



**CONSTRUÇÃO E EVIDÊNCIAS DE VALIDADE E FIDEDIGNIDADE DE UMA ESCALA DE
ADAPTABILIDADE DE CARREIRA EM CONTEXTO**

Adriana Malheiros Sacramento

Dissertação de mestrado

Porto Alegre/RS, 2019.

**CONSTRUÇÃO E EVIDÊNCIAS DE VALIDADE E FIDEDIGNIDADE DE UMA ESCALA DE
ADAPTABILIDADE DE CARREIRA EM CONTEXTO**

Adriana Malheiros Sacramento

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 Abril, 2019.**

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS E FIGURAS	7
INTRODUÇÃO	9
A definição do constructo adaptabilidade de carreira	10
A Adaptabilidade de carreira e os seus correlatos	15
A Escala de Adaptabilidade de Carreira	17
A limitação da Escala de Adaptabilidade de Carreira em termos de abrangência de conteúdo	19
Objetivos e Justificativa	21
Objetivos Específicos:	22
RESULTADOS	23
Estudo 1	23
Construção da Escala de Adaptabilidade de Carreira em Contexto (EACC)	23
Etapa 1: Construção dos itens do instrumento com base em revisão de literatura	23
Tabela 1	24
Características das dimensões da adaptabilidade	24
Etapa 2: Análise dos Juízes	25
Participantes	25
Instrumento	25
Procedimentos	26
Análise dos dados	26
Resultados	26
Tabela 2	26
Pontuação dos juízes para cada item do instrumento	26
Etapa 3: Estudo Piloto	30
Versão para Estudantes	30
Participantes	30
Procedimentos	30
Resultados	30
Versão para Trabalhadores	31
Participantes	31
Procedimentos	31
Resultados	32
Estudo 2	32
Análise Fatorial Exploratória da Escala de Adaptabilidade de Carreira em Contexto – versão para estudantes de ensino superior (EACC-E)	32

Método	33
Participantes	33
Instrumento	33
Procedimentos	33
Análise dos dados	34
Resultados	34
Figura 1	35
Tabela 3	35
Cargas Fatoriais	35
Tabela 4	39
Cargas Fatoriais	39
Discussão	40
Estudo 3	40
Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Adaptabilidade de Carreira em Contexto – versão para estudantes de ensino superior (EACC-E)	40
Método	41
Participantes	41
Instrumento	41
Procedimentos	41
Análise dos dados	42
Resultados	42
Tabela 5	43
Índices de ajuste dos modelos fatoriais da EACC-E	43
Figura 2	43
Discussão	43
Estudo 4	45
Análise Fatorial Exploratória da Escala de Adaptabilidade de Carreira em Contexto – versão para trabalhadores (EACC-T)	45
Método	45
Participantes	45
Instrumento	45
Procedimentos	46
Análise dos dados	46
Resultados	46
Tabela 6	47
Cargas Fatoriais	47

Discussão	48
Estudo 5	49
Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Adaptabilidade de Carreira em Contexto – versão para trabalhadores (EACC-T)	49
Método	49
Participantes	49
Instrumento	49
Procedimentos	50
Análise dos dados	50
Resultados	50
Tabela 7	51
Índices de ajuste dos modelos fatoriais da EACC-E	51
Figura 3	51
Discussão	52
Estudo 6	52
Evidências de Validade para a Escala de Adaptabilidade em Contexto (versão estudante e trabalhador: EACC-E e EACC-T) por correlação com construtos relacionados	52
Método	53
Participantes	53
Instrumentos	53
Procedimentos	54
Análise de dados	55
Resultados	55
Tabela 8	56
Correlações entre a EACC (versões estudante e trabalhador) e as variáveis correlatas	56
Tabela 9	57
Análises de regressão hierárquicas para satisfação de vida, satisfação com a carreira e satisfação com o curso	57
Discussão	58
Discussão Geral	59
REFERÊNCIAS:	63
Anexo A	67
Anexo B	69
Anexo C	71
Ficha de caracterização da amostra	71
Anexo D	77
Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	77

Anexo E	79
Anexo F	83
Anexo G	84
Anexo H	85
Anexo I	86

LISTA DE TABELAS E FIGURAS

Tabela 1	24
Características das dimensões da adaptabilidade	24
Tabela 2	26
Pontuação dos juízes para cada item do instrumento	26
Figura 1	35
Tabela 3	35
Cargas Fatoriais	35
Tabela 4	39
Cargas Fatoriais	39
Tabela 5	43
Índices de ajuste dos modelos fatoriais da EACC-E	43
Figura 2	43
Tabela 6	47
Cargas Fatoriais	47
Tabela 7	51
Índices de ajuste dos modelos fatoriais da EACC-E	51
Figura 3	51
Tabela 8	56
Correlações entre a EACC (versões estudante e trabalhador) e as variáveis correlatas	56
Tabela 9	57
Análises de regressão hierárquicas para satisfação de vida, satisfação com a carreira e satisfação com o curso	57

RESUMO: O objetivo da pesquisa foi de construir e buscar evidências de validade e fidedignidade para uma versão alternativa da escala de adaptabilidade de carreira, tendo em vista a limitação observada no instrumento já existente em termos de poder discriminativo. Assim, pretendeu-se criar uma nova medida com o constructo sendo explorado em maior abrangência de conteúdo, conforme descrição teórica. Além disso, os itens do instrumento foram contextualizados para seu público alvo, em seguida dando origem a versão estudante e trabalhador. A etapa de construção do instrumento contou com a participação de um grupo de pós-graduandos familiarizados com os conceitos básicos de psicometria e de adaptabilidade de carreira para criar os itens, a avaliação destes conteúdos por juízes *experts* e, finalmente, um estudo piloto com cada público alvo (estudantes e trabalhadores). Os participantes foram convidados a participar através da plataforma online *Survey Monkey* e concordaram em participar da pesquisa através do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Participaram das análises fatoriais exploratórias 810 estudantes e 540 trabalhadores, obtendo-se a partir dos dados evidências do ajustamento ao modelo de cinco fatores, conforme expectativa teórica, em ambas as versões do instrumento (estudantes e trabalhadores). Já nas análises fatoriais confirmatórias participaram 647 estudantes e 316 trabalhadores, encontrando-se maior ajuste ao modelo correlacionado do que ao hierárquico, tanto na versão de estudantes e como na de trabalhadores. Este achado difere de outros encontrados na literatura que encontraram maior ajuste ao modelo hierárquico. Além disso, alguns resultados são discutidos, chama-se atenção para dimensão controle, na qual sobreviveram apenas itens invertidos. É lançada a questão sobre a viabilidade de avaliar adaptabilidade de carreira a partir de seu pólo oposto. Talvez a “baixa adaptabilidade de carreira”, ou nesse caso mais específico, baixo controle sobre a carreira, esteja mais associado ao neuroceticismo ou a uma desregulação emocional. Ademais, os resultados que apresentaram poucos itens compondo o instrumento podem mostrar que os seus conteúdos, contextualizados e específicos podem ser exemplo de respostas adaptativas de carreira e não a adaptabilidade de carreira (conceito do modelo de adaptação de carreira da teoria construtivista). Finalmente, os resultados demonstram que infelizmente o objetivo de obter-se um instrumento com conteúdos mais abrangentes não foi atingido, algumas subescalas tiveram um índice de fidedignidade abaixo do ideal, em função da pouca quantidade de itens por dimensão.

Palavras chave: adaptabilidade de carreira; desenvolvimento de carreira; estudantes; trabalhadores

INTRODUÇÃO

As transições de carreira são cada vez mais frequentes, em função do contexto econômico instável e das relações com o trabalho serem mais flexíveis e menos previsíveis que no passado. Atualmente, a maioria dos indivíduos não permanece mais por muitos anos em uma mesma empresa, como acontecia no passado. De acordo com os seus interesses e com as oportunidades, as pessoas podem transitar entre diferentes trabalhos ao longo da vida (Savickas, 2013). Por isso, a concepção de carreira deixa de ser um caminho linear para representar as escolhas de indivíduos no seu contexto (Savickas, 2012).

Assim, o indivíduo tornou-se mais responsável pela própria carreira, tendo de tomar decisões de acordo com um projeto de vida pessoal (Savickas, 2013). Desta forma, lida com transições de carreira desde a saída da escola, para inserção no mercado de trabalho ou para o ingresso na universidade, na adolescência ou adultez jovem. Além das outras possíveis mudanças ao longo da vida (de emprego, de função, de profissão etc). A adaptabilidade de carreira diz respeito aos recursos que uma pessoa tem para lidar com essas transições de carreira, sendo uma competência cada vez mais importante no contexto atual do mercado de trabalho, caracterizado por mudanças frequentes e, por vezes, imprevisíveis (Savickas, Rossier, Dauwalder, Duarte, & Guichard, 2009).

O constructo é um dos principais componentes da teoria construtivista de carreira (Savickas, 2005), sendo assim, desenvolver adaptabilidade de carreira é um dos objetivos centrais da prática do aconselhamento de carreira (Savickas, Rossier, Dauwalder, Duarte, & Guichard, 2009). A importância do constructo motivou a reunião de um grupo de internacional de pesquisadores com o objetivo construir uma medida psicométrica a partir de um referencial teórico e uma operacionalização comum. Assim, foi produzida a *Career Adapt-Abilities Scale - CAAS* (Escala de Adaptabilidade de Carreira – EAC), instrumento que foi adaptado para diferentes culturas e possui versões em diversos idiomas (Savickas, 2012).

O Brasil também participou da sequência de adaptações internacionais da primeira versão da CAAS (Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhães, & Duarte, 2012). Este primeiro estudo de adaptação do instrumento demonstrou a necessidade de reformulações, as quais foram realizadas na última versão brasileira da EAC (Audibert & Teixeira, 2015) – Anexo A. Ainda assim, a EAC segue apresentando uma limitação importante, observada na média de respostas à escala. Percebe-se uma tendência do instrumento a produzir um efeito de teto, pois as respostas típicas variam entre 3,55 a 3,86, em uma escala Likert de 1 a 5 (Audibert &

Teixeira, 2015). Dessa forma, a capacidade de o instrumento discriminar a variabilidade entre indivíduos é comprometida.

Sendo assim, o objetivo deste estudo foi construir e buscar evidências de validade e fidedignidade para uma nova escala de adaptabilidade de carreira. Portanto, pretende-se contribuir com uma opção de medida mais sensível, ou seja, com um maior poder discriminativo.

A definição do constructo adaptabilidade de carreira

A adaptabilidade de carreira é um construto psicossocial, multidimensional, que representa os recursos do indivíduo para antecipar ou lidar com transições de carreira, tarefas do desenvolvimento vocacional e possíveis traumas ocupacionais (Savickas, 2005). Atualmente, quatro dimensões da adaptabilidade de carreira vêm sendo consideradas como as mais relevantes: a preocupação, o controle, a curiosidade e a confiança (Savickas, 2005; 2013; Savickas & Porfeli, 2012).

A preocupação é a dimensão considerada como a mais importante, refere-se à antecipação e preparação para o futuro, envolvendo a capacidade de visualizar possibilidades para si mesmo em diferentes cenários (Savickas & Porfeli, 2012). Por isso, atitudes de planejamento e otimismo são necessárias para que o indivíduo, em consideração ao futuro, prepare-se para as tarefas vocacionais e as transições de carreira (Savickas, 2005). Esta preparação deve ser tanto para tarefas iminentes, quanto para aquelas que estão previstas para um futuro mais distante (Savickas, 2005). Ademais, a dimensão da preocupação pressupõe a capacidade de relacionar o momento presente com o passado e o futuro, como uma continuidade. Assim, é possível obter-se uma reflexão sobre a própria carreira. A falta de preocupação pode ser observada como a indiferença em relação ao futuro profissional, ausência de planejamento e pessimismo (Savickas, 2005; 2013).

