ou reflete sobre seu futuro, cria uma postura de apatia, impedindo-o que prossiga pelas demais dimensões da adaptabilidade (Savickas, 2005).

A segunda dimensão, *career control* - controle, diz respeito a sentir-se responsável por construir a própria carreira, o que implica uma postura ativa em fazer escolhas e determinar o futuro profissional. Esta postura leva os indivíduos ao enfrentamento das questões vocacionais de forma assertiva ao invés de conduzir à procrastinação. Dificuldades com a dimensão controle podem se evidenciar na indecisão vocacional, que mantém a indefinição e o não engajamento do indivíduo na construção de seu futuro.

A dimensão *curiosity* - curiosidade refere-se à iniciativa para fazer descobertas e buscar aprendizados sobre oportunidades e atividades de trabalho em que o indivíduo

gostaria de se engajar. Envolve o autoconhecimento e o conhecimento sobre o mundo ocupacional. A literatura da área de desenvolvimento de carreira utiliza-se, há algumas décadas, do conceito de exploração vocacional para se referir a esses movimentos de busca, pesquisa, experimentação e teste de hipóteses (Jordaan, 1963). À medida que o sujeito avança em termos de exploração, consegue ter clareza acerca da pessoa que é, de suas inclinações profissionais e de suas percepções sobre o mundo do trabalho (Jordaan, 1963).

Flum e Blustein (2000) fazem uma análise sobre a exploração vocacional na contemporaneidade, apontando que cada vez mais o mundo do trabalho tem exigido que os indivíduos lidem com mudanças, o que os estimularia a viver constantemente processos exploratórios. Neste sentido, a capacidade de explorar configura-se como uma competência fundamental para os indivíduos conduzirem suas vidas profissionais, principalmente em tempos de instabilidade tanto no que diz respeito ao mundo do trabalho e à carreira quanto à vida, de um modo geral. A falta de curiosidade em relação à carreira, assim como um processo exploratório pobre, pode levar a posturas ingênuas e a escolhas baseadas em pouco conhecimento sobre si mesmo e sobre a realidade ocupacional. Quando o indivíduo não se abre para experimentar papéis e atividades diversas, constrói uma visão restrita do mundo e, muitas vezes, ilusória (Savickas, 2005).

A quarta dimensão da adaptabilidade de carreira proposta por Savickas (2005) é chamada *career confidence* - confiança em relação à carreira. Este aspecto diz respeito à crença do indivíduo em sua competência para atingir os seus objetivos mesmo em face a obstáculos. Ela reflete a percepção de uma pessoa acerca da sua capacidade para fazer as coisas bem feitas, usando bem suas habilidades e obtendo os resultados de uma maneira eficiente. Para o autor, a falta de confiança em relação à carreira pode levar a posturas de inibição, pois o indivíduo sente dificuldades de agir quando não se sente competente para dar conta de seus projetos de vida.

Em síntese, o quadro contemporâneo do mundo do trabalho exige de cada pessoa, e especialmente, daqueles que trabalham com aconselhamento de carreira, uma atenção especial para as dimensões da adaptabilidade. Os modelos combinatórios simplistas de escolha profissional, que buscavam ajustar perfis pessoais e ocupacionais, não são mais suficientes para dar conta da complexidade que constitui as trajetórias ocupacionais na atualidade, conforme assinalado anteriormente, hoje, marcadas por transições frequentes e pela imprevisibilidade (Niles & Harris-Bowlsbey, 2005). Assim, intervenções em aconselhamento de carreira devem ir além do foco em decisões pontuais de carreira, avaliando os recursos que cada indivíduo possui para assumir um papel de agente na

construção de sua carreira – recursos estes sintetizados, teoricamente, no construto de adaptabilidade.

Uma vez que o conceito de adaptabilidade utilizado no presente estudo inclui os recursos de um indivíduo para lidar com tarefas imprevistas (Savickas, 2005), este pode ser confundido com o conceito de resiliência, questão já levantada por alguns autores (Goodman, 1994; Kohn, O'Brien Wood, Pickering, & Decicco, 2003). O conceito de resiliência denota “a força motivacional dentro de cada um que o leva a alcançar sabedoria, autoatualização e altruísmo e estar em harmonia com um recurso de força espiritual” (Richardson, 2002, p. 309). Mais especificamente, no campo do desenvolvimento vocacional, existe o conceito de resiliência de carreira, definido como “a habilidade de se adaptar à mudança, mesmo quando as circunstâncias são desencorajadoras” (London, 1997, p. 34), o que implica o desenvolvimento de certas estratégias de *coping*, incluindo capacidades emocionais para superar barreiras e obstáculos (Bimrose et al., 2008; Cardoso & Moreira, 2009; Hearne, 2010). Entretanto, Bimrose e Hearne (2012) argumentam que a resiliência de carreira parece estar mais relacionada à habilidade de sobreviver à mudança quando ela acontece, enquanto que a adaptabilidade de carreira possui uma dimensão fortemente pró-ativa, o que torna estes conceitos distintos, porém complementares. Juntos, estes conceitos oferecem um quadro explicativo a fim de ajudar os indivíduos a procurarem apoio em serviços de aconselhamento de carreira, entender sua situação e considerar o quanto mudaram construtivamente ao progredir em suas carreiras.

1.2 A operacionalização do construto e a Escala de Adaptabilidade de Carreira

Embora o construto adaptabilidade de carreira seja utilizado na literatura há algumas décadas, sua operacionalização vem sendo feita de maneiras distintas por diferentes pesquisadores. Para alguns, a adaptabilidade é operacionalizada através da combinação de medidas de outros construtos, tais como: planejamento de carreira, exploração e tomada de decisão (Balin & Hirschi, 2010); planejamento, exploração, tomada de decisão e autorregulação (Creed, Fallow, & Hood, 2009; Yousef, Abedi, Boghban, Eatemadi, & Abedi, 2011); planejamento, exploração, tomada de decisão e confiança (Hirschi, 2009; Koen, Klehe, van Vianen, Zikic, & Nauta, 2010; Stringer, Kerpelman, & Skorikov, 2011); autoeficácia para decisão de carreira e comprometimento com a escolha (Duffy & Blustein, 2005); planejamento de carreira, expectativas de resultados de carreira, identificação com a escola e percepção de barreiras educacionais (Kenny & Bledsoe, 2005); personalidade proativa e mentalidade organizacional “sem fronteiras” (McArdle, Waters, Briscoe, & Hall, 2007); exploração de carreira e

planejamento de carreira (Hirschi, 2010; Zikic & Klehe, 2006), ou ainda, autoeficácia, exploração e competência (Duffy, 2010). Outros estudos avaliaram a adaptabilidade de carreira usando o modelo de desenvolvimento vocacional de Donald Super, que engloba cinco dimensões: duas dimensões atitudinais (planejamento pessoal e exploração), duas dimensões cognitivas (informação e tomada de decisão), e a dimensão orientação para a realidade (Cairo, Kritis, & Myers, 1996; Duarte, 2000).

A adaptabilidade de carreira também tem sido operacionalizada de acordo com o modelo quatro dimensões, quais sejam, preocupação, controle, curiosidade e confiança (Hartung & Borges, 2005; Maree & Hansen, 2011; Savickas & Porfeli, 2011). Destaca-se que esta estrutura de operacionalização foi utilizada largamente na aplicação da Escala CAAS por diversos pesquisadores em diferentes países (Duarte et al., 2012; Hou, Leung, Li, Li, & Xu, 2012; Porfeli & Savickas, 2012; Pouyaud, Vignoli, Dosnon, & Lallemand, 2012; Rossier, Zecca, Stauffer, Maggiori, & Dauwalder, 2012; Savickas & Porfeli, 2012; Soresi, Nota, & Ferrari, 2012; Teixeira et al., 2012; van Vianen et al., 2012). Ainda dentro deste paradigma, McMahan, Watson e Bimrose (2012) e Stoltz, Wolff e McClelland (2011) acrescentaram a dimensão comprometimento, que já havia sido sugerida por Savickas (2008) e Savickas et al. (2009).

De modo geral, percebem-se, nessas tentativas de operacionalizar a adaptabilidade de carreira, abordagens que subentendem as dimensões de planejamento, exploração e tomada de decisão propostas por Savickas (1997). Os únicos instrumentos localizados que se referem especificamente ao construto adaptabilidade de carreira (ou seja, que mencionam literalmente o construto) são o *Career Futures Inventory* – CFI (Rottinghaus, Day, & Borgen, 2005) e a *Career Adapt-Abilities Scale* – Escala de Adaptabilidade de Carreira – EAC (Savickas & Porfeli, 2012).

O CFI foi desenvolvido como uma medida de atitudes positivas de planejamento de carreira e é composto por três escalas: adaptabilidade de carreira, otimismo de carreira e conhecimento percebido. A adaptabilidade de carreira foi definida neste instrumento como a capacidade percebida de planejar e ajustar a carreira e outras responsabilidades de trabalho, especialmente, frente a eventos imprevistos (Rottinghaus et al., 2005). Posteriormente, o CFI foi revisado e a escala de adaptabilidade foi redefinida para gerência de carreira (*career agency*), sendo este construto entendido como a capacidade percebida de reflexão para intencionalmente iniciar, controlar e administrar transições de carreira (Rottinghaus, Buelow, Matyja, & Schneider, 2012).

Em virtude da relevância teórica e prática do construto da adaptabilidade de carreira, a partir de 2008, um grupo de psicólogos vocacionais reuniu esforços para

elaborar um instrumento internacional e obter evidências de validade e de fidedignidade para o mesmo, através de um projeto chamado *International Career Adaptability Project*, o que resultou na elaboração da EAC (Savickas & Porfeli, 2012). O grupo optou por elaborar conjuntamente os itens do instrumento ao invés de desenvolver a medida em apenas um país e depois adaptá-la aos contextos culturais e às demais línguas. O primeiro passo desse processo foi discutir similaridades e diferenças transculturais e examinar modelos teóricos nacionais. Desta discussão, resultaram as quatro definições linguísticas das dimensões¹ da adaptabilidade elencadas por Savickas (2005) - preocupação, controle, curiosidade e confiança - que levaram às definições operacionais em termos de itens. Neste processo, a ideia foi começar com um grande número de itens em cada uma das dimensões para, ao final, compor subescalas válidas com um número menor de itens (Savickas & Porfeli, 2012).

Inicialmente foram gerados 25 itens para cada dimensão. Na primeira testagem do instrumento, diferentes chaves de resposta foram experimentadas nos Estados Unidos até obter-se a que produziu uma distribuição mais equilibrada. Após três estudos pilotos realizados nos Estados Unidos, resultaram quatro conjuntos de 11 itens, um para cada dimensão. Esses 44 itens estruturaram a versão inicial de pesquisa da *Career Adaptabilities Scale - CAAS* (Escala de Adaptabilidade de Carreira - EAC), administrada em estudantes e trabalhadores adultos em 13 países (Savickas & Porfeli, 2012), após tradução do inglês para as línguas de cada país. Alguns poucos itens apresentaram dificuldades em sua tradução, sendo as dúvidas resolvidas em discussão no grupo de criação do instrumento.

A participação brasileira no projeto deu-se através de contatos com a equipe de Portugal, posteriormente ao início dos trabalhos do *International Career Adaptability Project* (Teixeira et al., 2012). A primeira versão brasileira da EAC foi desenvolvida com base na versão portuguesa do instrumento, originada dos 44 itens da versão inicial internacional. Desta forma, a elaboração da primeira versão brasileira consistiu na versão já adaptada em Portugal e não na tradução e adaptação direta da versão-base em língua inglesa, ainda que esta tenha sido sempre considerada. De toda forma, privilegiou-se maior aproximação com a versão portuguesa com intuito de manter o máximo de similaridade entre elas. A adaptação dos itens ao português brasileiro foi feita pela equipe brasileira envolvida no projeto, sendo que dúvidas quanto à melhor forma de adaptar cada item foram resolvidas por consenso entre os pesquisadores responsáveis (Teixeira et al., 2012).

¹ Neste estudo, quando referidos à compreensão do conceito de adaptabilidade de carreira, os termos dimensões, domínios e aspectos são usados como sinônimos.

Em relação à versão-base em língua inglesa de 44 itens, as versões portuguesa e brasileira apresentaram algumas especificidades, em virtude de mudanças na redação em três itens não comunicadas à equipe portuguesa. Infelizmente, dois dos três itens mudados compuseram a versão final do instrumento internacional com 24 itens, seis para cada dimensão. Por conseguinte, as escalas finais, portuguesa e brasileira, ficaram com dois itens a menos, a saber: manter-me entusiasmado(a) e otimista (item 7) e superar obstáculos (item 23). Ainda, por necessidade de adaptações linguísticas, as instruções e a chave de respostas foram modificadas com o objetivo de se tornarem mais compreensíveis em português (Teixeira et al., 2012).

A versão internacional da EAC, com dados obtidos em diversos países, foi testada quanto à sua estrutura dimensional através de procedimentos de análise fatorial confirmatória (Savickas & Porfeli, 2012). Os itens mantidos na versão final foram escolhidos em função da sua pertinência teórica, das suas cargas fatoriais e da adequação dos índices de ajuste conforme modelo da Figura 1.

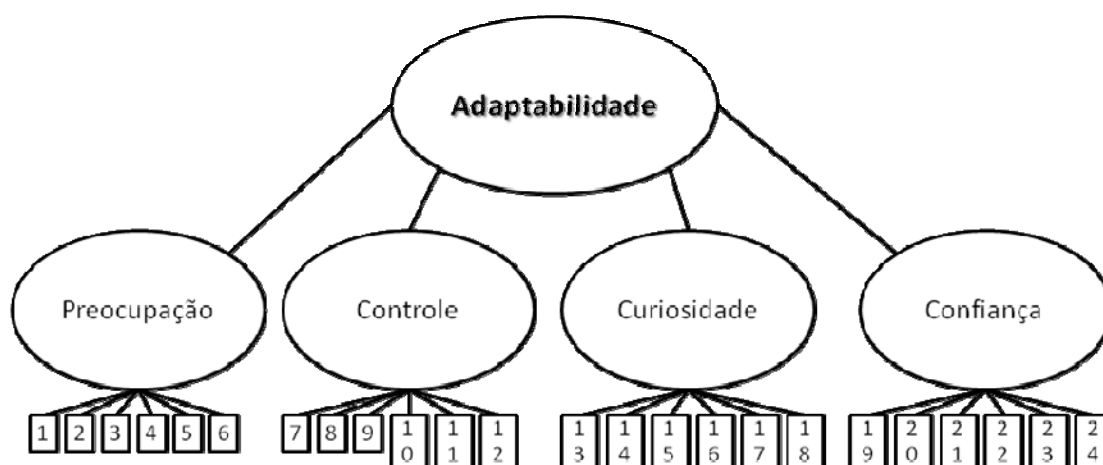


Figura 1. Modelo da análise fatorial confirmatória hierárquica.