O controle é a segunda dimensão mais importante, envolve o senso de responsabilidade sobre as decisões e a persistência para seguir os objetivos (Savickas, 2005). Além disso, descreve atitudes de assertividade e de disciplina, as quais levam os indivíduos a engajar-se em um autogerenciamento para lidar com as tarefas vocacionais e transições de carreira. Assim, os indivíduos desenvolvem a competência de tomada de decisão. A falta de controle pode levar à indecisão de carreira, pois envolve procrastinar decisões relevantes para o enfrentamento de transições (Savickas, 2005; 2013).

A dimensão curiosidade diz respeito à exploração de si mesmo e do mundo do trabalho. Portanto, refere-se à iniciativa para aprender sobre diferentes tipos de trabalho e oportunidades de desempenhá-los (Savickas, 2005). Assim, implica em estar aberto às novas experiências que proporcionem autoconhecimento e informações sobre trabalho e profissão. De forma geral, a falta de curiosidade pode ocasionar uma visão irrealista sobre si e sobre o trabalho (Savickas, 2005; 2013).

Já a dimensão confiança consiste em crenças de autoeficácia que antecipam o sucesso na carreira (Savickas, 2005). Dessa forma, o indivíduo pode executar o curso de ação necessário para colocar em prática as suas escolhas profissionais. Também envolve superar obstáculos, ser persistente e ter competência de resolver problemas. A falta de confiança pode levar à inibição, que impede o indivíduo de atingir seus objetivos e atualizar os seus papéis de vida (Savickas, 2005; 2013).

Historicamente, o construto adaptabilidade de carreira surgiu em substituição ao de maturidade vocacional, proposto por Super e Knasel (1981). A necessidade de adequar um modelo de entendimento sobre o processo de adaptação em adultos motivou esta mudança. Tal preocupação era justificada pelas limitações em torno do termo maturidade vocacional, o qual não enfatizava a continuidade do desenvolvimento ao longo da vida. Dessa forma, transmitia-se a ideia de que o desenvolvimento de carreira seria concluído até a adolescência ou a adultez jovem.

Através da proposição do construto adaptabilidade de carreira, procurou-se dar visibilidade à necessidade constante que as pessoas têm, em diferentes momentos da vida, de tomar decisões relacionadas à carreira. Assim, a capacidade de responder às tarefas evolutivas de carreira deixou de ser vista como uma capacidade “fixa”, importante apenas ao final da adolescência ou início da vida adulta, quando a pessoa faz uma primeira escolha profissional. No cenário atual do mundo do trabalho, é necessária a capacidade de constante adaptação, não apenas para lidar com as transições esperadas (evolutivas), mas também com aquelas não esperadas e que ocorrem ao longo de toda a vida.

As tarefas evolutivas de carreira, cujo enfrentamento demandaria a maturidade de carreira, foram descritas na Teoria do Desenvolvimento de Carreira de Donald Super. O autor propôs o modelo teórico *Life Span Life Space* (Super, 1996), o qual pressupõe a existência de estágios do desenvolvimento vocacional vinculados a tarefas evolutivas, compatíveis com cada etapa do ciclo vital. Uma importante contribuição desta perspectiva é a ideia da

continuidade do desenvolvimento vocacional ao longo da vida, indicando assim a necessidade de adaptação às demandas sociais ligadas a cada faixa etária.

No entanto, na atualidade, é fundamental fazer uma releitura deste entendimento, considerando que as expectativas sociais em relação a cada momento de vida podem não ser lineares e previsíveis. Por isso, o construto de adaptabilidade de carreira é adequado e ainda mais relevante na atualidade, em razão do novo contexto social, permeado por mudanças constantes.

Savickas foi o autor que mais contribuiu para o desenvolvimento do construto adaptabilidade de carreira (Ambiel, 2014), embora Super e Knasel (1981) o tenham proposto inicialmente. Em suas primeiras proposições, Savickas (1997) definiu a adaptabilidade de como um conjunto de respostas frente às contínuas demandas de adaptação relacionadas à carreira, sem ainda considerar explicitamente as quatro dimensões descritas anteriormente. A definição atual de adaptabilidade de carreira surgiu no contexto de proposição da Teoria Construtivista de Carreira (2002; 2005; 2013).

A perspectiva construtivista de carreira (Savickas, 2002) propõe que os significados atribuídos às experiências de vida representam a carreira subjetiva, diferenciando-a da carreira objetiva, a qual corresponde ao conjunto de experiências ocupacionais. Dessa forma, entende-se que o indivíduo constrói ativamente a sua carreira, atribuindo significados às suas histórias e elaborando projetos de vida. Assim, os indivíduos podem também criar alternativas para enfrentar desafios e transições, o que é viabilizado pela adaptabilidade de carreira.

A construção de um *self* capaz de atuar como um autor de sua própria carreira envolve o desenvolvimento de crenças, atitudes, competências relacionadas à adaptabilidade de carreira. De acordo com Savickas (2013), há um nível maior, hierarquicamente, respectivo à adaptabilidade de carreira e às suas quatro dimensões e outro nível intermediário, com um modelo distinto funcionalmente homogêneo. As variáveis que compõe este nível intermediário são ABC (*attitudes, beliefs, competence*) ou atitudes, crenças e competências. Assim, temos uma descrição específica para cada dimensão da adaptabilidade de carreira, tendo em vista estas variáveis intermediárias. A dimensão preocupação está associada a atitudes e crenças em relação visualizar o futuro e a competência de planejamento; já para controle as atitudes e crenças dizem respeito à decisão e à competência de tomada de decisão; em curiosidade as crenças e atitudes são referentes a ser curioso e a competência esperada é a de exploração; e confiança está relacionada às crenças e às atitudes sobre ser eficaz e à competência a desenvolver é a de resolver problemas.

Além disso, são esperados determinados comportamentos adaptativos (*coping behaviors*) que compõem a adaptabilidade de carreira, juntamente com todos os componentes em seus níveis maior e intermediário. Savickas (2013) associou alguns comportamentos adaptativos com as dimensões da adaptabilidade de carreira: preocupação, estar consciente, envolvido e preparando-se; controle, ser assertivo, disciplinado e intencionado ou obstinado; curiosidade, ser curioso, experimentar e assumir riscos; confiança, ser persistente, esforçado e aplicado. Todos estes comportamentos adaptativos, crenças, atitudes e competências relacionadas à adaptabilidade de carreira estão envolvidos em um desenvolvimento de carreira satisfatório ao longo do ciclo vital (Savickas, 2013).

Assim, entendendo a abrangência do constructo de forma detalhada, resta ainda visualizá-lo no contexto mais geral de adaptação humana. Nesse sentido, existe um modelo de adaptação da teoria construtivista de carreira (Savickas 2013; Savickas & Porfeli, 2012), o qual envolve as variáveis relacionadas *adaptativity*, *adaptability*, *adapting responses* e *adaptation results*. Neste modelo, a disposição, ou flexibilidade, do indivíduo para adaptar-se às mudanças (*adaptativity*) é uma condição para que os recursos de adaptação (*adaptability* ou adaptabilidade) sejam utilizados para possibilitar respostas adaptativas (*adapting responses*), as quais produzem resultados de adaptação (*adaptation results*).

Portanto, existe uma interrelação entre *adaptativity*, *adaptability*, *adapting responses* e *adaptation results*. Então, é possível afirmar que alguns indivíduos podem estar dispostos a agir visando à adaptação em uma situação de mudança (*adaptativity*), contudo não terem os recursos necessários para tal (adaptabilidade). Da mesma maneira, há pessoas que não estão em prontidão para lidar com a mudança (*adaptativity*), mas possuem os recursos (adaptabilidade) requeridos para isto (Savickas, 2013). Assim, tendo a disposição e os recursos, podem emergir as respostas adaptativas (*adapting responses*) e os resultados de adaptação (*adaptation results*).

O modelo de adaptação da teoria construtivista de carreira (Savickas 2013; Savickas & Porfeli, 2012), e seus conceitos *adaptativity*, *adaptability*, *adapting responses* e *adaptation results*, é um possível caminho teórico para compreender as pesquisas empíricas envolvendo a adaptabilidade de carreira. Assim, propõem Rudolph et al., (2017) em uma metanálise, em que um dos principais resultados foi verificar que a adaptabilidade prediz resultados de adaptação (*adaptation results*) para além da personalidade (*adaptativity*). Em outra metanálise, Rudolph, Lavigne, Katza e Zacher (2017) encontraram associações entre a adaptabilidade de carreira de resultados de adaptação (*adapting results*). Já Hirschi, Herrmann

e Keller (2015) utilizaram o modelo com uma amostra de universitários, obtendo associações entre a personalidade (*adaptativity*) e a adaptabilidade, no entanto a relação destas últimas com as respostas adaptativas (*adapting responses*) não ficou clara.

No entanto, nem todas as pesquisas empíricas que utilizam a teoria construtivista como abordagem teórica associam as variáveis empregadas ao modelo de adaptação, a maioria menciona apenas a adaptabilidade de carreira. Propõe-se neste estudo aplicar este modelo para fazer a leitura dos resultados encontrados na literatura. A prontidão (*adaptativity*) pode ser representada por variáveis relacionadas às características pessoais ou à personalidade. Nesse sentido, pesquisas empíricas que buscam relações entre adaptabilidade de a carreira e as variáveis intrapessoais e interpessoais podem ser compreendidas como associadas à prontidão (*adaptativity*). Da mesma maneira, é possível entender as variáveis que dizem respeito às respostas adaptativas (*adapting responses*) e os resultados de adaptação (*adaptation results*).

Os estudos que podem ser relacionados à prontidão (*adaptativity*) contemplam diversas variáveis. Tolentino, Garcia, Restubog, Bordia e Tang (2014) buscaram associação entre orientação para o futuro, personalidade proativa e otimismo de carreira e adaptabilidade de carreira, encontrando relação positiva de todas estas variáveis com a adaptabilidade de carreira em um estudo com universitários. Já Hirschi, Herrmann e Keller (2015) correlacionaram personalidade proativa e *core self-evaluations* (conteúdos relacionados à autoestima, locus de controle, autoeficácia e estabilidade emocional), encontrando também associação positiva de todas estas variáveis com a adaptabilidade de carreira no seu estudo com universitários. Bardagi & Albanaes (2015) obtiveram correlações significativas entre marcadores da personalidade e adaptabilidade de carreira. Outros estudos já buscaram associação da adaptabilidade de carreira com a personalidade e obtiveram relação com todos os cinco grandes fatores (Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhães, & Duarte, 2012; Zacher, 2014a).

Já as respostas adaptativas (*adapting responses*) podem ser investigadas através dos constructos planeamento de carreira (Taber & Blankemeyer, 2015) exploração de carreira (Li, Guan, Wang, Zhou, Guo, Jiang, Mo, Li, & Fang, 2015; Porfeli & Savickas, 2012), autoeficácia profissional (Hirschi, Herrmann, & Keller, 2015), autoeficácia na decisão de carreira (Duffy, Douglass, & Autin, 2015; Guan, Yang, Zhou, Tian, & Eves, 2016). Estes estudos demonstram associação destas variáveis com a adaptabilidade de carreira. Assim, como os resultados de adaptação, que tiveram correlação encontrada com empregabilidade

(Coetzee, Ferreira, & Potgieter, 2015), engajamento no trabalho (Merino-Tejedor, Hontangas, & Boada-Grau, 2016), performance no trabalho (Zacher, 2014b) e dentre outros.

A Adaptabilidade de carreira e os seus correlatos

Após a validação da CAAS em diversos países, pesquisas empíricas sobre a adaptabilidade de carreira vêm demonstrando relações do construto com outras variáveis. A personalidade é uma das mais recorrentes. Para isso, usualmente tem sido utilizada a teoria dos cinco grandes fatores de personalidade (Rudolph et al., 2017).

Foram encontradas diferentes características de correlações das dimensões de adaptabilidade com os fatores de personalidade, ao destacar as mais fortes (a partir de 0.30) encontra-se preocupação positivamente com realização (Perera & McIlveen, 2016; Bardagi & Albanaes, 2015; Li et al., 2015) e com extroversão (Bardagi & Albanaes, 2015; Nilforooshan & Salimi, 2016). Já o controle demonstrou correlações positivas com realização (Perera & McIlveen, 2016; Bardagi & Albanaes, 2015; Li et al., 2015) e correlação negativa com neuroticismo (Bardagi & Albanaes, 2015; Zacher, 2014a). Para curiosidade foi encontrada correlação positiva com abertura (Bardagi & Albanaes, 2015; Li et al., 2015). E finalmente, a confiança mostrou correlações positivas com realização (Perera & McIlveen, 2016; Bardagi & Albanaes, 2015; Li et al., 2015; Zacher, 2016) e negativa com neuroticismo (Bardagi & Albanaes, 2015; Nilforooshan & Salimi, 2016).

A adaptabilidade de carreira também vem sendo associada a um desenvolvimento e ajustamento psicológico mais favorável de uma forma ampla, indicando que os indivíduos mais habilidosos em se adaptar ao mundo do trabalho tendem a experimentar mais bem-estar em todos os âmbitos de vida. De acordo com Savickas (2013) satisfação, sucesso e bem-estar são indicadores de uma adaptação adequada. Nesse sentido, há diversos estudos que indicam uma relação positiva entre adaptabilidade de carreira e satisfação de vida (e.g., Konstam, Celen-Demirtas, Tomek, & Sweeney, 2015; Johnston, Maggiori, Ruch, & Rossier, 2013; Ramos, & Lopez, 2018; Santilli, Nota, Ginerva, & Soresi, 2014).

Outros desfechos positivos, mais contextuais, são associados com adaptabilidade de carreira, como é o caso da satisfação acadêmica em estudantes universitários (eg., Ambiel, Hernández, & Martins, 2016; Duffy, Douglass, & Autin, 2015; Celik & Storme, 2017; Urbanaviciute, Pociute, Kairys, & Liniauskaite, 2016). A satisfação acadêmica nesses estudos é definida como uma avaliação positiva sobre a escolha do curso e os objetivos em relação à

trajetória de formação de uma forma geral. Assim, entende-se que estudantes com maiores níveis de adaptabilidade de carreira fazem escolhas de curso e de objetivos em relação à formação que são mais compatíveis com os seus interesses e competências. As principais medidas utilizadas nestes estudos são a escala de satisfação acadêmica (Lent, Singley, Sheu, Schmidt, & Schmidt, 2007) e a escala de satisfação com os objetivos acadêmicos (Nauta, 2007).

A adaptabilidade de carreira também tem se mostrado preditora dos níveis de satisfação com a carreira. Há estudos que indicam a relação entre altos escores em adaptabilidade de carreira e a experiência de maior satisfação com a carreira em trabalhadores (e.g., Chás & Mai, 2015; Tolentino et al., 2014; Zacher, 2014a). Nessas pesquisas, considera-se satisfação com a carreira como um indicador subjetivo de sucesso na carreira, tendo em vista o progresso em direção aos objetivos profissionais (Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990).

Em pesquisas com trabalhadores, a adaptabilidade de carreira é associada não só com a satisfação com a carreira, mas também com o desempenho no trabalho (Zacher, 2015). Além disso, sugere-se que adaptabilidade de carreira faz uma função de mediação da relação entre satisfação com a carreira e a intenção de *turnover* (Chan & Mai, 2015). Assim, indivíduos com altos escores de adaptabilidade de carreira e satisfação com a carreira apresentavam baixos níveis de intenção de *turnover*. Esses dados reforçam a importância de desenvolver recursos de adaptabilidade de carreira para lidar melhor com as demandas do mundo do trabalho, obtendo assim, um ajustamento mais satisfatório. Tal recurso tem uma importância tão significativa que se mostram importantes mesmo quando consideramos outros fatores relevantes, como por exemplo, características de personalidade. Zacher (2014a) encontrou evidências de que há uma variância incremental dos recursos de adaptabilidade de carreira, a qual tem um poder explicativo além dos traços de personalidade para satisfação com a carreira e o desempenho no trabalho.

Essas variáveis, satisfação de vida e satisfação com a carreira, foram também investigadas em uma metanálise sobre adaptabilidade de carreira (Rudolph et al., 2017). Nesse estudo, também foram observados indicativos de que há uma validade incremental da adaptabilidade de carreira para além dos traços de personalidade na explicação de satisfação de vida e de satisfação com a carreira.

A Escala de Adaptabilidade de Carreira

Dada à importância do desenvolvimento da adaptabilidade de carreira, é possível compreender o crescente interesse dos pesquisadores em torno do tema. Nos últimos anos as pesquisas empíricas envolvendo o construto vêm crescendo, observando-se um aumento maior nos últimos quatro anos (Rudolph, Lavigne & Zacher, 2017). Tal aumento coincide com a construção de uma escala para avaliar adaptabilidade de carreira, intitulada *Career Adapt-ability Scale* - CAAS (Savickas & Porfeli, 2012).

O instrumento foi criado a partir do esforço de pesquisadores da área de desenvolvimento de carreira de 18 países, iniciada em 2008, parte de um projeto chamado *International Career Adaptability Project* (Savickas & Porfeli, 2012). O grupo criou primeiro uma medida para apenas um país, elaborando os itens em conjunto, para depois a adaptar para as outras culturas e idiomas. Inicialmente, foram gerados 25 itens para cada dimensão e testadas diferentes chaves de respostas até chegar a uma distribuição mais equilibrada. Em seguida, foram realizados três estudos pilotos nos Estados Unidos. Os resultados sugeriram 11 itens, um para cada dimensão. Esses 44 itens formaram a versão inicial da *Career Adaptability Scale* – CAAS, adaptada em 13 países com amostra de estudantes e trabalhadores (Savickas & Porfeli, 2012).

A primeira versão brasileira da Escala de Adaptabilidade de Carreira – EAC (Anexo A) foi construída em cooperação com Portugal, a partir dos itens da versão portuguesa originada dos 44 itens da versão inicial internacional (Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhães, & Duarte, 2012). Nestas escalas, brasileira e portuguesa, dois itens que compuseram a versão internacional não foram incluídos em virtude de modificações para adaptação ao idioma e a cultura (Teixeira et al., 2012). Além disso, as instruções e a chave de resposta também sofreram ajustes.

Os dados obtidos em diversos países foram utilizados na versão internacional da EAC para testar a sua estrutura dimensional. Para isso, realizou-se análise fatorial confirmatória (Savickas & Porfeli, 2012). Os itens mantidos na versão final foram selecionados conforme a sua pertinência teórica, as suas cargas fatoriais e a adequação dos índices de ajuste. Foi observada equivalência nos índices de ajuste e nas cargas fatoriais nas versões dos diversos países, contudo Brasil e Portugal tiveram resultados que não puderam ser comparados diretamente em função do número menor de itens.

A versão final do instrumento internacional possui 24 itens, sendo seis para cada dimensão, enquanto a adaptação brasileira e a portuguesa contam com 22 itens. Os índices de consistência interna das subescalas do instrumento nas versões destes países variaram de satisfatórias a excelentes, na brasileira (0,76 a 0,82) e na portuguesa (0,69 a 0,79), assim como nos demais países (0,74 a 0,85) (Duarte Soares, Fraga, Lima, Paredes, Agostinho, & Djaló, 2012; Savickas & Porfeli, 2012; Teixeira et al., 2012). Assim, os resultados indicam uma estrutura compatível entre versões brasileira e portuguesa com a internacional. No entanto, verifica-se que as adaptações de Portugal e do Brasil tendem produzir escores mais elevados (Duarte et al., 2012; Savickas & Porfeli, 2012; Teixeira et al., 2012).

Na primeira adaptação do instrumento no Brasil (Teixeira et al., 2012) as respostas típicas variaram entre 4,0 e 5,0 em uma escala Likert de 1 a 5. De forma semelhante, em Portugal (Duarte et al., 2012), Taiwan (Tien, Wang, Chu, & Huang, 2012) e China (Hou, Leung, Li, Li, & Hui, 2012) os escores médios obtidos foram em torno de 3,8 e 4,0. Dessa forma, a capacidade discriminativa do instrumento é comprometida. No Brasil recentemente foi realizado um estudo de revisão da EAC (Audibert & Teixeira, 2015), que conseguiu diminuir um pouco esse efeito de teto, obtendo escores médios de 3,55 a 3,86.

A última versão brasileira EAC introduziu modificações nas instruções e na chave de resposta (Audibert & Teixeira, 2015). O trecho das instruções que mencionava “Considero que sou capaz de...” foi suprimido, substituindo-se pela ideia de habilidades desenvolvidas. Essa frase não estava na versão internacional e pode ter criado um viés de resposta, causando confusão entre suposições e realidade. Do mesmo modo, a chave 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 aplicadas foram: *strongest*, *very strong*, *strong*, *somewhat strong* e *not strong* (fortíssimo, muito forte, forte, mais ou menos forte e não forte). Já a primeira versão brasileira utilizou-se os termos: plenamente, bastante, medianamente, pouco e muito pouco. Por fim, na última versão brasileira da EAC foram empregadas as expressões: Desenvolvi extremamente bem, desenvolvi muito bem, desenvolvi bem, desenvolvi mais ou menos, desenvolvi pouco ou nada (Audibert & Teixeira, 2015).

Nessa adaptação da EAC de Audibert e Teixeira (2015) os resultados foram obtidos a partir de análise fatorial confirmatória com objetivo de verificar o modelo hierárquico em quatro fatores, conforme a expectativa teórica. Já a fidedignidade do instrumento 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).

A limitação da Escala de Adaptabilidade de Carreira em termos de abrangência de conteúdo

É possível perceber um contraste entre abrangência do constructo adaptabilidade de carreira e a simplicidade do conteúdo dos itens da EAC. A operacionalização do construto parece não estar presente em sua totalidade. Tal aspecto pode ser observado na forma da redação de muitos dos itens que tratam da adaptabilidade genericamente, ou seja, sem uma menção ao contexto ocupacional ou de carreira (por exemplo, o item de confiança “Solucionar problemas”, ou então o item de curiosidade “Explorar o ambiente ao meu redor.”). Essa falta de especificidade possivelmente explique a influência dos traços de personalidade em 52% da variabilidade da adaptabilidade de carreira (Rudolph et al., 2017). Por isso, pensa-se na importância de ter uma medida de adaptabilidade de carreira que não se confunda tanto com traços de personalidade.

Outro aspecto relevante referente à abrangência do conteúdo dos itens da CAAS é a ausência de alguns conteúdos da definição de preocupação. Percebe-se que a definição sobre a consideração com o futuro estar associada com a consciência da continuidade do tempo (Savickas, 2005) não foi aplicada nos itens da escala. Também não está presente a diferenciação da antecipação do futuro para tarefas iminentes e para outras mais distantes no tempo, noção descrita em Savickas (2005). Enfim, acredita-se que o conteúdo da CAAS, através dos seus indicadores (itens), não captura toda a riqueza e abrangência do construto presente nas descrições existentes na literatura.

Além das limitações em razão da falta de conteúdos e da pouca capacidade de discriminar indivíduos com diferentes níveis de adaptabilidade, pode haver ainda outra lacuna no instrumento, se considerarmos a viabilidade da operacionalização da adaptabilidade de carreira envolver outros componentes não contemplados na versão original da medida. Tal consideração já o foi apresentada por Savickas et al. (2009) ao ampliar a definição do construto com a proposta de uma nova dimensão denominada comprometimento. O autor também já propôs anteriormente a cooperação, no contexto da construção da primeira versão do instrumento (Savickas, 2008), mas que não foi incluída na validação da CAAS (Savickas & Porfeli, 2012).