Ao final do processo, os resultados mostraram, de modo geral, equivalência nos índices de ajuste e cargas dos itens nas versões dos diversos países, embora os resultados de Brasil e Portugal não sejam diretamente comparáveis aos demais em virtude do menor número de itens envolvidos. A versão final do instrumento internacional conta com 24 itens, sendo seis para cada dimensão (Anexo A). Já as versões portuguesa e brasileira contam com 22 itens. Os índices de consistência interna das subescalas do instrumento variaram de satisfatórios a excelentes, tanto nas versões portuguesa (0,69 a 0,79) e brasileira (0,76 a 0,82) quanto nas dos demais países (0,74 a 0,85) (Duarte et al., 2012; Savickas & Porfeli, 2012; Teixeira et al., 2012). A primeira versão brasileira da Escala de

Adaptabilidade de Carreira encontra-se no Anexo B.

Apesar das escalas brasileira e portuguesa terem apresentado resultados compatíveis com os de outros países no que diz respeito à estrutura do instrumento, observou-se que os escores tanto no Brasil quanto em Portugal tenderam a ser mais elevados (Duarte et al., 2012; Savickas & Porfeli, 2012; Teixeira et al., 2012). Embora esses resultados possam representar diferenças de fato relacionadas a aspectos culturais, também pode ser um efeito das modificações introduzidas na instrução, na chave de respostas do instrumento e mesmo, no número de itens. As versões em português apresentaram, antes dos itens da escala, uma instrução adicional com a frase “Considero que sou capaz de...” inexistente na versão internacional. Isto pode ter introduzido um viés nas respostas, fazendo com que os sujeitos tenham respondido considerando uma capacidade suposta e não uma característica ou habilidade já desenvolvida. Da mesma maneira, a escala de respostas em formato Likert de cinco pontos teve as âncoras modificadas, o que também pode ter influenciado os resultados. Na versão internacional, as âncoras utilizadas foram *strongest*, *very strong*, *strong*, *somewhat strong* e *not strong* (fortíssimo, muito forte, forte, mais ou menos forte e não forte). Em português brasileiro, as âncoras utilizadas foram: plenamente, bastante, medianamente, pouco e muito pouco, privilegiando-se uma tradução contextual.

Faz-se, portanto, necessário revisar a EAC na versão nacional de forma a torná-la mais compatível com a internacional. Especificamente, é preciso incluir os dois itens que faltaram no primeiro estudo e rever as instruções e chave de respostas. Ao mesmo tempo, devem ser obtidas novas evidências de validade e de fidedignidade para a escala revisada.

1.3 Estudos sobre correlatos da adaptabilidade de carreira

A adaptabilidade de carreira é um construto que apresenta relações conceituais com diversas outras variáveis, dentre elas, a personalidade. De fato, potenciais relações entre personalidade e diversas variáveis relacionadas à carreira vêm sendo investigadas há algum tempo, sendo que o Modelo dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade ou *Big Five* (Goldberg, 1990) é um dos mais utilizados. O modelo, segundo McCrae e John (1992), é composto por cinco dimensões denominadas de neuroticismo, extroversão, abertura para experiência, socialização e realização. Usando a medida de adaptabilidade do CFI, Rottinghaus et al. (2005) verificaram correlações positivas desta com personalidade, especialmente com as dimensões realização e extroversão, assim como uma correlação negativa com neuroticismo.

Estudos recentes desenvolvidos com a EAC também evidenciaram correlações

entre as mesmas dimensões. A dimensão preocupação mostrou correlações mais salientes (acima de 0,30) com realização (Rossier et al., 2012; Teixeira et al., 2012; van Vianen et al., 2012) e extroversão (Rossier et al., 2012). Controle apresentou correlações positivas com realização (Rossier et al., 2012; Teixeira et al., 2012), extroversão (Rossier et al., 2012; van Vianen et al., 2012) e abertura (Teixeira et al., 2012) e correlação negativa com neuroticismo (Rossier et al., 2012; Teixeira et al., 2012; van Vianen et al., 2012). Já a curiosidade mostrou-se positivamente correlacionada com abertura (Teixeira et al., 2012; van Vianen et al., 2012) e realização (Teixeira et al., 2012) e negativamente com neuroticismo (Teixeira et al., 2012). Por fim, a confiança apresentou correlações positivas com realização (Rossier et al., 2012; Teixeira et al., 2012; van Vianen et al., 2012), abertura (Teixeira et al., 2012; van Vianen et al., 2012) e extroversão (Rossier et al., 2012), e negativa com neuroticismo (Teixeira et al., 2012).

O desenvolvimento da EAC possibilitou também investigar a relação da adaptabilidade com outras variáveis além da personalidade. Assim, evidências empíricas mostraram relação positiva entre a preocupação e o comprometimento com a escolha profissional, a identificação com a escolha, o comportamento exploratório com a área escolhida (Porfeli & Savickas, 2012), a expectativa positiva de conseguir atingir metas ou resultados futuros (van Vianen et al., 2012) e o engajamento no trabalho (Rossier et al., 2012). Por sua vez, constatou-se uma relação negativa entre adaptabilidade de carreira e a percepção de barreiras internas para a continuidade dos estudos (Soresi et al., 2012).

Quanto ao aspecto do controle, mostrou-se associado positivamente com autoestima (van Vianen et al., 2012), identificação com a escolha (Porfeli & Savickas, 2012), engajamento no trabalho (Rossier et al., 2012) e negativamente com a tendência a evitar situações de risco (van Vianen et al., 2012) e com a percepção de barreiras internas para a continuidade dos estudos (Soresi et al., 2012).

Por sua vez, verificaram-se correlações positivas entre curiosidade e expectativa em conseguir atingir metas ou resultados futuros (van Vianen et al., 2012), bem como o comprometimento em relação à escolha profissional, à identificação com a escolha, ao comportamento exploratório geral e em relação à área escolhida (Porfeli & Savickas, 2012).

Por fim, a confiança também tem sido relacionada com o comprometimento em relação à escolha profissional, à identificação com a escolha, ao comportamento exploratório geral e em relação à área escolhida (Porfeli & Savickas, 2012), assim como com o engajamento no trabalho (Rossier et al., 2012).

Estudos que utilizaram a escala de adaptabilidade do CFI também encontraram

correlações teoricamente coerentes com outras variáveis. No estudo de Rottinghaus et al. (2005), a adaptabilidade mostrou-se associada ao nível de aspirações educacionais, à certeza em relação à escolha, ao otimismo disposicional, ao otimismo em relação à carreira e ao afeto positivo. Duffy (2010) observou correlações entre adaptabilidade e senso geral de controle, autoestima, apoio social e otimismo em relação à carreira. Rottinghaus et al. (2012) verificaram correlações entre autoeficácia para a decisão vocacional e o grau de decisão e conforto com a escolha, empregando a escala de gerência de carreira do CFI revisado.

1.4 Objetivos e expectativas do estudo

O objetivo principal deste estudo foi revisar a versão brasileira da EAC (utilizando todos os itens da versão final da escala internacional e um novo sistema de chave de respostas) e obter evidências de validade e fidedignidade para o instrumento. Como objetivo secundário do estudo, procurou-se investigar diferenças nos escores de adaptabilidade em função do tipo de coleta de dados (presencial ou via Internet) e em função do sexo.

As evidências de validade foram obtidas através de dois métodos: análise da estrutura dimensional do instrumento (com o uso de análise fatorial confirmatória e exploratória) e correlações com construtos teoricamente relacionados (AERA, APA, NCME, 1999). Na análise da estrutura dimensional do instrumento, a expectativa era a de que se confirmasse a estrutura quadrifatorial hierárquica (Savickas & Porfeli, 2012). Complementarmente, procurou-se comparar o ajuste do modelo de quatro fatores hierárquico com um modelo de quatro fatores correlacionado, sem a adaptabilidade como um fator de segunda ordem. Esta comparação foi feita como forma de obter evidência de validade adicional em favor do modelo teórico proposto para o instrumento.

Para obtenção de evidências de validade por correlação com construtos relacionados, sete variáveis que teoricamente deveriam apresentar alguma associação com a adaptabilidade de carreira foram incluídas neste estudo: personalidade (dentro do modelo dos Cinco Grandes Fatores), percepção de oportunidades profissionais, identidade de carreira, decisão de carreira, autoeficácia profissional, exploração vocacional ampliada e locus de controle profissional, sendo que as cinco últimas variáveis são avaliadas pelas Escalas de Desenvolvimento de Carreira para Universitários (Teixeira, 2010). A lógica teórica que justifica o uso dessas variáveis como correlatos da adaptabilidade é descrita a seguir e resumida na tabela 1.

Personalidade. Uma vez que o traço de personalidade realização inclui características como responsabilidade, persistência, necessidade de realização e busca de bom desempenho (McCrae & John, 1992), esperava-se uma associação positiva desse traço com a preocupação (que inclui a ideia de orientação ao futuro e responsabilidade), a confiança (uma vez que a motivação para o desempenho depende em parte do senso de capacidade pessoal) e o controle (o sentimento de responsabilidade teoricamente deve estar associado a alguma percepção de controle sobre as situações). A extroversão deveria relacionar-se principalmente e positivamente com controle, pois as características assertivas da extroversão (McCrae & John, 1992) devem facilitar o desenvolvimento do senso de controle. A abertura à experiência, por sua vez, deveria estar também positivamente correlacionada com a adaptabilidade, especialmente a curiosidade (em virtude da atitude exploratória associada à abertura) e a confiança (uma vez que a abertura para novas experiências pode estar relacionada à inteligência e um senso de capacidade pessoal). Por fim, o neuroticismo, devido a suas características de instabilidade emocional (McCrae & John, 1992), deveria ter associações negativas com todas as dimensões da adaptabilidade. Não eram esperadas correlações substanciais com o traço de socialização. Estudos prévios, já mencionados anteriormente, dão sustentação a estas expectativas de resultados correlacionais (Rossier et al., 2012; Teixeira et al., 2012; van Vianen et al., 2012).

Percepção de oportunidades profissionais. A percepção de oportunidades profissionais refere-se a uma avaliação positiva do mercado de trabalho e a uma expectativa otimista de obtenção de um trabalho satisfatório relacionado à área de formação (Teixeira, 2002). Uma vez que pessoas com maior adaptabilidade de carreira percebem os eventos relacionados à carreira como sendo mais controláveis e são mais confiantes em suas capacidades, esperava-se que apresentassem também um maior otimismo quanto à inserção profissional. Nesse sentido, existem evidências mostrando associação entre adaptabilidade e otimismo em relação à carreira (Duffy & Raque-Bogdan, 2010; Rottinghaus et al., 2005). No caso da EAC, havia a expectativa de que as dimensões de controle e confiança se correlacionassem mais fortemente com a percepção de oportunidades profissionais.

Identidade de carreira. A identidade de carreira é entendida como o grau de incorporação do aspecto profissional à identidade pessoal, refletindo-se na motivação, no comprometimento e na satisfação com a escolha profissional realizada (Teixeira, 2010). Em relação a esta variável, esperava-se que existisse uma correlação positiva com todas as dimensões da adaptabilidade. Indivíduos com maior adaptabilidade, na medida em que são

orientados ao futuro, curiosos em relação às possibilidades, confiantes na capacidade de executar seus projetos e que percebem que podem controlar suas carreiras, provavelmente construirão carreiras mais congruentes com seus interesses e valores, o que deve se refletir em níveis mais elevados de identidade de carreira. De fato, Porfeli e Savickas (2012) encontraram correlações entre todas as quatro dimensões da adaptabilidade e uma medida de identificação com a escolha profissional.

Decisão de carreira. A decisão de carreira refere-se à clareza e certeza que um sujeito tem dos seus objetivos profissionais, traduzidos em um projeto profissional com metas definidas e planos para atingi-las (Teixeira, 2010). Uma vez que a adaptabilidade já se mostrou associada ao comprometimento com a escolha profissional (Porfeli & Savickas, 2012) e com o grau de certeza em relação à escolha de curso e profissão (Rottinghaus et al., 2005), esperava-se também uma correlação da adaptabilidade (todas as dimensões) com a decisão de carreira.

Autoeficácia profissional. A autoeficácia profissional é entendida como a crença que um sujeito tem em sua capacidade de exercer adequadamente suas atividades profissionais, refletida em atitudes de confiança quanto ao seu desempenho (Teixeira, 2010). Nesse sentido, esperavam-se correlações mais salientes da autoeficácia profissional com as dimensões confiança e controle da adaptabilidade.

Exploração ampliada de carreira. A exploração ampliada de carreira refere-se à preocupação e cuidado que um sujeito tem em relação à sua carreira, orientando-se para o futuro e exibindo comportamentos no sentido de preparar-se para tomar decisões ou para avançar na carreira, como explorar oportunidades, buscar informações, fazer redes de contatos e estabelecer objetivos (Teixeira, 2010). Devido a suas características de orientação ao futuro, proatividade e busca de ampliação de oportunidades, esperava-se que a exploração ampliada se correlacionasse com todas as dimensões da adaptabilidade.

Lócus de controle para o sucesso profissional. O lócus de controle de sucesso profissional refere-se à crença de que o sucesso profissional (entendido como a conquista de oportunidades no mercado de trabalho) depende mais do esforço pessoal ou de iniciativas do próprio sujeito do que de circunstâncias ambientais ou casuais (Teixeira, 2010). Evidências empíricas mostram que o senso de controle generalizado sobre circunstâncias e eventos de vida tem associação com adaptabilidade de carreira (Duffy, 2010). Assim, esperava-se que as dimensões controle e confiança da EAC se correlacionassem positivamente com o lócus de controle para o sucesso profissional. A Tabela 1 sintetiza as expectativas de correlação entre as dimensões da adaptabilidade e os construtos relacionados.

Tabela 1

Síntese das Expectativas de Correlação entre Adaptabilidade e Construtos Relacionados

Construtos Teoricamente Relacionados	Adaptabilidade			
	PRE	CTL	CUR	CFA
Personalidade - Cinco Grandes Fatores				
Realização	+	+		+
Extroversão		+		
Abertura à experiência			+	+
Neuroticismo	-	-	-	-
Socialização				
Percepção de Oportunidades Profissionais		+		+
Desenvolvimento de Carreira				
Identidade de carreira	+	+	+	+
Decisão de carreira	+	+	+	+
Autoeficácia profissional		+		+
Exploração ampliada	+	+	+	+
Lócus de controle		+		+

Nota: PRE – preocupação; CTL – controle; CUR – curiosidade; CFA – confiança.

As seções a seguir apresentam o Método (Capítulo II), os Resultados (Capítulo III), a Discussão (Capítulo IV), as Considerações Finais (Capítulo V), as Referências e os Anexos.