Atualmente, alguns autores sustentam a importância da cooperação para o entendimento da adaptabilidade de carreira. A dimensão cooperação foi descrita como parte da adaptabilidade de carreira por McMahon, Watson, & Bimrose (2012) com base nos resultados de um estudo qualitativo. Os autores relacionaram a cooperação com as qualidades de ser amigável e colaborativo, além de ser habilidoso nas relações interpessoais. Já Einarsdóttir, Vilhjálmssdóttir, Smáradóttir, & Kjartansdóttir (2015) propõem que a cooperação significa estar disposto a lidar com outras pessoas, contribuindo e comprometendo-se. Eles validaram a versão da escala de adaptabilidade de carreira para Islândia acrescentando a dimensão cooperação e contribuição. Este estudo encontrou um bom ajuste da cooperação com as demais dimensões da adaptabilidade de carreira.

Acredita-se que a dimensão cooperação deve ser ainda refinada, sendo desenvolvida a partir de um conceito teórico. Nesse sentido, o interesse social, teorizado por Adler, parece ser apropriado. O autor definiu interesse social como “um sentimento de comunidade, uma orientação para viver cooperativamente com os outros, e um estilo de vida em que valores ligados ao bem comum estão acima dos próprios interesses e desejos.” (Guzick, Dorman, Groff, Altermatt, & Forsyth, 2004; p. 362). Assim, de forma ideal, o interesse social direciona o indivíduo a um modo de vida que o proporcione os sentimentos de pertencimento e propósito (Richardson & Manaster, 2003).

Um estilo de vida orientado ao interesse social, portanto, pode favorecer a atribuição de significado às experiências, de forma contribuir para construção de uma carreira subjetiva, conforme descrita por Savickas (2002). Ademais, sabe-se da influência da obra de Adler na teoria da construção de carreira, o que é exposto de forma clara no texto de Savickas (1989). Tal aproximação é analisada por Stoltz e Apodaca (2017), que relacionam a adaptabilidade de carreira com o conceito de interesse social, demonstrando como os dois representam respostas do indivíduo às demandas do convívio social. Além disso, propõem que os dois construtos caracterizam uma busca de aperfeiçoamento que o ser humano deve sustentar de forma contínua ao longo da vida.

Contudo, é importante diferenciar o interesse social proveniente de um senso de comunidade, como teorizado por Adler, de um interesse social marcado pelo individualismo. De acordo com Richardson e Manaster (2003), o conceito pode ser entendido de forma equivocada se não for salientada essa diferença. Segundo eles, o interesse social genuíno, relacionado ao senso de comunidade, envolve a intenção altruísta de contribuir com as pessoas em geral, no objetivo de aperfeiçoar a si mesmo enquanto se contribui para melhorar

o mundo. Já o interesse social orientado pelo individualismo está associado à necessidade de pertencimento a algum grupo de pessoas específico, para fins de ajustamento. Inclusive, é feita uma crítica às limitações das medidas de interesse social existentes, em razão de suas limitações no sentido de não serem sensíveis a essa diferenciação.

A relação do interesse social com variáveis pertinentes ao desenvolvimento de carreira já foi explorada em pesquisas. De acordo com Amerikaner, Elliott e Swank (1988), existem evidências que indicam a relação do interesse social e a satisfação com o trabalho. A correlação do interesse social com medidas de bem-estar também já foi observada (Crandall & Putman, 1980), sugerindo, dessa forma, que trajetórias de vida permeadas pelo interesse social podem promover melhores estratégias de *coping* e atitudes mais saudáveis para lidar com o estresse. Tais achados contribuem para dar suporte à hipótese de que o interesse social pode ser uma variável pertinente para se compreender o desenvolvimento de carreira.

Assim, é relevante explorar a associação desse conceito à operacionalização da adaptabilidade de carreira. Para esse estudo a cooperação como dimensão na adaptabilidade de carreira será definida como preocupação em contribuir com as outras pessoas e com o social de forma geral, visando um aprimoramento de todos. Além da presença de iniciativas de engajar-se em comportamentos de colaboração com outras pessoas no ambiente de trabalho e em outras esferas da vida. E ainda, a valorização da importância da contribuição de outras pessoas para atingir objetivos de trabalho.

Destaca-se a importância do construto adaptabilidade de carreira na Teoria da Construção de Carreira (2005; 2013) e no planejamento de intervenções de aconselhamento de carreira. Para isso, é fundamental ter uma medida desse construto sensível às diferenças entre os indivíduos, assim contribuindo para o aprimoramento de pesquisas e intervenções na área de carreira. No entanto, são observadas limitações importantes no instrumento existente, a CAAS, o que indica uma necessidade de obter-se uma medida mais abrangente do construto e que permita melhor diferenciar as pessoas.

Objetivos e Justificativa

O objetivo do estudo foi construir um instrumento alternativo para avaliar adaptabilidade de carreira, em duas versões, destinado a públicos específicos: estudantes e trabalhadores. Pretendeu-se produzir uma opção de medida mais sensível, com um melhor

poder discriminativo em comparação com a versão brasileira atual (Audibert & Teixeira, 2015), na qual é observada a tendência a produzir efeito de teto.

Os procedimentos adotados na construção do instrumento foram dedicados a propiciar qualidade para medida em relação à validade e à precisão. Para isso, o instrumento foi ampliado de modo a abranger mais características do construto, em relação à versão de Audibert e Teixeira (2015). De uma forma geral, pretendeu-se que a redação dos itens fossem um diferencial, ao descrever comportamentos contextualizados em relação à trajetória profissional. Também foram incluídos itens invertidos, com o intuito de melhorar a acurácia.

Além das mudanças mais gerais na redação dos itens, realizaram-se acréscimos de conteúdo referentes à dimensão preocupação que não foram explicitados na CAAS. Para isso, foram conteúdos sobre a consciência da relação entre eventos do passado, presente e futuro como uma continuidade da experiência. Tal conteúdo é descrito como parte da dimensão de preocupação em Savickas (2005). Também foi explorada a habilidade de preparar-se para o futuro, testando diferentes recortes temporais, os quais diferenciam a prontidão para lidar com tarefas iminentes ou mais distantes no tempo. Essa preparação para antecipar tanto o futuro próximo como o mais distante é mencionada em Savickas (2005). Nas demais dimensões, os conteúdos contemplam características similares as já exploradas na CAAS, mas que foram especificadas em relação ao contexto ocupacional ou educacional. Além disso, foi incluída também a dimensão cooperação, como já realizado em outras pesquisas, a partir do referencial teórico mencionado anteriormente.

Logo abaixo são explicitados os objetivos e as expectativas do estudo:

Objetivos Específicos:

- a) Buscar evidências de validade para o novo instrumento de adaptabilidade de carreira por meio de análises fatoriais, com a expectativa do ajuste em cinco dimensões.

- b) Explorar correlações das dimensões do novo instrumento com as da escala de adaptabilidade de carreira de Audibert e Teixeira (2015). A medida será usada para busca de evidência de validade por correlação com outro teste que mede o mesmo construto (Pasquali, 2003).

- c) Examinar as correlações entre adaptabilidade de carreira com os fatores de personalidade: extroversão, realização, abertura à experiência, socialização e neuroticismo. Esperam-se correlações positivas com todos os fatores exceto o último (com o qual se espera correlação negativa). Por isso, os marcadores de personalidade (Anexo E) funcionarão para explorar evidências de validade convergente (Pasquali, 2007).
- d) Testar se a escala criada terá um poder explicativo da satisfação de vida para além dos traços de personalidade. Portanto, satisfação de vida será usada como variável de desfecho para busca de evidências de validade incremental (Pasquali, 2007).
- e) Investigar se a escala criada demonstrará um poder explicativo para além dos traços da personalidade em relação à satisfação com a carreira ou da satisfação com a escolha de curso e trajetória acadêmica (Anexo G). Dessa forma, essas duas medidas de satisfação serão aplicadas como variáveis de desfecho para busca de evidência de validade incremental (Pasquali, 2007).

RESULTADOS

Estudo 1

Construção da Escala de Adaptabilidade de Carreira em Contexto (EACC)

Este estudo teve como objetivo construir os itens da escala de adaptabilidade de carreira em suas duas versões (estudantes e trabalhadores). Para isso, foi realizado um levantamento acerca da definição do construto na literatura, seguido de oficinas de elaboração de itens (Etapa 1). Em seguida, o instrumento (Anexo A) foi submetido a uma avaliação por juízes especialistas na temática (Etapa 2). Por fim, foi realizado um estudo piloto com o público alvo (Etapa 3).

Etapa 1: Construção dos itens do instrumento com base em revisão de literatura

O processo de construção dos itens iniciou com um levantamento acerca da definição do construto na literatura e sua operacionalização através da CAAS, tendo por base, principalmente, textos teóricos da teoria construtivista de carreira (Savickas, 2002; 2005; 2013). Desta forma, identificou-se que a CAAS (Savickas e Porfeli, 2012), assim como a sua versão brasileira (Audibert & Teixeira, 2015), não contempla em seus conteúdos todos os elementos que definem cada uma das dimensões da adaptabilidade. Assim, o levantamento realizado buscou identificar as características de cada fator da adaptabilidade descritas nos trabalhos de Savickas (2002; 2005; 2013) e Savickas e Porfeli (2012), a fim de servir de base para a operacionalização do construto. Tal procedimento é um cuidado recomendado em relação à construção de um instrumento (Pasquali et al., 2010). A Tabela 1 apresenta as características de cada dimensão da adaptabilidade de carreira identificadas na literatura e que foram usadas como referência para a construção dos itens.

Tabela 1

Características das dimensões da adaptabilidade

Dimensão	Características
Preocupação	Antecipação e preparação para o futuro (próximo e distante) Capacidade de visualizar possibilidades para si em diferentes cenários Atitudes de planejamento e otimismo Preparar-se para as tarefas vocacionais e transições de carreira
Controle	Senso de responsabilidade sobre as decisões de carreira Persistência para seguir os objetivos de carreira Atitudes de assertividade e de disciplina para se engajar em um autogerenciamento para lidar com as tarefas vocacionais e transições de carreira Competência para tomada de decisão de carreira
Curiosidade	Exploração de si em relação às características pessoais, valores e interesses Iniciativa para explorar sobre mercado de trabalho, diferentes tipos de ocupações, profissões e oportunidades de desempenhá-los Estar aberto a novas experiências que proporcionem autoconhecimento e informações sobre trabalho e profissão
Confiança	Crenças de autoeficácia que antecipam o sucesso Executar o curso de ação necessário para colocar em prática escolhas de carreira Superar obstáculos, ser persistente e ter competência de resolver problemas
Cooperação	Preocupação em contribuir com as outras pessoas e com o social de forma geral, visando um aprimoramento de todos Engajamento em comportamentos de colaboração com outras pessoas no ambiente de trabalho e estudo Valorizar a importância da contribuição de outras pessoas para atingir objetivos coletivos em ambientes de estudo e trabalho

Nota: baseado em Savickas (2002; 2005; 2013) e Savickas e Porfeli (2012).

Tomando por base as características relacionadas ao construto, os itens foram elaborados em oficinas de construção de itens com mestrandos e doutorandos que compõem o Núcleo de Estudos e Intervenções em Carreira – NEIC da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. O grupo que trabalhou na criação e refinamento dos itens era composto por seis pós-graduandos e um professor pesquisador, todos com bons conhecimentos em psicometria e sobre o construto adaptabilidade de carreira. O grupo tinha a função de avaliar a qualidade de itens gerados previamente pela mestrandos, levando em consideração os critérios para construção de itens (Pasquali et al., 2010): comportamental, objetividade, simplicidade, precisão, relevância, variedade, modalidade, tipicidade, credibilidade, amplitude e equilíbrio. Assim, o grupo contribuiu identificando falhas e sugerindo modificações e itens novos. O trabalho desta etapa resultou em uma versão da escala com um total de 52 itens (Anexo A), distribuídos nas cinco dimensões: preocupação, controle, curiosidade, confiança e cooperação. Estes itens foram posteriormente encaminhados para avaliação de juízes especialistas (etapa 2 deste estudo).

Etapa 2: Análise dos Juízes

Participantes

Foram juízes cinco psicólogas com experiência em produção de pesquisa e experiência prática em aconselhamento de carreira envolvendo a teoria construtivista de carreira. Todas tinham conhecimento teórico sobre o construto adaptabilidade de carreira e também conheciam a CAAS (Savikas & Porfeli, 2012).

Instrumento

O instrumento utilizado para avaliar os itens criados apresentava três critérios de avaliação: clareza de linguagem, pertinência prática e relevância teórica, seguindo as sugestões de Cassep-Borges, Balbinotti e Teodoro (2010). Os juízes receberam, junto com os itens a avaliar (Anexo B), uma definição de cada uma das dimensões da adaptabilidade de carreira usada neste estudo. A pontuação foi realizada com uma escala *Likert* de 1 a 5, em que 1 = inadequado, 2 = pouco adequado, 3 = razoavelmente adequado, 4 = adequado, 5 = muito

adequado. Ademais, possuía a pergunta “A dimensão avaliada é..” (nome da dimensão sugerida para o item), a qual os juízes deveriam responder com “sim” ou “não” (avaliação da adequação do conteúdo como indicador da dimensão prevista). Além disso, havia espaço para comentários e sugestões.

Procedimentos

Os juízes foram convidados para participar através de indicações da rede de contatos da mestranda e seu orientador. Eles foram informados sobre o objetivo geral da pesquisa, mas não receberam nenhuma outra informação sobre objetivos específicos e hipóteses da pesquisa. Assim, a participação dos juízes foi restrita ao preenchimento do instrumento de avaliação.

Análise dos dados

A pontuação dos juízes foi realizada em relação a cada item, calculando-se a média de cada critério em cada item. Considerou-se o percentual de 75% de concordância (na avaliação de cada critério) como um referencial para avaliar uma possível eliminação ou modificação do item. Já os comentários e sugestões, quando propunham uma mudança no item ou a sua supressão eram ponderados em relação à sua coerência com a pontuação correspondente no item. Assim, em itens com pontuação baixa (menor que 3,75) no critério referido avaliou-se a sugestão de modificação contida no comentário. A decisão final, de manter ou não os itens, apoiou-se não somente na pontuação dada pelos juízes, mas na compatibilidade da sugestão com a proposta do estudo. Este critério implica em relativizar pontuações baixas quando o problema identificado é, por outro lado, parte do objetivo do estudo, como no caso de críticas ao item ser muito específico ou contextualizado.

Resultados

Tabela 2

Pontuação dos juízes para cada item do instrumento

Itens da dimensão preocupação	CL	PP	RT	AC (%)
1. Penso frequentemente sobre como quero que seja o meu futuro	4,4	5,0	5,0	100

profissional.				
2. * Só penso no meu futuro profissional quando tenho de tomar decisões importantes.	4,8	5,0	4,8	100
3. Planejo com cuidado o que preciso fazer para atingir meus objetivos profissionais ou educacionais.	4,4	4,6	4,8	100
4.* Prefiro pensar na minha situação atual a planejar o meu futuro profissional ou educacional.	4,2	4,2	4,8	80
5. Consigo visualizar quais os desafios que posso encontrar na minha trajetória profissional ou educacional no próximo ano.	4,6	3,6	5,0	80
6. Identifico quais são os desafios que posso enfrentar na minha trajetória profissional ou educacional nos próximos cinco anos.	4,4	4,4	4,4	80
7. Fico entusiasmado (a) ao pensar sobre o meu futuro profissional.	4,8	5,0	4,8	100
8.* É difícil ser otimista sobre o meu futuro profissional.	4,25	4,25	5,0	100
8.1*. Fico pessimista quando penso sobre o meu futuro profissional.	4,6	5,0	5,0	100
9. Percebo que as minhas escolhas de hoje podem influenciar de forma importante o meu futuro profissional.	4,2	4,8	4,4	80
10.* O que eu faço atualmente terá pouco impacto no meu futuro profissional.	4,2	4,8	4,4	80
Itens da dimensão controle				
11. Sinto-me responsável pelo o que acontece na minha trajetória profissional.	4,2	4,8	5,0	100
12.* Acredito que o meu futuro profissional depende mais de situações que estão fora do meu controle.	4,4	4,6	5,0	100
13. Mantenho-me firme nos meus propósitos profissionais ou educacionais mesmo quando a situação não é favorável.	4,4	4,6	5,0	100
14.* Sinto vontade de desistir quando enfrento dificuldades para realizar meus objetivos profissionais.	4,6	4,8	4,2	60
15. Sei muito bem o que quero para o meu futuro profissional.	4,75	5,0	4,5	50
16.* Se algo não está indo bem, fico em dúvida sobre ter feito boas escolhas profissionais ou educacionais.	4,75	5,0	5,0	80
17. Sou organizado (a) para atingir as minhas metas profissionais ou educacionais.	4,6	4,6	4,8	100
18.* Adio ao máximo tomar decisões sobre o meu futuro profissional.	4,8	5,0	4,2	60
19. Tenho pensado sobre quais são os meus interesses profissionais ou de estudo.	4,8	4,4	3,6	60
Itens da dimensão Curiosidade				
20.* Penso pouco sobre o que realmente me interessa profissionalmente.	4,6	4,6	4,8	80
21. Reflito sobre minhas experiências de trabalho ou de estudo como forma de obter mais autoconhecimento.	4,4	4,8	5,0	100
22.* Penso pouco sobre minhas experiências de trabalho ou de estudo para não começar a ter dúvidas indesejáveis.	4,2	4,8	4,8	100
23. Costumo buscar novas informações sobre o mercado de trabalho.	4,8	5,0	5,0	80
24.* Só procuro novas informações sobre o mercado de trabalho caso eu precise encontrar uma nova oportunidade ou fazer alguma escolha.	4,25	5,0	5,0	80
25. Converso com profissionais sobre os seus trabalhos como forma de conhecer diferentes possibilidades profissionais.	4,6	4,8	5,0	80
26.* Troco experiências com profissionais da minha área ou com outros estudantes de meu curso.	4,4	4,6	4,6	80
27. Sou curioso (a) sobre a minha profissão ou área de formação e as suas possibilidades.	4,4	5,0	5,0	100
28. Só procuro saber sobre diferentes possibilidades de trabalho para a minha profissão, ou área de formação, quando preciso fazer uma mudança nos meus planos.	4,0	4,2	4,6	80
29. Experimento novas formas de realizar meu trabalho ou atividades educacionais.	3,8	4,6	4,8	100

30.* Repito sempre o mesmo jeito de realizar meu trabalho ou atividades educacionais, se estiver funcionando bem.	4,2	4,2	4,8	80
Itens da dimensão confiança				
31. Acredito no meu potencial para enfrentar desafios profissionais ou educacionais	5,0	5,0	5,0	100
32.* Desisto de meus projetos profissionais por me sentir incapaz de colocá-los em prática.	4,6	5,0	4,8	80
33. Eu me sinto preparado (a) para enfrentar os desafios que surgirão na minha trajetória profissional.	4,4	4,8	5,0	100
34.* Evito investir em objetivos profissionais ou de estudo se percebo que são difíceis de realizar.	4,6	4,8	5,0	100
35. Sou competente nas minhas atividades de trabalho ou educacionais.	5,0	5,0	5,0	100
36.* Perco oportunidades de ter um desempenho melhor nas minhas tarefas de estudo ou trabalho por insegurança.	4,2	5,0	5,0	100
37. Confio na minha capacidade de desenvolver as habilidades e competências necessárias para ter sucesso profissional.	4,8	5,0	5,0	100
38.* Pensar nas habilidades e competências necessárias para ter sucesso profissional faz com que eu me sinta desmotivado (a).	4,6	4,8	4,8	100
Itens da dimensão Cooperação				
39. Procuo contribuir para melhorar a vida das pessoas no ambiente de trabalho ou de estudo.	4,6	4,4	4,4	100
40.* Eu coloco a minhas necessidades e interesses à frente das demais pessoas, quando estou no ambiente de trabalho ou estudo.	4,6	4,6	4,6	100
41. Demonstro para os outros que eles podem contar comigo no meu trabalho ou ambiente de estudo.	5,0	5,0	5,0	100
42.* Ajudo colegas de aula ou de trabalho apenas quando me pedem.	4,25	4	3,75	66,5
43. Busco fazer todo o possível para que meus colegas consigam sair-se bem nas atividades de trabalho ou de estudo.	4,6	4,4	4,6	100
44.* Procuo guardar para mim o meu conhecimento para valorizar o esforço que tive para aprender sobre um trabalho ou conteúdo estudado.	4,2	4,75	4,75	100
45. Procuo ajudar e receber ajuda no ambiente de trabalho ou de estudo.	5,0	4,8	4,8	100
46.* Eu me sinto mais merecedor das minhas conquistas profissionais ou educacionais quando as alcanço sem ajuda dos outros.	4,2	4,0	4,0	60
47. Procuo ser agradável com meus colegas de trabalho ou estudo.	5,0	4,4	4,2	80
48.* Quando estou muito incomodado (a) com algo no meu trabalho ou ambiente de estudo acabo descontando nas pessoas.	3,4	3,2	3,2	66,6
49. Tenho uma boa relação com diferentes tipos de pessoas no meu trabalho ou ambiente de estudo.	4,8	4,6	4,6	100
50.* Só gosto de interagir com colegas com quem tenho afinidade no ambiente de trabalho ou estudo.	3,8	3,6	4,0	75
51. Eu procuro fazer com que o meu grupo chegue a um acordo quando há um problema para resolver, seja no ambiente de trabalho ou de estudo.	5,0	4,8	4,8	100
52*. Fico incomodado (a) quando preciso trabalhar em grupo em situações de trabalho ou estudo.	5,0	5,0	5,0	100

Nota: CL - clareza de linguagem; PP - pertinência prática; RT - relevância teórica; AP – apropriação; AC - adequação do conteúdo. Os números para CL, PP e RT são médias das respostas dos juízes (em uma escala de 1 a 5). O número para AC é o percentual de juízes que concordaram que o conteúdo era apropriado para medir a dimensão a que queria se referir. O asterisco * sinaliza os itens com sentido revertido.

O resultado da análise da avaliação dos juízes levou à eliminação de dois itens: o 8 (preocupação) e o 48 (cooperação). A exclusão do item 8 de preocupação: “É difícil ser otimista sobre o meu futuro profissional, foi devido a sua semelhança com o 8.1: “Fico pessimista quando penso sobre o meu futuro profissional. ” Os dois itens foram inseridos

como versões alternativas para as juízas decidiram qual era o mais adequado, então como primeiro teve uma pontuação mais baixa foi o escolhido para a eliminação. Já o item 48 “Quando estou muito incomodado (a) com algo no meu trabalho ou ambiente de estudo acabo descontando nas pessoas.”, foi considerado pelas juízas como um conteúdo mais relacionado à irritabilidade.

Ao mesmo tempo, outros dois itens 5 (preocupação) e 50 (cooperação) com pontuação mais baixas foram mantidos. Tal decisão foi tomada considerando a coerência dos conteúdos com os objetivos do estudo. O item 5 teve sua pontuação reduzida em dos critérios em função da nota de apenas uma juíza, segundo ela o problema com o item era de ele ser muito específico. Portanto, a crítica não condiz com o objetivo da pesquisa, de ter conteúdos específicos e contextualizados, por isso a foi de decisão de mantê-lo. No caso, do item 50: “Só gosto de interagir com colegas com quem tenho afinidade no ambiente de trabalho ou estudo”, os juízes tiveram dúvidas se a abertura para as relações interpessoais faz parte da cooperação. Entende-se que esta atitude estaria em um nível de dificuldade maior para algumas pessoas, mas que é importante estar presente no conteúdo a prontidão para relações sociais para que se efetivamente haja cooperação na forma como foi operacionalizada neste estudo, como por exemplo, engajar-se em comportamentos de cooperação.