CAPÍTULO II

MÉTODO

2.1 Elaboração da versão revisada da Escala de Adaptabilidade de Carreira

A primeira etapa da pesquisa consistiu na revisão da versão brasileira já existente da Escala de Adaptabilidade de Carreira (Teixeira et al., 2012). Todos os itens da versão original em inglês foram traduzidos por um tradutor independente com fluência na língua inglesa. Um grupo de pesquisadores de pós-graduação brasileiros, familiarizados com a temática da adaptabilidade de carreira, analisou esta versão traduzida quanto à pertinência teórica e significância. Posteriormente, foram feitos ajustes na redação de alguns itens e por consenso, selecionada a melhor alternativa para cada item, levando-se em conta a primeira versão publicada.

A maior parte dos itens não suscitou dúvidas quanto à equivalência e pertinência da tradução, mas dois deles receberam mais de uma versão de redação, em virtude da dificuldade de se encontrar uma tradução que capturasse adequadamente o sentido original, considerando o construto que o item representava, consistindo em itens alternativos. Um destes itens: *Sticking up for my beliefs* (item 10), cujas traduções foram “Manter-me fiel às minhas convicções”, considerado o mais próximo do original e “Defender aquilo em que acredito”, mais compreensível, porém, menos fiel ao sentido original. O outro item que teve versão alternativa foi *Counting on myself* (item 11) foi traduzido de modo mais literal para o português: “Confiar em mim mesmo”. Isto resultou num problema por associar-se mais diretamente à ideia de confiança, quando na verdade o item pretende medir a dimensão controle. As tentativas de traduções mais contextuais deste item foram: “Agir com autonomia” e “Acreditar na minha capacidade de dirigir a própria vida”. A primeira expressão foi usada na primeira versão do instrumento e a segunda foi considerada equivalente em seu significado mais geral ao item original em inglês e coerente com o construto a ser medido.

Ao final do processo, optou-se por incluir na coleta de dados todas as versões alternativas desses dois itens a fim de que as análises posteriores pudessem indicar qual a versão mais pertinente de cada item. A versão para aplicação da escala contou, então, com 27 itens. Estes foram, por fim, revisados por outro tradutor independente, que julgou adequadas as traduções de todos os itens, inclusive os itens alternativos. As instruções e chave de respostas do instrumento também foram traduzidas e revisadas pelos

pesquisadores. Dada a inadequação de uma tradução literal, em especial da chave de respostas, optou-se por elaborar uma nova versão. Nesta elaboração, levou-se em consideração o fato de que, na versão em português já existente (Teixeira et al., 2012), as respostas apresentavam uma forte assimetria, concentrando-se nos pontos 4 e 5 da escala *Likert*. Por isso, procurou-se criar âncoras descritivas dos cinco pontos da escala que produzissem melhor discriminação nas respostas. Antes da coleta de dados, foi realizado um estudo piloto com aplicação do instrumento a pequenos grupos de universitários (em torno de 5 a 10) para verificar a compreensão das instruções, dos itens e do formato de resposta, não tendo sido identificadas dificuldades de compreensão. A versão de aplicação com as instruções, chave de respostas e itens utilizados encontra-se no Anexo C.

2.2 Participantes

A amostra utilizada nas análises principais do estudo foi composta por 990 estudantes universitários, sendo 64,2% do sexo feminino e 56,3% provenientes de instituições particulares. A média de idade foi 25,8 anos (DP = 7,45), com as idades variando de 18 a 68 anos. Dos participantes da amostra, 63,7% apontaram a escolaridade do pai com até ensino médio completo. A renda familiar aproximada distribuiu-se de acordo com três faixas: 33,2% apontaram renda até R\$ 2.500,00; 36,8% entre R\$ 2.501,00 e R\$ 5.000,00 e o restante (30%) apontou ganhos a partir de R\$ 5.001,00. Os universitários que participaram da pesquisa eram provenientes de 61 cursos de ensino superior, dentre eles, com participação mais expressiva: Psicologia (19,3%), Administração (19,1%), Pedagogia (6,8%), Química (5,3%), Direito (3,8%), Engenharia Civil (3,4%) e Relações Públicas (3,2%). Outros cursos somaram um percentual de 39,1%. Sobre a experiência do ensino superior, 65,2% dos participantes disseram que o curso que estavam frequentando era o seu primeiro curso e 26,4%, já terem iniciado outro curso superior e abandonado. Por fim, 53% dos participantes apontaram que não exerciam trabalho remunerado regular à época da pesquisa (exceto bolsas e estágios).

A opção por coletar dados apenas com estudantes universitários foi por conveniência, uma vez que a pesquisadora e o orientador pertencem a um grupo que tem o contexto do ensino superior como um de seus focos de interesse. Além disso, o mesmo grupo está vinculado ao Serviço de Aconselhamento de Carreira (NAE – Núcleo de Apoio ao Estudante) da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e, com vistas à intervenção com essa população, faz-se interessante ter uma Escala de Adaptabilidade de Carreira adaptada para esse contexto.

2.3 Instrumentos

Foram aplicados cinco instrumentos para obtenção dos dados para estudo, a saber: Questionário de caracterização dos participantes; Escala de Adaptabilidade de Carreira - EAC (Career Adapt-Abilities Scale); Bateria Fatorial de Personalidade – BFP; Escalas de Desenvolvimento de Carreira para Universitários e Escala de Percepção de Oportunidades Profissionais.

Questionário de Caracterização dos Participantes. Este instrumento foi utilizado para caracterizar a amostra, incluindo informações demográficas (Anexo D).

Escala de Adaptabilidade de Carreira - EAC (Career Adapt-Abilities Scale, Savickas & Porfeli, 2012). Trata-se do instrumento objeto de estudo desta pesquisa, cuja elaboração foi descrita anteriormente. As propriedades psicométricas constituem o foco da pesquisa e são apresentadas na seção de resultados.

Bateria Fatorial de Personalidade - BFP (Nunes, Hutz, & Nunes, 2010). É um instrumento utilizado para avaliar a personalidade a partir do modelo dos Cinco Grandes Fatores: neuroticismo, realização, abertura à experiência, extroversão e socialização.

O fator neuroticismo, definido como uma predisposição para experimentar afetos negativos, possui quatro facetas: (1) vulnerabilidade, que descreve as pessoas que têm baixa autoestima e que têm medo de ser rejeitadas pelos outros; (2) instabilidade emocional, que inclui a característica de ser facilmente irritável, com grandes variações de humor sem motivo aparente; (3) passividade/falta de energia, que se relaciona com o comportamento de procrastinação e a dificuldade de iniciar tarefas de uma forma geral; (4) depressão, que está relacionada a baixas expectativas em relação ao futuro.

O fator realização, que inclui persistência, necessidade de realização e responsabilidade, tem três facetas: (1) competência, que descreve pessoas que buscam ativamente alcançar seus objetivos e acreditam na própria capacidade para realizar atividades importantes e difíceis; (2) ponderação/prudência, que se relaciona com a avaliação que o indivíduo faz das possíveis consequências de suas ações; (3) empenho/comprometimento, que se refere a características como a dedicação às atividades profissionais/acadêmicas, o detalhismo na realização de trabalhos e o alto nível de exigência pessoal nas tarefas realizadas.

O fator abertura à experiência, definido como a disposição para experimentar sentimentos, novas ideias e flexibilidade, conta com três facetas: (1) interesse por novas ideias, que se refere à postura aberta que a pessoa tem para novos conceitos ou ideias, bem como para o uso da imaginação e da fantasia; (2) liberalismo, que está relacionada à

abertura para novos valores morais e sociais; (3) busca por novidades, que descreve pessoas com interesse por vivenciar novos eventos e ações.

O fator extroversão envolve interesse pelas atividades em grupo e facilidade para confiar e desenvolver intimidade com os demais e possui quatro facetas: (1) comunicação, que se refere à capacidade comunicativa e expansiva das pessoas; (2) altivez, que se relaciona à percepção grandiosa da pessoa sobre sua capacidade e seu valor; (3) dinamismo, que descreve pessoas com facilidade de tomar iniciativa e gosto por envolverem-se em várias atividades simultaneamente; (4) interações sociais, que está relacionada à preferência por atividades em grupo e pelo envolvimento com as pessoas.

Por fim, o fator socialização envolve traços como ser socialmente agradável, caloroso e dócil, e inclui três facetas: (1) amabilidade, que descreve a pessoa atenciosa, empática e compreensiva com os demais; (2) pró-sociabilidade, que envolve evitar situações de risco, transgressões à lei e a regras sociais; (3) confiança nas pessoas, que está relacionada ao grau de confiança que o indivíduo tem nos demais.

Este instrumento apresenta evidências de validade convergente, discriminante e de critério, além de ter apresentado índices adequados de consistência interna. Possui 126 itens e usa uma escala tipo *Likert* de sete pontos para as respostas (1 = Absolutamente não me identifico com a frase e 7 = A frase me descreve perfeitamente). Neste estudo, os *alphas de Cronbach* encontrados para as cinco dimensões variaram entre 0,82 e 0,88.

Escala de Desenvolvimento de Carreira para Universitários (Teixeira, 2010). É um conjunto de cinco escalas, constituído de 42 itens, que mensuram as dimensões de desenvolvimento de carreira descritas anteriormente: identidade de carreira, decisão de carreira, exploração ampliada de carreira, autoeficácia profissional e locus de controle profissional. Para a chave de respostas, utiliza uma escala do tipo *Likert* de cinco pontos (1 = a frase é totalmente falsa a seu respeito a 5 = a frase é totalmente verdadeira a seu respeito). Através de processos de análise semântica por juízes e de análises fatoriais, resultados iniciais de estudo de validação do instrumento indicaram a validade do mesmo, bem como bons índices de consistência interna, entre 0,70 e 0,89. No estudo realizado, os *alphas* variaram entre 0,82 e 0,92 (Anexo E).

Escala de Percepção de Oportunidades Profissionais (Teixeira, 2002). Este instrumento mensura o quanto o indivíduo avalia positivamente o mercado de trabalho e apresenta uma expectativa otimista de obtenção de um trabalho satisfatório relacionado à área de formação. Possui cinco itens avaliados em escala *Likert* de cinco pontos (1 =

Discordo totalmente a 5 = Concordo totalmente) e apresentou, neste estudo, consistência interna de 0,74 (Anexo F).

2.4 Procedimentos

A proposta de pesquisa foi inicialmente aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da UFRGS (Anexo G). A coleta de dados foi realizada de duas formas: presencialmente e via Internet. A justificativa para uso das duas formas de aplicação foi, por um lado, a facilidade de acesso a participantes via coleta *online* e, por outro, a restrição do uso de um instrumento necessário ao estudo em seu formato lápis-e-papel (BFP). A fim de não tornar cansativo o preenchimento dos instrumentos devido à sua extensão, na coleta presencial foram excluídas as Escalas de Desenvolvimento de Carreira para Universitários. Embora o formato lápis-e-papel e o *online* sejam diferentes na aparência e na forma recrutamento e envolvimento dos participantes, há evidências de que os resultados de pesquisas com dados obtidos com esses dois métodos tendem a ser equivalentes (Birnbaum, 2004; Gosling, Vazire, Srivastava, & John, 2004).

Para a aplicação presencial (lápis-e-papel), por conveniência da pesquisadora, a proposta da pesquisa foi apresentada a diversos cursos de graduação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), da Unisinos e do Centro Universitário Metodista IPA, entre outras instituições particulares de Ensino Superior de Porto Alegre e Região Metropolitana. Após autorização para coleta de dados, foi feito o agendamento conforme disponibilidade de todos. Antes da aplicação dos questionários, houve explicação dos objetivos da pesquisa aos estudantes, convite para participação na mesma, ressaltando-se seu caráter anônimo e voluntário, e a leitura e obtenção da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo H).

Na aplicação via Internet, os instrumentos foram disponibilizados através do site *Survey Monkey* (www.surveymonkey.com). Os potenciais participantes foram contatados através de convite eletrônico direcionado às coordenações de cursos de diversas instituições, às quais foram solicitadas o repasse do convite da pesquisa aos alunos. Foi utilizada ainda a estratégia de “bola de neve”, pedindo-se que cada participante encaminhasse o convite para colegas e amigos universitários. Antes de responderem aos instrumentos propriamente ditos, uma página inicial informava os objetivos da pesquisa e solicitava concordância com um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo I).

2.5 Análise dos dados

Antes da realização das análises principais, o banco de dados brutos obtidos na coleta presencial e *online* recebeu tratamento seletivo para que os resultados das análises não sofressem distorções. Para tanto, foram excluídos alguns casos. De um total de 1419 protocolos (458 aplicações presenciais e 961 acessos ao instrumento na Internet), foram excluídos os casos incompletos para os 27 itens da EAC, tanto na coleta *online* quanto presencial, resultando em 1039 casos válidos. Em seguida, foram excluídos *outliers* multivariados identificados pelo procedimento de Mahalanobis, usando-se os 24 itens iniciais da EAC, eliminando-se 49 casos nesse processo. Ao final, 990 protocolos (59,9% destes obtidos via Internet) compuseram o banco de dados final usado para as análises principais.

Os procedimentos de análise variaram de acordo com os objetivos do estudo. Para verificar a estrutura dimensional do instrumento, foram empregadas análises de componentes principais (ACP), análises fatoriais confirmatórias (AFC) e análise paralela. A análise paralela foi utilizada como critério para a retenção de componentes, enquanto as cargas resultantes da análise de componentes principais (ACP) foram empregadas para a seleção dos itens (cargas > 0,30). As AFCs foram utilizadas para testar o ajuste dos dois modelos propostos: um modelo hierárquico de quatro fatores com um fator de segunda ordem e um modelo de quatro fatores correlacionado.

Empregou-se na análise fatorial confirmatória o método de estimação WLSMV (*Weighted Least Squares Mean- and Variance-adjusted*) ao invés do mais tradicional ML (*Maximum Likelihood*). Esta opção foi feita porque o método WLSMV utiliza correlações policóricas ao invés de correlações de Pearson e há evidências de que o uso de correlações policóricas é mais adequado quando as variáveis em questão apresentam nível de mensuração ordinal, como é o caso das respostas a itens em escala *Likert* (Holgado-Tello, Chacón-Moscoso, Barbero-García & Vila-Abad, 2010). A adequação do modelo foi verificada através dos índices de ajuste RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation* - valor esperado: menor do que 0,08, considerando intervalo de confiança de 90%); CFI (*Comparative Fit Index* - valor esperado: maior do que 0,95); TLI (*Tucker-Lewis Index* - valor esperado: maior do que 0,95) e WRMR (*Weighted Root Mean Residual* - valor esperado menor do 0,90) (Schreiber, Stage, King, Nora, & Barlow, 2006). A fim de comparar o ajuste dos modelos hierárquico e correlacionado entre si, foram calculados também os índices de ajuste absoluto AIC (*Akaike Information Criterion*) e BIC (*Bayes Information Criterion*). Estes índices não possuem valores esperados, sendo usados apenas

para comparar diferentes modelos. Assim, quanto menor o valor, melhor é o ajuste do modelo (Schreiber, Stage, King, Nora, & Barlow, 2006). Para obter estes índices, a análise confirmatória foi feita novamente usando o método ML, uma vez que tais índices não são obtidos com o WLSMV.

Além da análise confirmatória, foram empregadas análises de consistência interna (*alpha de Cronbach*) para averiguar a fidedignidade das escalas e correlações entre a EAC e as demais variáveis. Testes de comparações de médias foram utilizados para as versões do instrumento na aplicação presencial e via Internet e para comparar os resultados entre homens e mulheres.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

Os resultados são apresentados em quatro seções: análise da estrutura dimensional e de fidedignidade do instrumento, correlações com construtos relacionados, comparação de médias das versões *online* e presencial e comparação entre homens e mulheres.

3.1 Análise da estrutura dimensional e de fidedignidade da EAC

Através de análises de componentes principais, foram testados os itens que tinham mais de uma versão em português, a fim de verificar se alguma das versões apresentaria resultados nitidamente melhores que justificassem uma seleção baseada em critérios estatísticos.

Foram feitas quatro análises empregando-se a totalidade da amostra:

- 1) com os itens 1 a 24;
- 2) com os itens 1 a 10 e 12 a 24, mais o item 25 (substituindo o 11);
- 3) com os itens 1 a 10 e 12 a 24, mais o item 26 (substituindo o 11); e
- 4) com os itens 1 a 9 e 11 a 24, mais o item 27 (substituindo o 10).

Nestas análises iniciais foram utilizadas correlações de Pearson e sempre retidos quatro componentes: preocupação, controle, curiosidade e confiança, conforme expectativas teóricas, além de ser empregada rotação oblíqua (*direct oblimin*). Os índices KMO observados foram bons e iguais em todas as análises (0,95), sendo que os quatro componentes retidos em cada análise apresentaram autovalores maiores do que 1, explicando entre 62,2% e 63,0% da variância total. Em relação às soluções de cargas componenciais obtidas (matrizes padrão), os resultados também foram muito semelhantes, com a quase totalidade dos itens carregando de acordo com as expectativas teóricas (cargas maiores do que 0,30 no componente esperado). A melhor solução foi obtida com os itens 1 a 24, na qual apenas dois itens apresentaram cargas acima de 0,30 em mais de um componente (dois, no caso), sendo a carga mais elevada no componente esperado. Em virtude destes resultados, optou-se por trabalhar com o conjunto de itens de 1 a 24.

Em seguida, foi realizada uma análise de componentes principais juntamente com uma análise paralela a fim de obter evidências sobre o melhor número de componentes a extrair. Empregou-se a análise paralela baseada no procedimento de implementação ótima

(Timmerman & Lorenzo-Seva, 2011), oferecida pelo programa *Factor 8.1* (Lorenzo-Seva & Ferrando, 2006), sendo utilizadas matrizes de correlações policóricas, consideradas mais adequadas para o nível de medida dos itens (ordinal). Esta análise sugeriu, como esperado, a presença de quatro componentes mais relevantes, que explicaram 67,2% da variância total: 48,7% (componente 1), 7,3% (componente 2), 6,0% (componente 3) e 5,2% (componente 4). Estes quatro foram os únicos que apresentaram autovalores maiores do que 1. A Tabela 2 exhibe os resultados desta análise de componentes principais realizada com a amostra total.

Tabela 2

Estrutura Componencial dos Itens da EAC

Item	Componente			
	I	II	III	IV
1	0,83			
2	0,77			
3	0,79			
4	0,72			
5	0,71			
6	0,72			
7				0,42
8				0,85
9				0,70
10				0,64
11				0,73
12				0,66
13		0,67		
14		0,63		
15		0,72		
16		0,76		
17		0,74		
18		0,69		

19		0,84	
20		0,88	
21	0,33	0,63	
22		0,81	
23		0,53	
24		0,55	0,36

Nota: são exibidas apenas as cargas de valor superior a 0,30.

Após, foram realizadas análises fatoriais confirmatórias com o intuito de verificar o ajuste dos modelos de quatro fatores hierárquico e de quatro fatores correlacionado. Os índices de ajuste obtidos com o método de estimação WLSMV (*Weighted Least Squares Mean- and Variance-adjusted*) são apresentados na Tabela 3, considerando a amostra total e as subamostras de dados coletados presencialmente e via Internet.

Tabela 3

Índices de Ajuste na Análise Fatorial Confirmatória

Índices de Ajuste	Amostra					
	Total		Presencial		Internet	
	4F H	4F C	4F H	4F C	4F H	4F C
χ^2	1685,13	1801,45	781,34	803,37	1154,28	1234,13
g.l.	248	246	248	246	248	246
RMSEA	0,077	0,080	0,074	0,076	0,079	0,082
IC 90% RMSEA	0,073 - 0,080	0,076 - 0,083	0,068 - 0,079	0,070 - 0,081	0,074 - 0,083	0,078 - 0,087
CFI	0,951	0,947	0,943	0,940	0,955	0,951
TLI	0,945	0,940	0,936	0,933	0,950	0,945
WRMR	1,809	1,801	1,269	1,252	1,528	1,526

Nota: 4F H (modelo de quatro fatores hierárquico); 4F C (modelo de quatro fatores correlacionado)

Como se observa, os índices obtidos para cada um dos modelos foram equivalentes e optou-se pelo modelo de quatro fatores hierárquico por ser essa a expectativa teórica mais aceita e pertinente ao modelo, tanto considerando a amostra total quanto as subamostras da aplicação via Internet e presencial. Como teste adicional, foram calculados

os índices AIC e BIC para a amostra total. Os valores obtidos de AIC foram 53310,30 (modelo hierárquico) e 53311,97 (modelo correlacionado), enquanto os de BIC foram 53682,53 (modelo hierárquico) e 53693,99 (modelo correlacionado). Como esperado, os valores para o modelo hierárquico foram ligeiramente mais baixos, indicando um melhor ajuste deste modelo do que o correlacional.

Observa-se, ainda, que os valores do CFI e do intervalo de confiança do RMSEA foram satisfatórios, o TLI aproximou-se do desejado e apenas o WRMR foi insatisfatório. Além disso, não foram observadas diferenças muito evidentes nos índices de ajuste relacionados às amostras presencial e via Internet, indicando que o instrumento possui estrutura similar nas duas versões.

A Tabela 4 exibe as cargas padronizadas obtidas para o modelo hierárquico, assim como as médias e desvios-padrão dos itens e escalas. Como se verifica, as cargas foram elevadas para todos os itens do instrumento, bem como para os fatores de segunda ordem. Ainda, as respostas aos itens situaram-se predominantemente na faixa entre 3 e 4, o mesmo ocorrendo com os escores das escalas. Para a escala total, a média observada foi de 3,74 (DP=0,64).

Tabela 4

Cargas Padronizadas na AFC, Médias e Desvios-Padrão dos Itens

Item (por dimensão)	Carga	Média	DP
Preocupação			
1. Pensar sobre como será o meu futuro.	0,70	3,59	0,96
2. Perceber que meu futuro depende das escolhas de hoje.	0,75	4,09	0,88
3. Preparar-me para o futuro.	0,82	3,65	0,96
4. Estar atento(a) às escolhas educacionais e profissionais que eu devo fazer.	0,81	3,79	0,93
5. Planejar como atingir meus objetivos.	0,81	3,49	1,01
6. Pensar com cuidado sobre minha carreira.	0,82	3,52	1,00
Controle			
7. Manter-me entusiasmado(a) e otimista.	0,67	3,35	1,11
8. Tomar decisões por conta própria.	0,71	3,81	0,99
9. Assumir responsabilidade pelos meus atos.	0,77	4,27	0,84
10. Manter-me fiel às minhas convicções.	0,67	3,84	0,93

11. Acreditar na minha capacidade de dirigir a própria vida.	0,81	3,85	0,97
12. Fazer o que eu considero certo para mim.	0,80	3,98	0,88
Curiosidade			
13. Explorar o ambiente ao meu redor.	0,78	3,43	1,01
14. Procurar por oportunidades de crescimento pessoal.	0,83	3,70	1,00
15. Explorar as opções antes de fazer uma escolha.	0,79	3,51	1,03
16. Observar diferentes maneiras de fazer as coisas.	0,80	3,58	1,00
17. Investigar profundamente as questões/dúvidas que eu tenho.	0,77	3,35	1,05
18. Ser curioso(a) com relação a novas oportunidades.	0,79	3,70	1,02
Confiança			
19. Realizar as tarefas de forma eficiente.	0,84	3,83	0,93
20. Ser cuidadoso(a) para fazer as coisas bem feitas.	0,82	3,95	0,92
21. Aprender novas habilidades.	0,77	3,81	0,92
22. Esforçar-me para fazer o melhor possível dentro das minhas habilidades.	0,81	4,02	0,87
23. Superar obstáculos.	0,90	3,79	0,93
24. Solucionar problemas.	0,87	3,79	0,89
Indicadores de segunda ordem			
1. Preocupação	0,78	3,69	0,75
2. Controle	0,89	3,85	0,71
3. Curiosidade	0,87	3,55	0,81
4. Confiança	0,83	3,86	0,73

De acordo com os resultados demonstrados nas Tabelas 3 e 4, o modelo de quatro fatores hierárquico resultante está demonstrado na Figura 2.

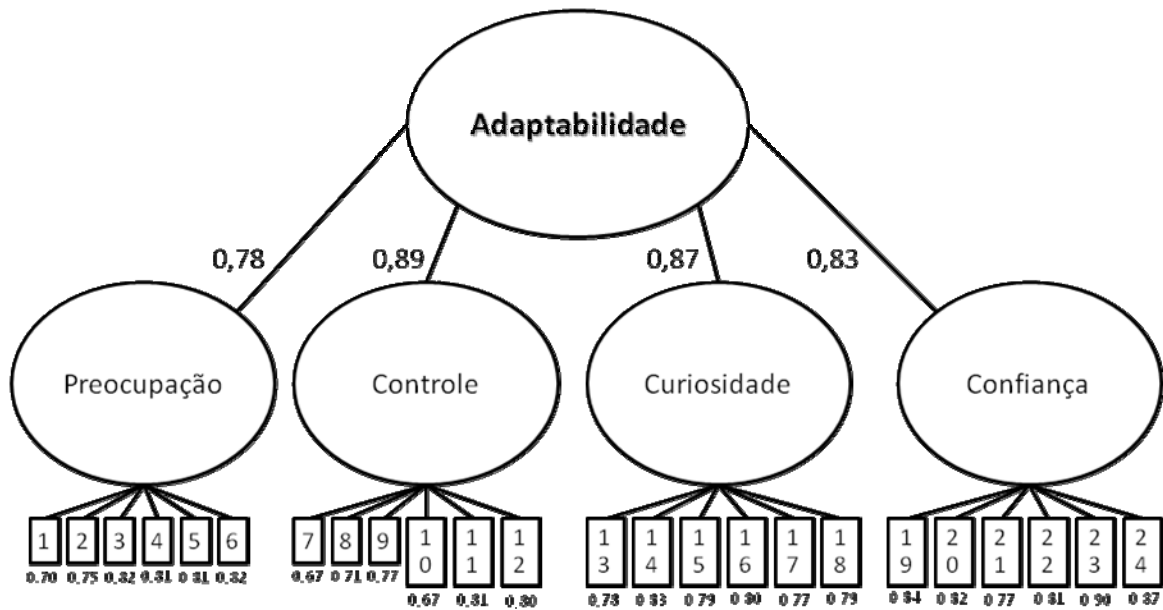


Figura 2. Análise fatorial confirmatória hierárquica da nova versão da EAC.

A fidedignidade do instrumento (e de suas subsescalas) foi avaliada através do *alpha de Cronbach*. Os índices obtidos, por subsescala e escala total, foram: 0,88 (preocupação), 0,83 (controle), 0,88 (curiosidade), 0,89 (confiança) e 0,94 (Total).

3.2 Correlações com construtos teoricamente relacionados

As dimensões da EAC, assim como seu escore total, foram correlacionadas com os fatores de personalidade, as variáveis de desenvolvimento de carreira e a percepção de oportunidades profissionais. Embora inicialmente não previstas, foram feitas análises de correlação da EAC com as facetas dos Cinco Grandes Fatores para proporcionar maior grau de refinamento na análise dos resultados. A Tabela 5 apresenta os resultados das correlações da EAC com os fatores de personalidade (e suas facetas) e a Tabela 6 das correlações com as variáveis de desenvolvimento de carreira e percepção de oportunidades profissionais.

Tabela 5

Correlações entre a EAC e Fatores de Personalidade e suas Facetas

Personalidade - Cinco Grandes Fatores Fatores e facetas	Adaptabilidade				
	PRE	CTL	CUR	CFA	TOT
Neuroticismo	-17**	-25**	-18**	-25**	-25**
Vulnerabilidade	-13*	-25**	-16**	-20**	-21**
Instabilidade emocional	-01	-09	-10*	-09	-08
Passividade	-23**	-24**	-19**	-31**	-29**
Depressão	-17**	-20**	-10*	-15**	-18**
Extroversão	21**	31**	25**	28**	31**
Comunicação	07	17**	13**	15**	15**
Altivez	11*	16**	12*	15**	15**
Dinamismo	37**	41**	33**	40**	45**
Interações sociais	14**	24**	22**	20**	24**
Socialização	08	01	03	08	06
Amabilidade	16**	14**	15**	22**	20**
Pró-sociabilidade	03	-08	-06	01	-03
Confiança	00	-03	-01	-04	-02
Realização	40**	30**	31**	45**	43**
Competência	47**	44**	35**	50**	52**
Prudência	14**	09	18**	23**	19**
Empenho	33**	18**	18**	32**	30**
Abertura à experiência	05	14**	26**	17**	19**
Interesse por novas ideias	02	10*	23**	14**	15**
Liberalismo	00	07	10*	11*	09
Busca por novidades	09	12*	21**	12*	16**

Nota: PRE – preocupação; CTL – controle; CUR – curiosidade; CFA – confiança; TOT – adaptabilidade total. O zero-vírgula das correlações foi suprimido para facilitar a visualização.

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

Tabela 6

Correlações entre a EAC, Indicadores de Desenvolvimento de Carreira e Percepção de Oportunidades Profissionais

Variáveis de carreira	Adaptabilidade				
	PRE	CTL	CUR	CFA	TOT
Desenvolvimento de carreira					
Identidade de carreira	35**	39**	25**	26**	37**
Decisão de carreira	54**	44**	38**	33**	50**
Autoeficácia profissional	41**	56**	45**	49**	56**
Exploração ampliada	58**	47**	55**	49**	62**
Locus de controle	24**	22**	15**	21**	24**
Percepção de oportunidades profissionais	28**	26**	21**	22**	29**

Nota: PRE – preocupação; CTL – controle; CUR – curiosidade; CFA – confiança; TOT – adaptabilidade total. O zero-vírgula das correlações foi suprimido para facilitar a visualização.