Além disso, após a avaliação dos juízes, foram criados mais conteúdos para dimensão cooperação. Pensou-se nesta estratégia por sugestão de uma das juízas, no intuito de ter opções diferentes de conteúdo, já que o componente ainda tem poucas evidências de validade em outras pesquisas, quando comparado com os demais (preocupação, controle, curiosidade e controle). Por isso, precisa ser mais investigado. No entanto, não houve tempo de retornar estes itens para avaliação das juízas antes da aplicação no estudo piloto.

Os itens de cooperação incluídos foram sugestões de uma das juízas e dos membros do NEIC. Assim, os itens acrescentados foram: “Acredito que posso contribuir para melhorar a sociedade através da minha escolha educacional ou com o meu trabalho”, “Antes de tomar decisões importantes sobre minha trajetória educacional, compartilho minhas ideias ou dúvidas com as pessoas que valorizo.”, “Contribuo para o desenvolvimento das pessoas no ambiente de estudo ou de trabalho”, “Compartilho ideias ou opiniões com os outros para tornar os ambientes de estudo ou trabalho melhores” e “Procuro cooperar com objetivos e projetos coletivos no ambiente de trabalho ou de estudo”. O aumento de itens de cooperação teve o objetivo de assegurar a manutenção de um número adequado de conteúdos para esta dimensão após análises estatísticas.

Outra alteração realizada antes do estudo piloto foi o direcionamento do conteúdo ao seu público alvo. Assim, na versão para os estudantes os itens apresentam termos como “educacional” e “estudo” e para os trabalhadores “trabalho” e “trajetória profissional”. Diferentemente do protocolo de avaliação para juízes em que o vocabulário foi condensado com a instrução de os itens seriam posteriormente adaptados para conter só termos relacionados ou a estudantes ou a trabalhadores.

Etapa 3: Estudo Piloto

Versão para Estudantes

Participantes

Participaram nove estudantes do segundo semestre de um curso de odontologia com idades entre 18 e 19 anos, sendo oito deles do sexo feminino.

Procedimentos

Os participantes foram convidados individualmente de forma presencial, através de uma breve apresentação sobre os objetivos de pesquisa. O estudo piloto foi realizado em uma sala de aula da Universidade. Iniciou-se com uma explicação mais detalhada sobre o objetivo da pesquisa e da participação deles. O termo de consentimento livre e esclarecido foi apresentado a eles, que o leram e assinaram. A instrução foi de que primeiro respondessem o instrumento, observando clareza de linguagem e pertinência prática para uma posterior discussão com o grupo. O grupo iniciou com comentários livres sobre as impressões dos participantes. Após a pesquisadora questionou alguns itens que obtiveram uma pontuação menor na avaliação dos juízes. A duração desta aplicação piloto foi de aproximadamente 50 minutos.

Resultados

A avaliação, de forma geral, foi positiva, os estudantes consideraram os conteúdos pertinentes e compatíveis com a realidade deles. No entanto, apontaram um problema que causou confusão ao responder. A versão usada no estudo piloto utilizou uma chave de resposta de “discordo” e “concordo” que eles avaliaram como inadequada por gerar dúvidas. Segundo eles, a ideia de concordar ou discordar remete a aquilo em que se acredita, e não ao

comportamento ou atitude exercida na prática. Então, sugeriram a mudança para uma escala de frequência. Esta sugestão foi examinada e, por fim, incorporada na versão final deste estudo após uma revisão dos itens para verificar adequação da linguagem. Assim, o item de preocupação “Penso frequentemente sobre como quero que seja o meu futuro profissional” teve a palavra que expressa frequência suprimida.

Também houve sugestões de modificações na redação de alguns itens. Assim, propuseram que o item de preocupação “Prefiro pensar na minha situação atual a planejar o meu futuro profissional ou educacional”, fosse redigido de forma mais coloquial, substituindo a preposição “a” pela expressão “do que”. Outro problema identificado foi a falta de especificidade no item de preocupação: “O que eu faço atualmente terá pouco impacto no meu futuro profissional.” Os estudantes questionaram “o que eu faço em relação ao quê?”. Então, optou-se por modificar a redação deste item para “Penso que minhas escolhas atuais, em relação ao meu curso, terão pouco impacto no meu futuro profissional”. Ainda houve a sugestão de suprimir a expressão “com cuidado” no item 3 de preocupação: “Planejo com cuidado o que preciso fazer para atingir meus objetivos profissionais ou educacionais”, pois causou uma impressão da necessidade de o comportamento ser muito metódico para ser considerado. Decidiu-se por aceitar a sugestão de mudança.

As demais impressões dos estudantes diziam respeito ao estranhamento que sentiam sobre alguns itens tratarem sobre inserção profissional e pesquisar sobre oportunidades de trabalho. Os estudantes consideraram que estas preocupações representam melhor a realidade de quem está mais avançado no curso. Nesse sentido, sugeriram a possibilidade de fazer versões diferentes focado em etapas distintas da formação acadêmica.

Versão para Trabalhadores

Participantes

Participaram 14 trabalhadores-estudantes que são professores da educação infantil e estavam cursando magistério no período noturno, com idades entre 22 e 55 anos, sendo destes apenas um do sexo masculino.

Procedimentos

Foi realizado inicialmente contato com a coordenação de uma escola pública com cursos noturnos, buscando estabelecer contato com trabalhadores-estudantes. Assim, obteve-

se um espaço para convidar alunos em espaço de intervalo nas salas de aula. Dessa forma, uma turma do curso de magistério foi convidada a participar do estudo. Aqueles que aceitaram participar leram e assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido, sendo informados sobre o objetivo da pesquisa e a função de suas participações. Iniciou-se com os participantes respondendo o instrumento, orientados a observar a compreensão do texto e pertinência do conteúdo. Em seguida, uma discussão com o grupo foi realizada, primeiro aberta a comentários livres, após com questionamentos da pesquisadora sobre alguns itens que obtiveram pontuação mais baixa na avaliação dos juízes. A duração desta aplicação foi de aproximadamente 40 minutos.

Resultados

Os participantes avaliaram que o instrumento possuía conteúdos muito pertinentes à sua realidade. Comentaram alguns itens que chamaram mais atenção citando diversos exemplos de situações evocadas pelo conteúdo. Portanto, a reação dos participantes indicou que os itens tratavam de pensamentos e comportamentos com os quais eles costumavam lidar no cotidiano. Houve apenas uma sugestão de alteração, compatível com a mencionada pelo grupo de estudantes, em relação à chave de respostas não se aplicar adequadamente a todos os itens. Aos participantes foi apresentada a outra opção de chave de resposta baseada em frequência, sendo que esta foi considerada mais adequada. Eles foram também questionados sobre a clareza e a pertinência à realidade dos itens que obtiveram escores mais baixos na avaliação dos juízes. Estes itens foram considerados apropriados.

Estudo 2

Análise Fatorial Exploratória da Escala de Adaptabilidade de Carreira em Contexto – versão para estudantes de ensino superior (EACC-E)

O objetivo deste estudo foi investigar a estrutura fatorial da Escala de Adaptabilidade de Carreira em Contexto – versão para estudantes de ensino superior (EACC-E), elaborada no Estudo 1, através de análises fatoriais exploratórias. Especificamente, buscou-se selecionar, entre os itens criados para cada dimensão, um subconjunto de itens que conseguisse reproduzir o modelo teórico proposto de cinco dimensões da adaptabilidade de carreira: preocupação, confiança, controle, curiosidade e cooperação. Adicionalmente, foram calculadas as estimativas de fidedignidade (alpha) para o instrumento.

Método

Participantes

Participaram deste estudo 810 estudantes de diversas regiões do Brasil (33,3% da região Sul, 30,0% do Sudeste, 24,4% do Nordeste, 9,6% do Centro-Oeste e 2,6% do Norte). Destes, 67,4% identificaram-se como estudantes apenas, e 32,6% como estudantes-trabalhadores. Porém, todos informaram ser o papel de estudante o mais importante em suas vidas no momento da pesquisa. A maioria dos estudantes cursava graduação (59,1%) ou pós-graduação (36,7%). Os demais (4,2%) declararam serem estudantes de nível técnico ou outros tipos de curso. A idade variou de 18 a 62 anos ($M=26,3$, $DP=7,19$), sendo 73,1% mulheres. A amostra utilizada neste estudo é uma subamostra aleatória de uma amostra maior coletada para a dissertação. Foi estimada a inclusão de 15 casos por item para este estudo, para obter maior estabilidade nas análises fatoriais exploratórias do instrumento. Assim, para 54 itens elaborados na escala, estimou-se a participação de 810 respondentes.

Instrumento

Ficha de caracterização da amostra (Anexo C). Foi usada uma ficha contendo dados sociodemográficos para caracterizar a amostra, com perguntas a respeito de idade, sexo, estado de residência e nível educacional em curso. Para os que informaram serem estudantes-trabalhadores, havia uma pergunta sobre qual papel era considerado mais importante naquele momento de vida.

Escala de Adaptabilidade de Carreira em Contexto – versão para estudantes de ensino superior (EACC-E). Foi utilizado o instrumento elaborado no Estudo 1, com 54 itens. Os itens são respondidos em uma escala Likert de 1 a 5, variando de 1 = raramente ou nunca a 5 = muito frequentemente ou sempre.

Procedimentos

A coleta foi realizada online, utilizando a plataforma Survey Monkey. A amostra foi obtida por conveniência a partir da divulgação da pesquisa em redes sociais e salas de aula, indicando o link para acesso ao questionário online. Todos os participantes foram voluntários e acessaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo D) no primeiro momento

da coleta dos dados. A pesquisa foi previamente aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Anexo E).

Análise dos dados

Para investigar a estrutura fatorial da EACC-E e selecionar itens para compor a versão final do instrumento foram realizadas sucessivas análises fatoriais exploratórias, empregando critérios estatísticos e teóricos para a seleção dos itens. O programa utilizado foi o MPlus versão 8 (Muthén & Muthén, 1998-2017). Em todas as análises foi utilizado o estimador WLSMV (*Weighted Least Square Mean and Variance adjusted*), considerado mais adequado para variáveis ordinais (como são as respostas em escalas Likert). Além disso, devido à expectativa de que as dimensões da adaptabilidade de carreira sejam correlacionadas, foi usado um método de rotação oblíquo (*Direct Oblimin*). As estimativas de fidedignidade foram obtidas através do cálculo do Alpha. Outros detalhes das análises dos dados são descritos na seção de Resultados.

Resultados

Inicialmente foi realizada uma AFE com os 54 itens e retenção de cinco fatores para rotação, uma vez que a expectativa teórica era de que o instrumento apresentasse uma estrutura de cinco dimensões. Onze fatores apresentaram autovalores maiores do que 1, sendo que os cinco primeiros explicaram 51,5% da variância total (os percentuais de explicação de cada fator foram, respectivamente: 26,8%, 9,4%, 7,7%, 4,5% e 3,0%). De fato, o gráfico de *scree* (Figura 1), sugeriu a existência de 4 a 6 fatores mais relevantes, indicando a pertinência de se explorar uma solução de cinco fatores. As cargas fatoriais obtidas nesta análise com os 54 itens podem ser visualizadas na Tabela 3.