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

Os resultados revelam correlações de magnitudes baixas a médias entre a adaptabilidade de carreira e os fatores de personalidade. O neuroticismo correlacionou-se fraca e negativamente com todas as dimensões da adaptabilidade, com destaque para as facetas vulnerabilidade e passividade. A extroversão correlacionou-se fraca e positivamente com todas as dimensões da EAC, sendo mais salientes as facetas dinamismo e interações sociais. Por sua vez, a sociabilidade não apresentou correlações significativas com a adaptabilidade, à exceção da faceta amabilidade, que teve correlações fracas com todas as dimensões. O fator de personalidade realização foi o mais fortemente correlacionado com a EAC, destacando-se as facetas competência e empenho. Por fim, a abertura à experiência apresentou correlações fracas com as dimensões da EAC, sendo o interesse por novas ideias e a busca de novidades as facetas mais relacionadas à adaptabilidade. No caso da abertura à experiência, não foram observadas correlações significativas com a dimensão preocupação da adaptabilidade.

A adaptabilidade de carreira mostrou-se também correlacionada com as variáveis desenvolvimento de carreira. Em especial, identidade de carreira, decisão de carreira, autoeficácia profissional e exploração ampliada apresentaram correlações predominantemente moderadas com as quatro dimensões da adaptabilidade. Apenas o

locus de controle teve correlações mais baixas, porém, significativas, com as dimensões da adaptabilidade. Um padrão similar (correlações baixas com todas as dimensões da adaptabilidade) foi observado para a variável percepção de oportunidades profissionais.

3.3 Comparação das versões *online* e presencial

A fim de verificar se existiam diferenças significativas nas médias das respostas dadas às versões *online* e presencial da EAC, fez-se um recorte no banco de dados geral com participantes que responderam aos instrumentos no formato *online* e presencial, procurando-se controlar o efeito da variável curso. Assim, foram selecionados participantes dos cursos com maior representatividade na amostra e que tiveram coleta nos dois formatos: Administração (n=144), Psicologia (n=96), Pedagogia (n=62) e Jornalismo (n=22), totalizando 324 casos, sendo exatamente em cada curso metade com aplicação *online* e outra metade presencial. Os grupos (*online* e presencial) foram comparados item a item através de testes *t*, tendo-se observado quatro diferenças estatisticamente significativas em favor do grupo presencial ($p < 0,05$) em um total de 24 comparações. A magnitude dessas diferenças, no entanto, foi pequena (tamanhos de efeito $d < 0,35$).

Em acréscimo, realizaram-se análises de covariância para as quatro dimensões da EAC. Foram usadas como covariáveis a renda familiar, o nível de escolaridade do pai, o sexo, o status da situação de trabalho (sim ou não) e o tipo de instituição superior (pública ou privada). Foi observada apenas uma diferença estatisticamente significativa para a dimensão controle, e novamente o tamanho do efeito foi pequeno ($d = 0,29$). Observa-se, todavia, uma tendência do grupo *online* apresentar, de modo geral, uma maior dispersão dos escores do que o grupo presencial. A Tabela 7 traz a síntese dos resultados obtidos nestas análises.

Tabela 7

Médias (e desvios-padrão) para os Escores da EAC nos Formatos Online e Presencial

Adaptabilidade	Formato da EAC		Sig.*
	Presencial	<i>Online</i>	
Preocupação	3,71 (0,78)	3,63 (0,78)	0,265
Controle**	3,91 (0,64)	3,72 (0,75)	0,013
Curiosidade	3,53 (0,79)	3,41 (0,88)	0,235
Confiança	3,91 (0,71)	3,75 (0,79)	0,100

Total**	3,77 (0,61)	3,63 (0,68)	0,062
---------	-------------	-------------	-------

* Nível de significância tendo controlado o efeito das covariáveis

** Variâncias não homogêneas segundo o teste de Levene ($p < 0,05$)

3.4 Comparação entre homens e mulheres

Foram realizadas ainda comparações entre homens e mulheres nos escores das dimensões da EAC e da escala total. A Tabela 8 exibe os resultados dessas análises.

Tabela 8

Médias (e desvios-padrão) para os Escores da EAC Conforme o Sexo

Adaptabilidade	Homens	Mulheres	Sig.
Preocupação	3,67 (0,76)	3,70 (0,75)	0,473
Controle	3,92 (0,68)	3,81 (0,72)	0,026*
Curiosidade	3,58 (0,80)	3,53 (0,82)	0,384
Confiança	3,89 (0,73)	3,85 (0,73)	0,322
Total	3,76 (0,63)	3,72 (0,64)	0,334

* $p < 0,05$

Como se pode observar, apenas na dimensão controle verificou-se uma diferença estatisticamente significativa entre os sexos, com os homens obtendo escores mais altos que as mulheres. O tamanho do efeito, contudo, pode ser considerado negligenciável ($d = 0,15$).

CAPÍTULO IV

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O objetivo deste estudo foi revisar a versão brasileira da EAC, utilizando todos os itens da versão final da escala internacional e um novo sistema de chave de respostas, além de obter evidências de validade e fidedignidade para o instrumento. Com relação à estrutura dimensional da EAC, verificou-se que o modelo quadrifatorial hierárquico proposto apresentou, na análise fatorial confirmatória, dois índices de ajuste considerados bons (CFI e RMSEA), um limítrofe (TLI) e outro ruim (WRMR). O CFI e o RMSEA se enquadraram nos parâmetros $CFI > 0,95$ e limite superior do intervalo de confiança de 90% do RMSEA inferior a 0,08. Já para o TLI se esperava um valor maior ou igual a 0,95 e para o WRMR um valor menor do que 0,90 (Schreiber et al., 2006). Os resultados destas análises, ainda que não sejam ideais, são compatíveis com os obtidos com dados de amostras de outros 11 países, nos quais os valores de CFI variaram de 0,85 a 0,94, e os de RMSEA de 0,046 a 0,078 (Savickas & Porfeli, 2012). Os índices de ajuste abaixo do ideal podem ser uma decorrência do fato de que muitos itens possuem relação, ainda que fraca, com mais de uma das dimensões da adaptabilidade, mas o modelo de análise confirmatória utilizado não admite cargas cruzadas para os itens. Dessa forma, ao forçar que cada item carregue unicamente em um fator, torna-se mais difícil obter um bom ajuste entre os dados e o modelo (Marsh et al., 2009). Portanto, apesar de nem todos os índices de ajuste serem ideais, pode-se considerar os resultados obtidos como evidência de validade do instrumento analisado no que diz respeito à sua estrutura dimensional.

Além disso, na comparação com o modelo de quatro fatores correlacionado, o modelo hierárquico apresentou, de um modo geral, índices de ajuste melhores, o que dá sustentação à ideia de que a adaptabilidade de carreira é uma característica mais geral do funcionamento individual, sendo que as suas dimensões (preocupação, controle, curiosidade e confiança) são aspectos subordinados a este traço de ordem superior. Outra evidência de validade obtida foi o resultado da análise de componentes principais, que apresentou uma solução clara e em conformidade com as expectativas. Nessa análise, de caráter exploratório, os resultados sugeriram a existência de quatro componentes mais relevantes subjacentes ao conjunto dos itens e todos os itens apresentaram carga mais saliente apenas no componente esperado.

A análise das médias dos itens e das escalas sugere que a mudança na chave de respostas possibilitou uma melhor distribuição das respostas dos participantes, reduzindo um provável “efeito de teto” que existia. Na primeira versão da EAC em português brasileiro, as respostas aos itens situaram-se, em sua maioria, acima de 4, assim como os escores nas escalas (preocupação = 4,10; controle = 4,09; curiosidade = 3,87; confiança = 4,19; Total = 4,06) (Teixeira et al., 2012). Nesta nova versão, as respostas situaram-se entre 3 e 4, ficando as médias das dimensões abaixo, inclusive, da média combinada das versões de outros países (preocupação = 3,82; controle = 3,92; curiosidade = 3,73; confiança = 3,87; Total = 3,81) (Savickas & Porfeli, 2012).

Este resultado é importante, pois ao mesmo tempo que sugere um maior poder discriminativo para a nova versão da EAC, chama atenção para o fato de que os escores produzidos pelo instrumento são sensíveis ao formato de ancoragem da escala de respostas, exigindo cautela na comparação transcultural de resultados que venham a ser produzidos com a EAC. Quanto à fidedignidade, verificou-se que a escala total e cada uma das quatro subescalas apresentaram consistência interna excelente, com valores ligeiramente superiores à primeira versão brasileira da EAC (Teixeira et al., 2012).

No que se refere às correlações encontradas, as hipóteses feitas previamente ao estudo foram em parte corroboradas. Conforme previsto, a dimensão preocupação da EAC, que inclui a ideia de orientação ao futuro e responsabilidade, correlacionou-se positivamente com a dimensão realização da personalidade, que pressupõe persistência, necessidade de realização e responsabilidade, o que está em acordo com a literatura (Rossier et al., 2012; Teixeira et al., 2012; van Vianen et al., 2012). Além disso, preocupação associou-se positivamente com identidade de carreira (Porfeli e Savickas, 2012), decisão de carreira (Porfeli & Savickas, 2012; Rottinghaus et al., 2005) e exploração ampliada de carreira, corroborando as expectativas do estudo. A autoeficácia profissional apresentou correlação positiva significativa com a dimensão preocupação, o que não era, a princípio, esperado. Uma explicação para isso seria que pessoas mais preocupadas com a carreira possivelmente envolvem-se mais com sua formação, o que as levaria a desenvolver um senso maior de eficácia profissional. Locus de controle profissional e percepção de oportunidades profissionais também se correlacionaram com preocupação, mas a magnitude das correlações foi inferior a 0,30.

A dimensão controle da EAC, que inclui sentir-se responsável por construir a própria carreira, apresentou, conforme hipotetizado, correlações positivas com as dimensões realização (Rossier et al., 2012; Teixeira et al., 2012) e extroversão (Rossier et al., 2012; van Vianen et al., 2012). Cabe salientar que a associação encontrada entre

controle e extroversão foi de baixa magnitude, repetindo o padrão encontrado no primeiro estudo realizado com a escala (Teixeira et al., 2012). Entretanto, conforme destacaram os autores, tal associação é coerente teoricamente, uma vez que os traços de assertividade e dominância típicos da extroversão são duas características de personalidade que embasam o desenvolvimento de um senso de controle. De fato, outros estudos já evidenciaram uma associação entre o fator extroversão e uma postura ativa com relação a tarefas vocacionais, característica marcante na dimensão controle da EAC (Greenhaus et al., 1995; Magalhães & Gomes, 2007; Raabe et al., 2007; Savickas, 2005). É importante destacar que a faceta da extroversão mais fortemente relacionada com controle foi dinamismo, o que está em conformidade com os resultados de Ourique (2010), que observou que o dinamismo era a característica da extroversão mais associada a indicadores de desenvolvimento de carreira. Segundo a autora, a facilidade para tomar iniciativa e envolver-se em várias atividades simultaneamente, características pessoais que definem o dinamismo (Nunes et al., 2010), remetem a uma postura ativa frente a diversas situações, o que se aproxima de prontidão para lidar com tarefas previstas e imprevistas do conceito de adaptabilidade.

Ainda confirmando as expectativas inicialmente apontadas, houve correlações medianas positivas entre a dimensão controle e as variáveis identidade de carreira, decisão de carreira, autoeficácia profissional e exploração ampliada de carreira. Em relação às escalas de percepção de oportunidades profissionais e locus de controle para o sucesso profissional, esperava-se que as mesmas tivessem associação positiva com a dimensão controle. De fato, essas associações ocorreram de forma significativa, mas foram de baixa magnitude.

A dimensão curiosidade da EAC, que pressupõe usar a curiosidade para explorar possíveis identidades e cenários futuros, apresentou correlações positivas com decisão de carreira, de acordo com resultados já relatados na literatura (Porfeli & Savickas, 2012; Rottinghaus et al., 2005) e também com a exploração ampliada de carreira. A relação com a exploração era já prevista, na medida em que explorar possibilidades exige uma disposição para descobrir o novo. Já as correlações entre a dimensão curiosidade da EAC e a autoeficácia profissional e a dimensão realização da personalidade, embora não previstas, apresentaram-se positivas e significativas. Especificamente a associação entre curiosidade e realização corrobora os resultados encontrados no primeiro estudo com a escala (Teixeira et al., 2012) e em outro estudo, que encontrou associação da dimensão curiosidade com engajamento no trabalho (Rossier et al., 2012). A associação entre a dimensão curiosidade e o fator abertura à experiência também foi significativa (ainda que de baixa magnitude), tal como ocorreu na primeira versão brasileira da escala e em outros estudos (Reed et al.,

2004; Rogers et al., 2008; Teixeira et al., 2012; van Vianen et al., 2012). A correlação encontrada entre curiosidade e identidade de carreira, por sua vez, foi significativa, mas também de baixa magnitude; não obstante, tal resultado é coerente com a literatura (Porfeli e Savickas, 2012). O mesmo padrão de correlação ocorreu entre a dimensão curiosidade e o fator extroversão, o que está de acordo com estudos que mostram uma associação entre extroversão e comportamento exploratório vocacional, que pode ser considerado um indicador de curiosidade (Reed et al., 2004; Wang et al., 2006).

A dimensão confiança da EAC, que pressupõe o senso de capacidade pessoal, apresentou correlações significativas com a dimensão realização, conforme já encontrado na literatura (Rossier et al., 2012; Teixeira et al., 2012; van Vianen et al., 2012), e também com as variáveis autoeficácia profissional, exploração ampliada de carreira e decisão de carreira, de acordo com as expectativas (Porfeli & Savickas, 2012; Rottinghaus et al., 2005). Entretanto, as correlações com a dimensão abertura à experiência e com as escalas de identidade de carreira, percepção de oportunidades profissionais e locus de controle de sucesso profissional, embora na direção esperada, isto é, positivas e significativas, apresentaram-se com magnitude baixa. Especialmente no que se refere à associação entre confiança e abertura à experiência, este foi um resultado que divergiu daqueles encontrados em outros estudos (Teixeira et al., 2012; van Vianen et al., 2012), já que se esperava uma correlação mais expressiva.

Não eram esperadas correlações substanciais entre as subescalas da EAC com o traço de socialização. De fato, esta associação não ocorreu com nenhuma das dimensões da EAC, resultado que diverge do encontrado na primeira versão brasileira da escala (Teixeira et al., 2012), quando foram encontradas correlações pequenas e positivas entre todas as dimensões da escala. Nota-se, contudo, que a faceta amabilidade da socialização apresentou uma correlação fraca mas consistente com todas as subescalas da EAC, o que é coerente com a ideia de que a socialização pode ser uma característica que de algum modo pode favorecer o desenvolvimento da adaptabilidade, embora a relação não seja direta (Teixeira et al., 2012). É possível que pessoas com níveis mais altos de socialização construam redes de contatos pessoais mais amplas e responsivas às suas necessidades, podendo ativá-las quando precisam tomar decisões ou fazer transições relacionadas à carreira. Esse resultado está, ainda, de acordo com o estudo de Ourique (2010), que encontrou associação entre essa faceta e exploração e autoeficácia profissional, elementos que estão associados à adaptabilidade de carreira, mais especificamente nas dimensões curiosidade e confiança, respectivamente.