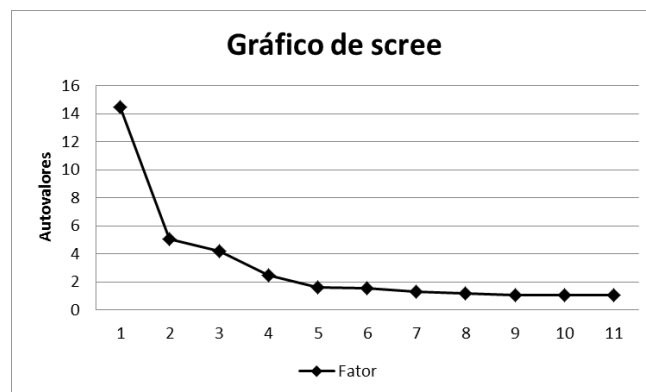


Figura 1

Tabela 3

Cargas Fatoriais

Item	Descrição					
PR01	1. Penso sobre como quero que seja o meu futuro profissional.	,70	0,08	,06	,09	,12
PR06	6. Fico pessimista quando penso sobre o meu futuro profissional.	0,22	,67	0,11	,20	,12
PR02	2. Planejo o que preciso fazer para atingir meus objetivos educacionais.	,62	,22	,05	,14	0,03
PR09	9. Percebo que as minhas escolhas de hoje podem influenciar de forma importante o meu futuro profissional.	,49	0,01	,12	,21	,08
PR07	7. Identifico quais são os desafios que posso enfrentar na minha trajetória educacional nos próximos cinco anos.	,46	0,03	,04	,21	0,08
PR05	5. Consigo visualizar quais os desafios que posso encontrar na minha trajetória educacional no próximo ano.	,44	,07	,04	,18	0,03
PR08	8. Fico entusiasmado (a) ao pensar sobre o meu futuro profissional.	,12	,42	,00	,39	,00
PR04	4. Prefiro pensar na minha situação atual do que planejar o meu futuro educacional.	,41	,11	0,04	0,18	,37
PR03	3. Só penso no meu futuro profissional quando tenho de tomar decisões importantes.	,31	,05	,09	0,22	,39
PR10	10. Penso que minhas escolhas atuais, em relação ao meu curso, terão pouco impacto no meu futuro profissional.	,12	,09	,03	0,07	,37
CT05	15. Sinto vontade de desistir quando enfrento dificuldades para realizar meus objetivos educacionais.	0,23	,77	,01	,01	,09
CT06	16. Se algo não está indo bem, fico em dúvida sobre ter feito boas escolhas educacionais.	0,28	,75	0,04	,05	,14
CT08	18. Adio ao máximo tomar decisões sobre o meu futuro educacional.	,26	,53	0,03	0,11	,18
CT02	12. Mantenho-me firme nos meus objetivos educacionais, mesmo quando a situação não é favorável.	,28	,47	,12	,06	0,09

CT07	17. Sou organizado (a) para atingir as minhas metas educacionais.	,40	,41	,10	,01	0,14
CT04	14. Sei muito bem o que quero para o meu futuro profissional.	,39	,37	,01	,14	,02
CT01	11. Sinto-me responsável pelo o que acontece na minha trajetória educacional.	,35	,01	,15	,13	,02
CT03	13. Acredito que o meu futuro profissional depende mais de situações que estão fora do meu controle.	0,02	,26	0,08	0,01	,17
CD10	28. Só procuro saber sobre diferentes possibilidades de trabalho para a minha profissão, ou área de formação, quando preciso fazer uma mudança nos meus planos.	,14	,06	0,03	,16	,65
CD09	27. Sou curioso (a) sobre a minha profissão ou área de formação e as suas possibilidades.	,21	,09	,11	,62	,14
CD06	24. Só procuro novas informações sobre o mercado de trabalho caso eu precise encontrar uma nova oportunidade ou fazer alguma escolha.	,08	,04	0,03	,25	,60
CD08	26. Troco experiências com profissionais da minha área ou com outros estudantes de meu curso.	,08	,07	,24	,60	,01
CD07	25. Converso com profissionais sobre os seus trabalhos como forma de conhecer diferentes possibilidades profissionais.	,03	,07	,18	,59	0,08
CD11	29. Penso sobre o que realmente me interessa profissionalmente.	,50	0,11	,11	,38	,11
CD01	19. Penso sobre quais são os meus interesses de estudo.	,50	,04	,07	,34	,13
CD05	23. Busco novas informações sobre o mercado de trabalho.	,27	,01	,04	,48	,12
CD04	22. Evito pensar sobre minhas experiências educacionais para não começar a ter dúvidas indesejáveis.	,14	,33	0,06	,04	,47
CD02	20. Experimento novas formas de realizar minhas atividades educacionais.	,17	,15	,13	,43	0,10
CD03	21. Reflito sobre minhas experiências de estudo como forma de obter mais autoconhecimento.	,25	,17	,17	,42	,00
CD12	30. Apenas repito o mesmo jeito de realizar minhas atividades educacionais, se estiver funcionando bem.	0,17	,05	0,18	,10	,26
CF01	31. Acredito no meu potencial para enfrentar desafios educacionais.	,17	,73	,08	,10	0,28
CF06	36. Perco oportunidades de ter um desempenho melhor nas minhas tarefas educacionais por insegurança.	,06	,71	,02	0,16	,04
CF03	33. Desisto de meus projetos profissionais por me sentir incapaz de colocá-los em prática.	,14	,69	,04	0,19	,24
CF08	38. Pensar nas habilidades e competências necessárias para ter sucesso profissional faz com que eu me sinta desmotivado (a).	,01	,69	0,03	,06	,17

CF07	37. Confio na minha capacidade de desenvolver habilidades e competências necessárias para ter sucesso profissional.	,14	,68	,13	,16	0,21
CF02	32. Eu me sinto preparado (a) para enfrentar os desafios que surgirão na minha trajetória profissional.	,12	,67	,05	,22	0,23
CF04	34. Evito investir em objetivos educacionais se percebo que são difíceis de realizar.	,11	,59	,05	0,18	,27
CF05	35. Sou competente nas minhas atividades educacionais.	,33	,40	,25	,04	0,11
CP04	42. Busco fazer todo o possível para que meus colegas consigam sair-se bem nas atividades de estudo.	,12	0,04	,86	0,14	0,03
CP03	41. Demonstro para os outros que eles podem contar comigo no meu ambiente de estudo.	,15	0,04	,85	0,10	0,04
CP12	50. Procuo ajudar e receber ajuda no ambiente de estudo.	0,03	0,03	,82	,01	,03
CP11	49. Compartilho ideias ou opiniões com os colegas para tornar o ambiente de estudo melhor.	0,07	0,01	,81	,07	0,05
CP14	52. Contribuo para o desenvolvimento das pessoas no ambiente de estudo.	,01	,09	,79	,04	0,06
CP16	54. Procuo cooperar com objetivos e projetos coletivos no ambiente de estudo.	0,05	,03	,72	,06	0,02
CP07	45. Procuo ser agradável com meus colegas de estudo.	0,12	0,08	,66	,25	,19
CP01	39. Procuo contribuir para melhorar a vida das pessoas no ambiente de estudo.	,10	,10	,65	,09	0,07
CP10	48. Eu procuro fazer com que o meu grupo chegue a um acordo quando há um problema para resolver no ambiente de estudo.	0,05	0,01	,64	,09	0,03
CP08	46. Tenho uma boa relação com diferentes tipos de pessoas no meu ambiente de estudo	0,21	,01	,61	,23	,16
CP05	43. Procuo guardar para mim o meu conhecimento para valorizar o esforço que tive para aprender sobre um conteúdo estudado.	0,05	,02	,41	0,25	,42
CP15	53. Fico incomodado (a) quando preciso trabalhar em grupo no ambiente de estudo.	0,22	,20	,42	0,12	,28
CP02	40. Eu coloco as minhas necessidades e interesses à frente das demais pessoas, quando estou no ambiente de estudo.	0,17	0,01	,24	0,22	,42
CP13	51. Antes de tomar decisões importantes sobre minha trajetória educacional, compartilho minhas ideias ou dúvidas com as pessoas que valorizo.	,19	0,05	,39	,13	0,01
CP09	47. Só gosto de interagir com colegas com quem tenho afinidade no ambiente de estudo.	0,22	,18	,35	0,01	,35
CP06	44. Acredito que posso contribuir para melhorar a sociedade através da minha escolha educacional.	,18	,17	,32	,27	,08

Nota: os códigos dos itens informam a dimensão para a qual cada item foi desenvolvido: PR – Preocupação; CT – Controle; CD – Curiosidade; CF – Confiança; CP – Cooperação. Em negrito aparecem as cargas maiores do que 0,30.

Como se pode observar, o resultado obtido foi parcialmente compatível com a expectativa teórica, quando se considera o conteúdo dos itens com cargas mais elevadas em

cada fator. O fator 1 aglutinou, principalmente, itens de preocupação e alguns de controle; o fator 2 reuniu itens de confiança, em sua maioria, e também alguns de controle; o fator 3 nitidamente concentrou itens de cooperação; o fator 4 concentrou itens de curiosidade; o fator 5, por sua vez, reuniu itens de dimensões diversas, mas com a característica de terem, muitos deles, conteúdo de sentido inverso ao da adaptabilidade.

Este resultado inicial ensejou a realização de novas análises, em um processo de seleção de itens cujo objetivo foi obter uma solução estatisticamente mais clara e compatível com as expectativas teóricas. Foram combinando critérios estatísticos e teóricos para essa seleção. Como critério estatísticos, procurou-se manter nas análises itens com cargas fatoriais elevadas (pelo menos 0,30) no fator onde outros itens que também deveriam medir a mesma dimensão tinham cargas elevadas; além disso, procurou-se eliminar itens com cargas elevadas próximas em valor em mais de um fator. Estes critérios estatísticos foram combinados com um processo racional de análise de conteúdo dos itens, buscando manter a representatividade de conteúdo dos itens de cada dimensão e, ao mesmo tempo, um equilíbrio no número de itens em cada fator. Assim, itens foram sistematicamente removidos e eventualmente reinseridos nas soluções fatoriais até se chegar a uma solução interpretável do ponto de vista estatístico e teoricamente consistente.

Esse procedimento levou a uma versão do instrumento com 15 itens, sendo três por dimensão. No processo de seleção de itens, algumas decisões de caráter teórico tiveram de ser tomadas a fim de obter uma solução teoricamente compatível. Um item inicialmente desenvolvido para medir preocupação (item PR06, “Fico pessimista quando penso sobre o meu futuro profissional”) foi considerado um item de controle com sentido revertido, juntamente com os itens CT05 (“Sinto vontade de desistir quando enfrento dificuldades para realizar meus objetivos educacionais”) e CT06 (“Se algo não está indo bem, fico em dúvida sobre ter feito boas escolhas educacionais”). Dessa forma, a dimensão controle foi operacionalmente definida através de itens com sentido oposto ao de seu significado. Isso foi feito porque os itens de controle e confiança, principalmente, tenderam a colapsar em outras soluções fatoriais que foram analisadas.

Os cinco fatores retidos para rotação explicaram 73,5 % da variação total, com os seguintes autovalores: 5,53, 2,19, 1,41, 1,01 e 0,88. Apesar de o quinto fator ter apresentado um autovalor abaixo de um, decidiu-se mantê-lo devido ao modelo proposto ter cinco fatores. Além disso, especificou-se no MPlus uma análise exploratória na qual foram testados e comparados os ajustes de soluções com um a cinco fatores. Essas análises revelaram um

melhor ajuste do modelo com cinco fatores, com os seguintes índices: $\chi^2 = 71,49$, $df = 40$, $p = 0,002$, RMSEA = 0,031 (IC 90% = 0,019; 0,043), CFI = 0,997, TLI = 0,992. A Tabela 4 apresenta as cargas fatoriais observadas para este conjunto de itens. A fidedignidade (alpha) das subescalas observada neste estudo foi: 0,70 (preocupação), 0,77 (controle), 0,78 (curiosidade), 0,86 (confiança) e 0,72 (cooperação). As médias e desvios-padrão obtidos para a escala total e subescalas foram: escala total (M = 3,53; DP = 0,46), preocupação (M = 4,03; DP = 0,70), controle (M = 2,67; DP = 1,02, curiosidade (M = 3,4; DP = 0,96); confiança (M = 3,53; DP = 0,95), cooperação (M = 3,96; DP = 0,73).