A dimensão neuroticismo, tal como previsto, correlacionou-se negativamente com

as quatro subescalas da EAC, embora a magnitude das correlações tenha sido pequena. Esse resultado é coerente com achados de outros estudos (Rossier et al., 2012; Rottinghaus et al., 2005; Teixeira et al., 2012; van Vianen et al., 2012) e indica que, como se poderia esperar, um certo nível de estabilidade emocional é necessário para que um indivíduo consiga adaptar-se quando há necessidade de uma transição. Em especial, destacou-se, entre as facetas do neuroticismo, a passividade, sugerindo que a baixa adaptabilidade pode estar relacionada a um padrão de funcionamento psicológico dependente e reativo ao contexto ao invés de proativo.

Cabe destacar que, entre as facetas do fator realização, competência foi a que apresentou correlações mais salientes. Esta faceta descreve pessoas que buscam de forma ativa alcançar seus objetivos, percebem a si mesmas de forma favorável e acreditam na própria capacidade para realizar atividades importantes e difíceis (Nunes et al., 2010). Tal faceta correlacionou-se fortemente com todas as subescalas e escala total da adaptabilidade de carreira e está coerente com a teoria, uma vez que a postura ativa, a crença na própria capacidade e o autoconhecimento remetem às características da adaptabilidade, mais especificamente, nas dimensões controle, confiança e curiosidade, respectivamente.

De acordo com os resultados encontrados, realização e extroversão foram as dimensões da personalidade mais estreitamente relacionadas à adaptabilidade, o que corrobora os achados na literatura (Ourique, 2010; Rottinghaus et al., 2005), mas que divergem dos encontrados no primeiro estudo brasileiro com a escala, em que os fatores realização e abertura foram as dimensões da personalidade mais relacionadas à adaptabilidade (Teixeira et al., 2012). Essa divergência pode ser uma decorrência do tipo de instrumento utilizado para avaliar a personalidade no estudo de Teixeira et al. (2012), que empregou adjetivos marcadores ao invés de um instrumento mais abrangente como a BFP. Ainda, a associação entre as dimensões da EAC e as variáveis percepção de oportunidades profissionais e locus de controle para o sucesso profissional foram coerentes com as expectativas e as indicações da literatura, que mostram uma associação entre adaptabilidade e otimismo em relação à carreira (Duffy & Raque-Bogdan, 2010; Rottinghaus et al., 2005) e adaptabilidade e senso de controle generalizado sobre circunstâncias e eventos de vida (Duffy, 2010). De um modo geral, portanto, os resultados das análises correlacionais constituem-se em um conjunto de evidências de validade para a nova versão da EAC.

Em relação à comparação dos escores das versões presencial e *online* da EAC, os resultados das análises confirmatórias indicaram diferenças pequenas nos índices de ajuste das amostras presencial e *online*, sugerindo uma equivalência estrutural das duas formas de

uso da EAC empregadas neste estudo. Além disso, verificou-se a existência de apenas uma diferença estatisticamente significativa, para a dimensão controle, e ainda assim, de pequena magnitude. Uma hipótese para a explicação dessa diferença, a princípio não prevista, seria a de que o grupo presencial, por ser composto por alunos que estavam presentes em sala de aula, apresentaria maior homogeneidade e também, maior comprometimento com a sua carreira. Já o grupo de aplicação via Internet pode ter sido mais heterogêneo e abarcado participantes menos comprometidos com a sua formação, resultando em escores mais baixos de controle. O fato de as variâncias desses dois grupos não serem homogêneas (com o grupo presencial apresentando menor variabilidade) dá algum suporte a essa interpretação, embora outras pesquisas sejam necessárias para averiguar melhor possíveis diferenças na forma de resposta aos dois formatos de aplicação.

Exploratoriamente, foi realizada análise da diferença das médias entre homens e mulheres. Nesse processo, encontrou-se uma pequena diferença significativa entre homens e mulheres apenas na dimensão controle, com os homens obtendo escores mais altos do que as mulheres e tamanho de efeito negligenciável, o que está de acordo com os resultados de outros estudos que também encontraram pequenas diferenças entre os sexos (Dries, Esbroeck, van Vianen, De Cooman, & Pepermans, 2012; Duarte et al., 2012). Entretanto, deve-se ter cautela ao reportar esse resultado, pois o mesmo sofre influência do tamanho da amostra e de diversas variáveis intervenientes como idade, etapa do curso e o curso propriamente dito, as quais não foram controladas nessa análise. Dado que o foco do estudo não estava nas diferenças de gênero na adaptabilidade, este achado merece estudos mais aprofundados a fim de que conclusões mais embasadas possam ser feitas.

CAPÍTULO V

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O diferencial deste estudo em relação ao estudo feito com a primeira versão da EAC foi os cuidados tidos quando da realização das análises estatísticas: (1) uso do estimador WLSMV ao invés do ML, por ser mais apropriado quando as variáveis são ordinais (isso possivelmente resultou em um valor de CFI mais elevado em comparação aos resultados internacionais); (2) uso de análise paralela e correlações policóricas na análise de componentes principais, com o objetivo de definir quantos componentes seriam mais relevantes e proceder a uma análise mais adequada às características das variáveis envolvidas; (3) modificação na chave de respostas, que propiciou uma melhor distribuição das respostas ao longo da escala, sendo que a maioria das respostas concentraram-se nos pontos 3 e 4, diferentemente da versão brasileira anterior, quando as respostas se concentraram nos pontos 4 e 5 da escala; (4) tamanho expressivo da amostra, que permitiu que se fizessem exclusões de casos no banco de dados de modo a evitar distorção nas análises e, ainda assim, conseguiu-se um n de 990 universitários.

Entretanto, há algumas limitações a serem consideradas: (1) a homogeneidade da amostra, com população apenas de universitários; (2) coleta de dados presencial realizada apenas em Porto Alegre e Região Metropolitana, o que pode não ser representativo da população dos universitários brasileiros. Nesse sentido, sugere-se a realização de novos estudos com a Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC), especialmente aqueles que se propuserem a coletar dados em âmbito nacional e com populações de escolaridades variadas.

O estudo realizado alcançou os objetivos propostos, sendo que sua principal contribuição está no fato de ser o primeiro a aplicar a Escala de Adaptabilidade de Carreira com todos os seus itens em uma amostra brasileira. Conclui-se, portanto, que a nova versão da Escala de Adaptabilidade de Carreira constitui-se em uma medida válida e fidedigna para ser usada por orientadores profissionais e pesquisadores brasileiros que desejam mensurar o construto da Adaptabilidade de Carreira com estudantes universitários.

REFERÊNCIAS

- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (1999). *Standards for Educational and Psychological Testing*. Washington, DC: American Educational Research Association, 1999.
- Balin, E., & Hirschi, A. (2010). Who seeks career counselling? A prospective study of personality and career variables among swiss adolescents. *International Journal of Educational Vocational Guidance, 10*, 161-176.
- Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior, 81*, 338–344.
- Bimrose, J., Barnes, S. A., & Hughes, D. (2008). *Adult career progression and advancement: A five year study of the effectiveness of guidance*. Coventry: Warwick Institute for Employment Research and the Department for Innovation, Universities and Skills. Retrieved 31 July 2012 from: http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/publications/2008/eg_report_4_years_on_final.pdf
- Birnbaum, M. H. (2004). Humans research and data collection via the Internet. *Annual Review of Psychology, 55*, 803-832.
- Cairo, P. C., Kritis, K. J., & Myers, R. M. (1996). Career assessment and the Adult Career Concerns Inventory. *Journal of Career Assessment, 4*, 189-204.
- Cardoso, P., & Moreira, J. M. (2009). Self-efficacy beliefs and the relation between career planning and perception of barriers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 9*, 177–188.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 219–229.
- Dries, N., Esbroeck, R. V., van Vianen, A. E. M., De Cooman, R., & Pepermans, R. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Belgium Form: Psychometric characteristics and construct validity. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 674-679.
- Duarte, M. E. (2000). A Avaliação da Adaptabilidade da Carreira em Adultos Trabalhadores Portugueses. *RIDEP, 9*, 129-141.
- Duarte, M. E., Soares, M. C., Fraga, S., Rafael, M., Lima, M. R., Paredes, I., Agostinho, R., & Djaló, A. (2012). Career Adapt-Abilities Scale – Portugal Form: Psychometric

- properties and relationships to employment status. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 725- 729.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18, 420-430.
- Duffy, R. D., & Blustein, D. L. (2005). The relationship between spirituality, religiousness and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 429- 440.
- Duffy, R. D., & Raque-Bogdan, T. L. (2010). The motivation to serve others: Exploring relations to career development. *Journal of Career Assessment*, 18, 250-265.
- Flum, H., & Blustein, D. L. (2000). Reinvigorating the study of vocational exploration: A framework for research. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 380-404.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- Goodman, J. (1994). Career adaptability in adults: A construct whose time has come. *Career Development Quarterly*, 43, 74–85.
- Gosling, S. D., Vazire, S., Srivastava, S., & Johnm O. (2004). Should we trust web-based studies? A comparative analyses of six preconceptions about Internet questionnaires. *American Psychologist*, 59, 93-104.
- Greenhaus, H., Callanan, G., & Kaplan, E. (1995). The role of goal setting in career management. *The International Journal of Career Management*, 7, 3-12.
- Hartung, P. J., & Borges, N. J. (2005). Toward integrated career assessment: Using story to appraise career dispositions and adaptability. *Journal of Career Assessment*, 13, 439-451.
- Hearne, L. (2010). *Measuring individual progression in adult guidance: An Irish case study*. Waterford: Waterford Institute of Technology.
- 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.
- Hirschi, A. (2010). Swiss Adolescents' Career Aspirations: Influence of Context, Age, and Career Adaptability. *Journal of Career Development*, 36, 228-245.
- Holgado-Tello, F. P., Chacón-Moscoso, S., Barbero-García, I., & Vila-Abad, E. (2010). Polychoric versus Pearson correlations in exploratory and confirmatory factor analysis of ordinal variables. *Quality & Quantity*, 44, 153–166.
- Hou, Z. J., Leung, S. A., Li, X., Li, X., & Xu, H. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-China Form: Construction and initial validation. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 686-691.

- Huebner, R. A., Emery, L. J., & Shordike, A. (2002). The Adolescent Role Assessment: Psychometric properties and theoretical usefulness. *American Journal of Occupational Therapy, 56*, 202–209.
- Jordaan, J. P. (1963). Exploratory behavior: The formation of self and occupational concepts. In: D. Super, (Ed.), *Career development: Self-concept theory* (pp. 42– 78). New York: College Entrance Examination Board.
- Kenny, M. E., & Bledsoe, M. (2005). Contributions of the relational context to career adaptability among urban adolescents. *Journal of Vocational Behavior, 66*, 257– 272.
- Koen, J., Klehe, U., van Vianen, A. E. M., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior, 77*, 126–139.
- Kohn, P. M., O'Brien Wood, C., Pickering, D. I., & Decicco, T. L. (2003). The Personal Functioning Inventory: A reliable and valid measure of adaptiveness in coping. *Canadian Journal of Behavioral Science, 35*, 111–123.
- London, M. (1997). Overcoming career barriers: A model of cognitive and emotional processes for realistic appraisal and constructive coping. *Journal of Career Development, 24*, 25–38.
- Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P. J. (2006). FACTOR: A computer program to fit the exploratory factor analysis model. *Behavioral Research Methods, Instruments and Computers, 38*(1), 88-91.
- Magalhães, M., & Gomes, W. (2007). Personalidades vocacionais e processos de carreira na vida adulta. *Psicologia em Estudo, 12*, 95-103.
- Maree, J. G., & Hansen, E. (2011). Identifying and Dealing with the Adaptability Needs of an Unwed Pregnant Teenager. *Journal of Psychology in Africa, 21*, 211–228.
- Marsh, H. W., Muthén, B., Asparouhov, T., Lüdtke, O., Robitzsch, A., Morin, A. J., & Trautwein, U. (2009). Exploratory structural equation modeling, integrating CFA and EFA: Application to student's evaluations of university teaching. *Structural Equation Modeling, 16*, 439-476.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior, 71*, 247–264.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality, 60*, 175-215.

- McMahon, M., Watson, M., & Bimrose, J. (2012). Career adaptability: A qualitative understanding from the stories of older women. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 762-768.
- Niles, S.G., & Harris-Bowlsbey, J. (2005). *Career development interventions in the 21st century*. 2nd. ed. Upper Saddle River: Merrill Prentice Hall.
- Nunes, C. H., Hutz, C., & Nunes, M. (2010). Bateria Fatorial de Personalidade – BFP – Manual Técnico. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Ourique, L. R. (2010). *Autoeficácia e personalidade no planejamento de carreira de universitários*. Unpublished master's thesis. Programa de Pós-graduação em Psicologia, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, Brasil.
- Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 748-753.
- Pouyaud, J., Vignoli, E., Dosnon, O., & Lallemand, N. (2012). Career adapt-abilities scale-France form: Psychometric properties and relationships to anxiety and motivation. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 692-697.
- Raabe, B., Frese, M., & Beeher, T. (2007). Action regulation theory and career self-management. *Journal of Vocational Behavior, 70*, 297-311.
- Reed, M. B., Bruch, M., & Haase, R. (2004). Five-factor Model of Personality and career exploration. *Journal of Career Assessment, 12*, 223-238.
- Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology, 58*, 307-321.
- Rogers, M., Creed, P., & Glendon, A. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior, 73*, 132-142.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 734-743.
- Rottinghaus, P. J., Buelow, K. L., Matyja, A., & Schneider, M. R. (2012). The Career Futures Inventory - Revised: Measuring dimensions of career adaptability. *Journal of Career Assessment, 20*, 123-139.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment, 13*, 105-120.

13, 3-24.

- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: an integrative construct for Life-span, Life-space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-260.
- Savickas, M. L. (2002). Career Construction – a developmental theory of vocational behavior. In: D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (4th. ed., pp. 149-205). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. (2008). Life-Design International Research Group: Career Adaptability Project. Meeting in Berlin July 19, 2009 at the Humboldt Universität Report on framework and follow-up studies. Unpublished manuscript. Rootstown, OH: NEOMED.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., et al. (2009). Life-designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the Career Maturity Inventory: The Adaptability Form. *Journal of Career Assessment*, 19, 355-374.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Schreiber, J. B., Stage, F. K., King, J., Nora, A., & Barlow, E. A. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: A review. *Journal of Educational Research*, 99, 323-337.
- Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale – Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 705-711.
- Stoltz, K. B., Wolff, L. A., & McClelland, S. S. (2011). Exploring Lifestyle as a Predictor of Career Adaptability Using a Predominantly African American Rural Sample. *The Journal of Individual Psychology*, 67, 147-161.
- Stringer, K., Kerpelman, J., & Skorikov, V. (2011). Career preparation: A longitudinal, process-oriented examination. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 158–169.
- Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper and Row.
- Super, D. E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.

- Super, D. E. (1990). A Life-span, Life-space to career development. In: D. Brown & L. Brooks (Eds). *Career Choice and Development. Applying contemporary theories to practice* (2nd. ed., pp.197-261). San Francisco: Jossey Bass.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: some theoretical problems. *British Journal of Guidance and Counseling*, 9, 194-201.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The Life-span, Life-space Approach to Careers. In: D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career Choice and Development* (3rd. ed., pp. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass.
- Teixeira, M. A. P. (2002). *A experiência de transição entre a universidade e o mercado de trabalho*. Unpublished doctoral dissertation, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, Brasil.
- Teixeira, M. A. P. (2010). Desenvolvimento de carreira em universitários: construção de um instrumento. Anais do III Congresso Brasileiro Psicologia Ciência e Profissão (<http://www.cienciaeprofissao.com.br/III/anais/anais.cfm>).
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale — Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 680-685.
- Timmerman, M. E., & Lorenzo-Seva, U. (2001). Dimensionality assessment of ordered polytomous items with parallel analysis. *Psychological Methods*, 16, 209-220.
- van Vianen, A. E. M., Klehe, U. C., Koen, J., & Dries, N. (2012). Career adapt-abilities scale — Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 716-724.
- Wang, N., Jome, L., Haase, R., & Bruch, M. (2006). The role of personality and career decision-making self-efficacy in the career choice commitment of college students. *Journal of Career Assessment*, 14, 312-332.
- Yousefi, Z., Abedi, M., Baghban, I., Eatemadi, O., & Abedi, A. (2011) Personal and Situational Variables, and Career Concerns: Predicting Career Adaptability in Young Adults. *The Spanish Journal of Psychology*, 14, 263-271.
- Zikic, J., & Klehe, U. C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 391-409.

Anexo A

CAREER ADAPT-ABILITIES SCALE

(Savickas & Porfeli, 2012)

Different people use different strength to build their careers. No one is good at everything, each of us emphasizes some strengths more than others. Please rate how strongly you have developed each of the following abilities using the scale below.

5 = Strongest

4 = Very Strong

3 = Strong

2 = Somewhat strong

1 = Not strong

1	Thinking about what my future will be like	5	4	3	2	1
2	Realizing that today's choices shape my future	5	4	3	2	1
3	Preparing for the future	5	4	3	2	1
4	Becoming aware of the educational and vocational choices that I must make	5	4	3	2	1
5	Planning how to achieve my goals	5	4	3	2	1
6	Concerned about my career	5	4	3	2	1
7	Keeping upbeat	5	4	3	2	1
8	Making decisions by myself	5	4	3	2	1
9	Taking responsibility for my actions	5	4	3	2	1
10	Sticking up for my beliefs	5	4	3	2	1
11	Counting on myself	5	4	3	2	1
12	Doing what's right for me	5	4	3	2	1
13	Exploring my surroundings	5	4	3	2	1
14	Looking for opportunities to grow as a person	5	4	3	2	1
15	Investigating options before making a choice	5	4	3	2	1
16	Observing different ways of doing things	5	4	3	2	1
17	Probing deeply into questions I have	5	4	3	2	1
18	Becoming curious about new opportunities	5	4	3	2	1
19	Performing tasks efficiently	5	4	3	2	1
20	Taking care to do things well	5	4	3	2	1
21	Learning new skills	5	4	3	2	1
22	Working up to my ability	5	4	3	2	1
23	Overcoming obstacles	5	4	3	2	1
24	Solving problems	5	4	3	2	1

Anexo B

VERSÃO BRASILEIRA PUBLICADA ESCALA DE ADAPTABILIDADE DE CARREIRA (Teixeira et al., 2012)

Pessoas diferentes utilizam recursos diferentes para construir as suas carreiras/vidas. Ninguém é bom em tudo; cada um procura dar o melhor de si. Por favor, leia cada afirmação e indique o quanto você desenvolveu cada uma das habilidades utilizando a escala abaixo.

5	4	3	2	1
Plenamente	Bastante	Medianamente	Pouco	Muito pouco

1. Refletir sobre como vai ser o meu futuro	5	4	3	2	1
2. Perceber que meu futuro depende das escolhas de hoje	5	4	3	2	1
3. Preparar-me para o futuro	5	4	3	2	1
4. Tomar consciência das escolhas educacionais e profissionais que tenho de fazer	5	4	3	2	1
5. Planejar como alcançar os meus objetivos	5	4	3	2	1
6. Estar preocupado(a) com a minha carreira	5	4	3	2	1
7. Tomar decisões por mim mesmo(a)	5	4	3	2	1
8. Assumir a responsabilidade pelo que faço	5	4	3	2	1
9. Defender as minhas convicções	5	4	3	2	1
10. Agir com autonomia	5	4	3	2	1
11. Fazer o que está certo para mim	5	4	3	2	1
12. Explorar o ambiente à minha volta	5	4	3	2	1
13. Procurar oportunidades para me desenvolver como pessoa	5	4	3	2	1
14. Explorar alternativas antes de fazer uma escolha	5	4	3	2	1
15. Estar atento(a) às diferentes maneiras de fazer as coisas	5	4	3	2	1
16. Analisar de forma aprofundada questões que me dizem respeito	5	4	3	2	1
17. Ser curioso(a) sobre novas oportunidades	5	4	3	2	1
18. Realizar tarefas de forma eficiente	5	4	3	2	1
19. Ser responsável e fazer as coisas bem	5	4	3	2	1
20. Desenvolver novas habilidades	5	4	3	2	1
21. Dar sempre o meu melhor	5	4	3	2	1
22. Resolver problemas	5	4	3	2	1

Anexo C

ESCALA DE ADAPTABILIDADE DE CARREIRA

Diferentes pessoas usam diferentes pontos fortes para construir suas carreiras. Ninguém é bom em tudo, cada um de nós enfatiza alguns pontos mais do que outros. Por favor, avalie o quanto você desenvolveu cada uma das seguintes habilidades usando a escala abaixo. Por favor, marque (com um X) a resposta de acordo com o seu momento atual, isto é, de acordo com o modo como você vê, hoje, o quanto desenvolveu cada uma das habilidades abaixo.

Desenvolvi pouco ou nada	Desenvolvi mais ou menos	Desenvolvi bem	Desenvolvi muito bem	Desenvolvi extremamente bem
1	2	3	4	5

1	Pensar sobre como será o meu futuro.	1	2	3	4	5
2	Perceber que meu futuro depende das escolhas de hoje.	1	2	3	4	5
3	Preparar-me para o futuro.	1	2	3	4	5
4	Estar atento(a) às escolhas educacionais e profissionais que eu devo fazer.	1	2	3	4	5
5	Planejar como atingir meus objetivos.	1	2	3	4	5
6	Pensar com cuidado sobre minha carreira.	1	2	3	4	5
7	Manter-me entusiasmado(a) e otimista.*	1	2	3	4	5
8	Tomar decisões por conta própria.	1	2	3	4	5
9	Assumir responsabilidade pelos meus atos.	1	2	3	4	5
10	Manter-me fiel às minhas convicções.	1	2	3	4	5
11	Acreditar na minha capacidade de dirigir a própria vida.	1	2	3	4	5
12	Fazer o que eu considero certo para mim.	1	2	3	4	5
13	Explorar o ambiente ao meu redor.	1	2	3	4	5
14	Procurar por oportunidades de crescimento pessoal.	1	2	3	4	5
15	Explorar as opções antes de fazer uma escolha.	1	2	3	4	5
16	Observar diferentes maneiras de fazer as coisas.	1	2	3	4	5
17	Investigar profundamente as questões/dúvidas que eu tenho.	1	2	3	4	5
18	Ser curioso(a) com relação a novas oportunidades.	1	2	3	4	5
19	Realizar as tarefas de forma eficiente.	1	2	3	4	5
20	Ser cuidadoso(a) para fazer as coisas bem feitas.	1	2	3	4	5
21	Aprender novas habilidades.	1	2	3	4	5
22	Esforçar-me para fazer o melhor possível dentro das minhas habilidades.	1	2	3	4	5
23	Superar obstáculos.*	1	2	3	4	5
24	Solucionar problemas.	1	2	3	4	5
25	Agir com autonomia (11b).	1	2	3	4	5
26	Confiar em mim mesmo (11c).	1	2	3	4	5
27	Defender aquilo em que acredito (10b).	1	2	3	4	5

Nota: (*) Itens 7 e 23 não incluídos na primeira versão do instrumento (Teixeira et al., 2012)

Anexo D

FICHA DE CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Este questionário faz parte de um estudo sobre desenvolvimento de carreira de estudantes universitários. Gostaríamos de contar com a sua colaboração para responder com atenção a todas as questões. É *MUITO IMPORTANTE* que você seja sincero ao responder. Todas as informações são anônimas.

1. Idade: _____
2. Sexo: Feminino
 Masculino
3. Número de irmãos e/ou irmãs: _____ (indique zero se não tiver irmãos ou irmãs)
4. Sua posição entre os irmãos ou irmãs: é filho(a) único(a) é o(a) mais novo(a)
 é o(a) mais velho(a) está entre o mais novo e o mais velho
- Escolaridade do pai e da mãe:
5. Pai:
6. Mãe:
- 1º grau (ensino fundamental) incompleto (ou equivalente)
1º grau (ensino fundamental) completo (ou equivalente)
2º grau (ensino médio) ou técnico incompleto (ou equivalente)
2º grau (ensino médio) ou técnico completo (ou equivalente)
3º grau incompleto (faculdade incompleta)
3º grau completo (faculdade completa)
pós-graduação
7. Renda familiar aproximada (pode incluir sua renda própria, se for o caso):
- | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> até 500 reais | <input type="checkbox"/> de 501 a 1000 reais | <input type="checkbox"/> de 1001 a 1500 reais | <input type="checkbox"/> de 1501 a 2000 reais | <input type="checkbox"/> de 2001 a 2500 reais | <input type="checkbox"/> de 2501 a 3000 reais | <input type="checkbox"/> de 3001 a 3500 reais | <input type="checkbox"/> de 3501 a 4000 reais | <input type="checkbox"/> de 4001 a 4500 reais | <input type="checkbox"/> de 4501 a 5000 reais | <input type="checkbox"/> de 5001 a 5500 reais | <input type="checkbox"/> de 5501 a 6000 reais | <input type="checkbox"/> de 6001 a 6500 reais | <input type="checkbox"/> de 6501 a 7000 reais | <input type="checkbox"/> acima de 7000 reais |
|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
8. Você é o primeiro em sua família de origem (pai, mãe, irmãos) a cursar uma faculdade? Sim Não
9. Atualmente você mora: com os pais (ou um dos pais) com amigos com família própria
 com outros parentes em casa de estudante (companheiro/a e/ou filhos)
 sozinho(a) em pensão
10. Você concluiu o Ensino Médio em: escola pública escola particular
11. Qual sua universidade ou instituição de ensino superior: _____
12. Curso superior que frequenta: _____
13. Ano de ingresso: _____
14. Qual semestre você está cursando (aproximadamente)? _____
15. Este curso é a sua opção de curso preferencial no momento (o curso que você mais queria fazer)? Sim Não
16. Você já iniciou algum outro curso superior? não, este é o meu primeiro curso sim, e estou cursando
 sim, mas abandonei sim, e já concluí
17. Você exerce trabalho remunerado regular (exceto bolsas e estágios)? Sim Não
18. Se exerce trabalho remunerado (exceto bolsas e estágios), qual sua carga horária semanal? _____
19. Qual é, em média, o seu desempenho no seu curso, em termos percentuais de aproveitamento?
(considere o seu aproveitamento em termos das notas ou conceitos que você tem obtido)
- inferior a 50% de 50 a 59% de 60 a 69% de 70 a 79% de 80 a 89% de 90 a 100%
20. Você participa ou participou de pesquisas em seu curso como aluno assistente de pesquisa (bolsista ou não)? Sim Não Se sim, por quantos meses? _____
21. Você participa ou participou de atividades de extensão em seu curso? (atividades práticas de formação oferecidas pelo curso, mas que não são disciplinas e não caracterizam estágio) Sim Não Se sim, por quantos meses? _____

Anexo E

ESCALAS DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA PARA UNIVERSITÁRIOS (Teixeira, 2010)

Responda os itens abaixo marcando (com um X) o número que melhor representa a sua opinião, de acordo com a chave de respostas. Você pode usar os números 1, 2, 3, 4 ou 5, dependendo do quanto você acha que cada afirmação corresponde ao modo como você pensa, sente ou age. Se você acha que a sentença é falsa a seu respeito, marque “1”. Se você acha que a frase é verdadeira, marque o “5”. Se você considerar que a frase não é falsa nem verdadeira, marque “3”. Considere que quanto mais você acha que a frase é verdadeira a seu respeito, maior deve ser o valor a ser marcado na escala (respostas 4 e 5); quanto mais você achar que a frase é falsa a seu respeito, menor será o valor a ser registrado na escala (respostas 1 e 2). Note que todos os valores da escala podem ser marcados. Não existem respostas certas ou erradas. É importante que as suas respostas sejam sinceras e que você responda de acordo com o modo como você se sente, pensa ou age no momento atual. Por favor, responda a todos os itens.

A frase é totalmente <i>falsa</i> a seu respeito (não corresponde de maneira alguma ao modo como você se sente, pensa ou age)	1	2	3	4	5	A frase é totalmente <i>verdadeira</i> a seu respeito (corresponde perfeitamente ao modo como você se sente, pensa ou age)
---	---	---	---	---	---	--

1.	Eu tenho planos profissionais já bem estabelecidos.	1	2	3	4 5
2.	Eu tenho metas definidas em relação à minha profissão e um plano para alcançá-las.	1	2	3	4 5
3.	Eu tenho clareza sobre quais são os meus objetivos profissionais.	1	2	3	4 5
4.	* Tenho dificuldade em definir um plano profissional para mim.	1	2	3	4 5
5.	* Não sei muito bem o que fazer em termos profissionais depois que eu me formar.	1	2	3	4 5
6.	* Eu não estou seguro sobre qual caminho seguir dentro da minha profissão.	1	2	3	4 5
7.	* Eu me sinto um tanto perdido em relação ao meu futuro profissional.	1	2	3	4 5
8.	Eu considero que tenho um projeto profissional realista para mim.	1	2	3	4 5
9.	Tenho buscado modos de lidar com possíveis barreiras a meus planos profissionais.	1	2	3	4 5
10.	Tenho avaliado o rumo que minha carreira está seguindo a fim de verificar se meus objetivos estão sendo atingidos.	1	2	3	4 5
11.	Tento construir e manter uma rede de contatos pessoais que possam me ajudar a ingressar no mercado de trabalho.	1	2	3	4 5
12.	Tento identificar possíveis barreiras ou dificuldades para executar meus planos profissionais.	1	2	3	4 5
13.	Busco ativamente informações sobre oportunidades de trabalho em minha profissão.	1	2	3	4 5
14.	Quando estabeleço uma meta relacionada à minha carreira, eu procuro desenvolver uma estratégia clara de como alcançá-la.	1	2	3	4 5
15.	Procuro pessoas que eventualmente possam me auxiliar no desenvolvimento de minha carreira.	1	2	3	4 5
16.	Procuro sempre planejar o que estarei fazendo daqui a um semestre ou um ano em termos profissionais ou educacionais.	1	2	3	4 5
17.	Tenho procurado realizar cursos complementares para atuar em minha profissão (extensão, atualização, capacitação, aperfeiçoamento, pós-graduação).	1	2	3	4 5
18.	Eu me sinto capaz de executar satisfatoriamente as tarefas relacionadas à minha	1	2	3	4 5

	profissão.				
19.	* Tenho medo de não ser competente na minha profissão.	1	2	3	4 5
20.	Eu me sinto confiante para solucionar problemas e tomar decisões no dia-a-dia da minha profissão	1	2	3	4 5
21.	Eu me considero um profissional bem preparado na área em que atuo ou pretendo atuar.	1	2	3	4 5
22.	Eu tenho confiança na minha capacidade de lidar com situações profissionais imprevistas.	1	2	3	4 5
23.	* Sinto que tenho ou terei dificuldades para me desempenhar bem em meu papel profissional.	1	2	3	4 5
24.	* Eu me sinto inseguro para exercer a minha profissão.	1	2	3	4 5
25.	Eu me considero capaz de lidar com situações novas para mim em minha profissão.	1	2	3	4 5
26.	* Acho que não tenho conhecimentos suficientes para exercer minha profissão satisfatoriamente.	1	2	3	4 5
27.	Eu percebo que tenho qualidades pessoais importantes para exercer bem a minha profissão.	1	2	3	4 5
28.	* Conseguir uma boa posição na minha profissão depende de eventos que estão fora do meu controle.	1	2	3	4 5
29.	* Eu vejo o meu futuro profissional dependendo de forças externas a mim.	1	2	3	4 5
30.	* Eu vejo as minhas oportunidades profissionais dependendo mais do mercado de trabalho ou dos outros do que de mim mesmo.	1	2	3	4 5
31.	Eu sou o principal responsável pelo que acontece ou acontecerá em minha carreira profissional.	1	2	3	4 5
32.	Para mim o sucesso profissional depende fundamentalmente do esforço pessoal.	1	2	3	4 5
33.	* Para eu me dar bem profissionalmente precisarei contar com a ajuda da sorte.	1	2	3	4 5
34.	* Não há muita coisa que eu possa fazer para aumentar minhas chances de sucesso profissional.	1	2	3	4 5
35.	* Eu escolheria outra carreira profissional se pudesse voltar no tempo.	1	2	3	4 5
36.	* Fico imaginando se outras profissões não estariam mais de acordo com meus interesses e valores.	1	2	3	4 5
37.	* Tenho dúvidas se realmente quero seguir carreira na profissão que escolhi.	1	2	3	4 5
38.	Eu me sinto satisfeito e tranquilo com minha opção profissional.	1	2	3	4 5
39.	Eu me sinto comprometido e envolvido com a minha opção profissional.	1	2	3	4 5
40.	Eu consigo me imaginar no futuro trabalhando na profissão que escolhi.	1	2	3	4 5
41.	Trabalhar na profissão que escolhi é muito importante para minha realização pessoal.	1	2	3	4 5
42.	* Eu não me sinto motivado com a carreira profissional que escolhi para mim.	1	2	3	4 5

Nota: itens marcados com “*” devem ter as respostas revertidas antes do cômputo de escores

Escalas:

DEC – Decisão de carreira (itens 1 a 8)

EXP – Exploração ampliada de carreira (itens 9 a 17)

EFI – Auto-eficácia profissional (itens 18 a 27)

LOC – Locus de controle profissional (itens 28 a 34)

IDE – Identidade de carreira (itens 35 a 42)

Anexo F

ESCALA DE PERCEPÇÃO DE OPORTUNIDADES PROFISSIONAIS (Teixeira, 2002)

Responda os itens a seguir *assinando* (com um X) o número que melhor representa a sua opinião, de acordo com a chave de respostas apresentada. Você pode usar os números 1, 2, 3, 4 ou 5, dependendo do quanto você discorda ou concorda com as afirmações. Para responder, considere o seu momento atual, isto é, o quanto você concorda ou discorda das afirmações hoje.

Discordo totalmente	Mais discordo que concordo	Em dúvida	Mais concordo que discordo	Concordo totalmente
1	2	3	4	5

1. Penso que terei dificuldades para conseguir viver da minha profissão.	1	2	3	4	5
2. Penso que será fácil obter um trabalho remunerado satisfatório na minha profissão.	1	2	3	4	5
3. Acho que não será difícil minha inserção no mercado de trabalho.	1	2	3	4	5
4. Eu vejo poucas oportunidades de trabalho para mim na minha área profissional.	1	2	3	4	5
5. Acredito que vou conseguir me estabelecer profissionalmente sem grandes dificuldades.	1	2	3	4	5

Anexo G

PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA

INSTITUTO DE PSICOLOGIA -
UFRGS



PROJETO DE PESQUISA

Título: Evidências de validade da Escala de Adaptabilidade de Carreira em universitários brasileiros

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 05103412.3.0000.5334

Pesquisador: Marco Antônio Pereira Teixeira

Instituição: Instituto de Psicologia - UFRGS

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

Número do Parecer: 89.679

Data da Relatoria: 06/08/2012

Apresentação do Projeto:

O delineamento do estudo é correlacional e de caráter transversal. Envolve a coleta de dados referentes a variáveis demográficas de carreira e personalidade através de instrumentos de autorrelato.

Objetivo da Pesquisa:

O objetivo desta pesquisa é revisar a versão brasileira da EAC (Escala de Adaptabilidade de Carreira) a fim de obter evidências de validade e fidedignidade para o instrumento.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Esta pesquisa caracteriza-se como de risco mínimo para os participantes, cuja participação deverá ser voluntária. O único incômodo previsto é o de disponibilizar tempo para responder os instrumentos.

A pesquisa também não traz benefícios diretos para os participantes. O benefício indireto é contribuir para a construção de conhecimento na área de aconselhamento e desenvolvimento de carreira.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa deve contar com a participação de aproximadamente 550 estudantes universitários de diversos cursos de graduação da UFRGS e de outras universidades nas quais se consiga colaboração para a coleta de dados. O tamanho total da amostra foi estimado em função do número de parâmetros a ser estimado na análise fatorial confirmatória (10 observações por parâmetro; Tabachnick & Fidell, 2001). A amostra será subdividida em dois grupos: um para aplicação em formato lápis-e-papel (200 participantes) e outro para aplicação via Internet (350 participantes). A aplicação em lápis-e-papel será realizada em virtude do instrumento para avaliação da personalidade ser disponibilizado apenas nesse formato. A participação dos alunos será voluntária, mas todos os voluntários deverão ser maiores de 18 anos. Buscar-se-á obter dados com alunos de níveis (anos de curso) variados.

Instrumentos utilizados: Questionário sócio-demográfico; Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC); Bateria Fatorial de Personalidade (avalia a personalidade a partir do modelo dos Cinco Grandes Fatores: extroversão, abertura, neuroticismo, socialização e realização); Escalas de Desenvolvimento de Carreira para Universitários (instrumento composto por cinco escalas que mensuram as seguintes dimensões de desenvolvimento de carreira: Identidade de Carreira, Decisão de Carreira, Exploração ampliada de carreira, Autoeficácia Profissional, Locus de Controle Profissional); Escala de percepção de oportunidades profissionais (mensura o quanto o indivíduo avalia positivamente o mercado de

Endereço: Rua Ramiro Barcelos, 2600

Bairro: Santa Cecília

CEP: 90.035-003

UF: RS

Município: PORTO ALEGRE

Telefone: (51)308-5698

Fax: (51)308-5698

E-mail: cep-psico@ufrgs.br

trabalho e apresenta uma expectativa otimista de obtenção de um trabalho satisfatório relacionado à área de formação).

Procedimentos: Na aplicação lápis-e-papel (presencial), os cursos serão contatados, por conveniência do pesquisador, e a proposta da pesquisa será apresentada. Havendo o interesse e autorização, será feito o agendamento da aplicação dos questionários em salas de aula, conforme disponibilidade. A aplicação dos questionários consistirá numa explicação dos objetivos da pesquisa aos estudantes e convite para participação na mesma (ressaltando-se o caráter anônimo e voluntário da pesquisa), seguida da leitura e obtenção de um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (versão presencial) antes da aplicação dos questionários. Não serão aplicados questionários em turmas nas quais o pesquisador seja professor. Na aplicação via Internet, os instrumentos serão disponibilizados na Internet através do site Survey Monkey. Os potenciais participantes serão contatados através de convite eletrônico direcionado às coordenações de cursos, as quais serão solicitadas a repassar o convite da pesquisa aos alunos. Será utilizada uma estratégia de bola de neve, pedindo-se que cada participante repasse o convite para colegas e amigos universitários. Antes de responderem aos instrumentos propriamente ditos, uma página inicial informará os objetivos da pesquisa e solicitará a concordância com um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (versão online).

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os TCLE estão redigidos com uma linguagem clara e adequada aos objetivos do estudo, contendo todas as informações necessárias para os eventuais sujeitos participantes da pesquisa.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

O projeto encontra-se em condições de ser aprovado.

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

O projeto atendeu a todas requisições da ética em pesquisa. Recomenda-se sua aprovação.

PORTO ALEGRE, 04 de Setembro de 2012

Assinado por:
JUSSARA MARIA ROSA MENDES

Endereço: Rua Ramiro Barcelos, 2600
Bairro: Santa Cecília **CEP:** 90.035-003
UF: RS **Município:** PORTO ALEGRE
Telefone: (513)308--5698 **Fax:** (513)308--5698 **E-mail:** cep-psico@ufrgs.br

Anexo H

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (coleta presencial)

Estamos realizando um estudo com a finalidade de conhecer aspectos do desenvolvimento de carreira de universitários. Espera-se que os resultados desta pesquisa nos ajudem a compreender melhor o processo de desenvolvimento de carreira dos estudantes, a fim de que se possa, futuramente, pensar em intervenções que auxiliem esse processo. Para tanto, estamos aplicando um questionário que toma aproximadamente 40 minutos para ser respondido, sem identificação nominal. Esta pesquisa vem sendo desenvolvida e é coordenada pelo Prof. Marco A. P. Teixeira, do Instituto de Psicologia da UFRGS, com quem podem ser obtidas maiores informações, caso seja do seu interesse (e-mail: mapteixeira@yahoo.com.br ou telefone 33085454). A participação na pesquisa é voluntária; portanto, caso não queira responder ao questionário, você não precisa assinar este termo. Você também é livre para desistir uma vez que tenha iniciado, se assim o desejar, sem prejuízo algum, embora nós peçamos que você nos dê sua ajuda e contribuição. Como se trata de um instrumento anônimo, não há possibilidade de fazer nenhuma devolução de resultados individuais. No entanto, os resultados globais da pesquisa serão publicados posteriormente em algum periódico científico da área de psicologia. O único incômodo previsto é o de disponibilizar algum tempo para responder ao questionário. Este documento foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Rua Ramiro Barcelos, 2600, Bairro Santana, Porto Alegre, RS - fone 51 33085441, e-mail: cep-psico@ufrgs.br).

Pelo presente Termo de Consentimento, eu, _____ declaro que sou maior de 18 anos e que fui informado dos objetivos e da justificativa da presente pesquisa, e estou de acordo em participar da mesma. Fui igualmente informado: a) da liberdade de participar ou não da pesquisa, bem como do meu direito de retirar meu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo, sem que isso me traga qualquer prejuízo; b) da garantia de receber resposta a qualquer dúvida acerca dos procedimentos e outros assuntos relacionados com a pesquisa; c) da segurança de que não serei identificado e de que se manterá o caráter confidencial das informações registradas; d) que as informações obtidas com os questionários serão arquivadas sem identificação pessoal junto ao banco de dados do pesquisador responsável na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, ficando disponíveis para futuras análises; e) que os questionários respondidos serão arquivados sob a guarda do pesquisador responsável por cinco anos e depois destruídos.

Data ___/___/___ Assinatura do participante: _____

Assinatura do pesquisador responsável: _____

Anexo I

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

(coleta *online*)

Estamos realizando um estudo com a finalidade de conhecer aspectos do desenvolvimento de carreira de universitários. Espera-se que os resultados desta pesquisa nos ajudem a compreender melhor o processo de desenvolvimento de carreira dos estudantes, a fim de que se possa, futuramente, pensar em intervenções que auxiliem esse processo. Para tanto, estamos aplicando um questionário que toma aproximadamente 40 minutos para ser respondido, sem identificação nominal. Esta pesquisa vem sendo desenvolvida e é coordenada pelo Prof. Marco A. P. Teixeira, do Instituto de Psicologia da UFRGS, com quem podem ser obtidas maiores informações, caso seja do seu interesse (e-mail: mapteixeira@yahoo.com.br ou telefone 33085454). A participação na pesquisa é voluntária; portanto, caso não queira responder ao questionário, você não precisa concordar com este termo. Você também é livre para desistir uma vez que tenha iniciado, se assim o desejar, sem prejuízo algum, embora nós peçamos que você nos dê sua ajuda e contribuição. Como se trata de um instrumento anônimo, não há possibilidade de fazer nenhuma devolução de resultados individuais. No entanto, os resultados globais da pesquisa serão publicados posteriormente em algum periódico científico da área de psicologia. O único incômodo previsto é o de disponibilizar algum tempo para responder ao questionário. Este documento foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Rua Ramiro Barcelos, 2600, Bairro Santana, Porto Alegre, RS - fone 51 33085441, e-mail: cep-psico@ufrgs.br).

Ao concordar em participar desta pesquisa, declaro que sou maior de 18 anos e que fui informado dos objetivos e da justificativa da presente pesquisa, e estou de acordo em participar da mesma. Fui igualmente informado: a) da liberdade de participar ou não da pesquisa, bem como do meu direito de retirar meu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo, sem que isso me traga qualquer prejuízo; b) da garantia de receber resposta a qualquer dúvida acerca dos procedimentos e outros assuntos relacionados com a pesquisa; c) da segurança de que não serei identificado e de que se manterá o caráter confidencial das informações registradas; d) que as informações obtidas com os questionários serão arquivadas sem identificação pessoal junto ao banco de dados do pesquisador responsável na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, ficando disponíveis para futuras análises; e) que os questionários respondidos serão arquivados sob a guarda do pesquisador responsável por cinco anos e depois destruídos.

- Sou estudante do ensino superior maior de 18 anos e concordo em participar da pesquisa
- Não quero participar da pesquisa