Tabela 4
Cargas Fatoriais

tem	Descrição					
PR09	9. Percebo que as minhas escolhas de hoje podem influenciar de forma importante o meu futuro profissional.	,74	0,01	0,01	,01	,07
PR02	2. Planejo o que preciso fazer para atingir meus objetivos educacionais.	,50	,00	,18	,24	0,06
PR06	6. Fico pessimista quando penso sobre o meu futuro profissional.	0,10	,49	,08	,26	0,06
PR05	5. Consigo visualizar quais os desafios que posso encontrar na minha trajetória educacional no próximo ano.	,40	,02	,17	,08	0,04
CT06	16. Se algo não está indo bem, fico em dúvida sobre ter feito boas escolhas educacionais.	0,01	,92	,01	0,05	,00
CT05	15. Sinto vontade de desistir quando enfrento dificuldades para realizar meus objetivos educacionais.	,03	,73	0,02	,10	,03
CD08	26. Troco experiências com profissionais da minha área ou com outros estudantes de meu curso.	,04	,05	,92	0,07	,02
CD07	25. Converso com profissionais sobre os seus trabalhos como forma de conhecer diferentes possibilidades profissionais.	0,07	0,07	,72	,12	,03
CD09	27. Sou curioso (a) sobre a minha profissão ou área de formação e as suas possibilidades.	,28	,03	,48	,12	,07
CF02	32. Eu me sinto preparado (a) para enfrentar os desafios que surgirão na minha trajetória profissional.	,06	,03	0,09	,88	,03
CF01	31. Acredito no meu potencial para enfrentar desafios educacionais.	,02	,00	,04	,83	0,02
CF07	37. Confio na minha capacidade de desenvolver habilidades e competências necessárias para ter sucesso profissional.	0,02	,07	,11	,74	,05
CP16	54. Procuro cooperar com objetivos e projetos coletivos no ambiente de estudo.	0,01	,04	0,04	,01	,84
	45. Procuro ser agradável com meus					

CP07	colegas de estudo.	0,07	0,10	,13	,09	,70
49. Compartilho ideias ou opiniões com						
CP11	os colegas para tornar o ambiente de estudo melhor.	,18	,07	,00	0,09	,61

Nota: os códigos dos itens informam a dimensão para a qual cada item foi desenvolvido: PR – Preocupação; CT – Controle; CD – Curiosidade; CF – Confiança; CP – Cooperação. Em negrito aparecem as cargas maiores do que 0,30.

Discussão

O objetivo deste estudo foi obter evidências de validade para a EACC-E desenvolvida no Estudo 1 através da investigação da sua estrutura fatorial. Sucessivas análises fatoriais exploratórias levaram à eliminação de itens e a uma versão reduzida do instrumento com estrutura fatorial compatível com as expectativas teóricas, fornecendo dessa forma evidências de validade para a escala. Os índices de fidedignidade observados para as subescalas, situados entre 0,70 e 0,86, podem ser considerados satisfatórios, em especial quando se considera o tamanho reduzido de cada subescala (três itens).

A migração de um item da dimensão preocupação para a dimensão controle merece alguns comentários. Essa migração foi julgada teoricamente pertinente pois o item 6 de preocupação tem como conteúdo o pessimismo sobre o futuro profissional. Assim, embora faça referência a uma antecipação acerca do futuro, o que lhe aproxima da ideia de preocupação, também indica um desfecho (negativo) decorrente da percepção de um baixo controle. Porém, a dimensão controle foi composta apenas por itens com conteúdos “negativos”, ou seja, indicadores de baixa adaptabilidade. Se por um lado isso permitiu estabelecer uma distinção empírica na solução fatorial em relação à dimensão confiança, por outro traz um questionamento sobre a pertinência teórica de se incluir elementos associados a estados emocionais negativos na operacionalização da adaptabilidade de carreira.

Estudo 3

Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Adaptabilidade de Carreira em Contexto – versão para estudantes de ensino superior (EACC-E)

O objetivo deste estudo foi testar a estrutura fatorial da Escala de Adaptabilidade de Carreira em Contexto – versão para estudantes de ensino superior (EACC-E), refinada no Estudo 2, através de análises fatoriais confirmatórias. Três modelos foram testados: um

modelo de fator único, um modelo de cinco fatores correlacionados e outro hierárquico com um fator de segunda ordem (adaptabilidade). A expectativa era de que os modelos de cinco fatores (correlacionado ou hierárquico) apresentassem melhor ajuste do que o modelo de fator único, o que sugeriria a relevância teórica da distinção das cinco dimensões da adaptabilidade.

Método

Participantes

Participaram deste estudo 647 estudantes de diversas regiões do Brasil (33,0% do Sudeste, 28,7% da região Sul, 26,6% do Nordeste, 9,6% do Centro-Oeste e 3,1% do Norte). Destes, 68,3% identificaram-se como estudantes apenas, e 31,7% como estudantes-trabalhadores. Porém, todos informaram ser o papel de estudante o mais importante em suas vidas no momento da pesquisa. A maioria dos estudantes cursava graduação (57,2%) ou pós-graduação (39,2%). Os demais (3,6%) declararam serem estudantes de nível técnico ou outros tipos de curso. A idade variou de 18 a 65 anos ($M=5,7$, $DP=6,50$), sendo 75,4% mulheres. A amostra utilizada neste estudo é uma subamostra aleatória de uma amostra maior coletada para a dissertação.

Instrumento

Ficha de caracterização da amostra (Anexo C). Foi usada uma ficha contendo dados sociodemográficos para caracterizar a amostra, com perguntas a respeito de idade, sexo, estado de residência e nível educacional em curso. Para os que informaram serem estudantes-trabalhadores, havia uma pergunta sobre qual papel era considerado mais importante naquele momento de vida.

Escala de Adaptabilidade de Carreira em Contexto – versão para estudantes de ensino superior (EACC-E). Trata-se da versão com 15 itens da escala obtida no Estudo 2. É composta por 54 itens respondidos em uma escala Likert de 1 a 5, variando de 1 = raramente ou nunca a 5 = muito frequentemente ou sempre.

Procedimentos

A coleta foi realizada online, utilizando a plataforma Survey Monkey. A amostra foi obtida por conveniência a partir da divulgação da pesquisa em redes sociais e salas de aula, indicando o link para acesso ao questionário online. Todos os participantes foram voluntários

e acessaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo D) no primeiro momento da coleta dos dados. A pesquisa foi previamente aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Anexo E).

Análise dos dados

Para investigar a estrutura fatorial da EACC-E foram realizadas análises fatoriais confirmatórias, utilizando o programa MPlus versão 8 (Muthén & Muthén, 1998-2017). Em todas as análises foi utilizado o estimador WLSMV (*Weighted Least Square Mean and Variance adjusted*), considerado mais adequado para variáveis ordinais (como são as respostas em escalas Likert). O ajuste dos modelos foi avaliado por três índices: o *Root Mean Square Error of Aproximation* (RMSEA), sendo considerado um bom ajuste valores menores do que 0,06, o *Comparative Fit Index* (CFI) e o *Tucker-Lewis Index* (TLI), assumindo que em ambos os valores acima de 0,95 indicam um ajuste adequado do modelo. A estatística qui-quadrado também foi analisada, mas como usualmente resulta em valores estatisticamente significativos devido à sua sensibilidade ao tamanho amostral, não foi considerada como um indicador de ajuste isoladamente (apenas para efeito de comparação entre os modelos) (Schreiber, Stage, King, Nora, & Barlow, 2006).

Resultados

Três modelos foram testados: o modelo de fator único, o modelo de cinco fatores correlacionado e o modelo hierárquico (cinco fatores mais um fator de segunda ordem). A Tabela 5 exhibe os índices de ajuste obtidos para cada um dos modelos. Estes resultados sugerem que o modelo correlacionado é o que melhor se ajusta aos dados. A Figura 2 traz a representação gráfica do modelo, juntamente com as cargas fatoriais padronizadas obtidas. As médias e desvios-padrão obtidos para a escala total e subescalas foram: escala total (M = 3,52; DP = 0,45), preocupação (M = 4,02; DP = 0,71), controle (M = 2,74; DP = 1,01, curiosidade (M = 3,44; DP = 0,92); confiança (M = 3,46; DP = 0,95), cooperação (M = 3,97; DP = 0,70).

Tabela 5

Índices de ajuste dos modelos fatoriais da EACC-E

	Um fator	Cinco fatores	Cinco fatores
--	----------	---------------	---------------

		correlacionado	hierárquico
Qui-quadrado	1864,48	234,05	531,74
Graus de liberdade	90	80	85
RMSEA (Intervalo de confiança 90 %)	0,175 (0,168 – 0,182)	0,055 (0,047 – 0,063)	0,090 (0,083 – 0,098)
CFI	0,723	0,976	0,930
TLI	0,677	0,968	0,914

Nota: RMSEA - Root Mean Square Error of Aproximation, CFI - Comparative Fit Index, TLI - Tucker-Lewis Index.

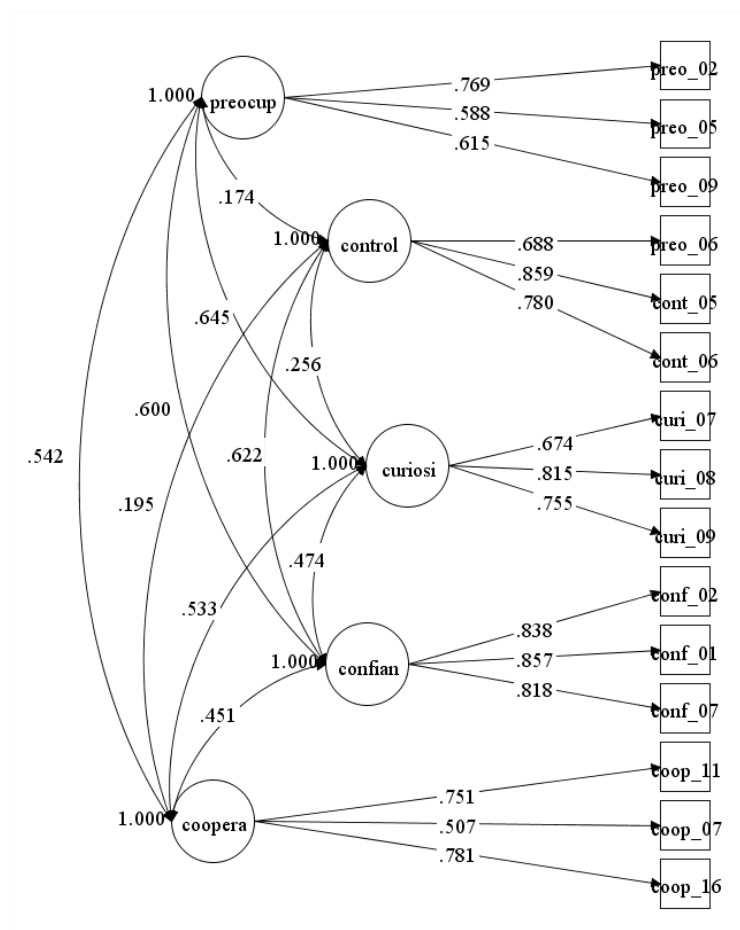


Figura 2

Modelo fatorial correlacionado da EACC-E (cargas fatoriais padronizadas)

Discussão

O objetivo deste estudo foi testar três possíveis modelos fatoriais para a versão de 15 itens da EACC-A, e assim obter evidências de validade para o instrumento. A expectativa era de que os modelos de cinco fatores (correlacionado ou hierárquico) apresentassem melhor ajuste do que o modelo de fator único, o que sugeriria a relevância teórica da distinção das

cinco dimensões da adaptabilidade. De fato, os modelos de cinco fatores se mostraram mais compatíveis aos dados do que o modelo de um fator.

Porém, enquanto outros estudos (Audibert & Teixeira, 2015; Savickas & Porfeli, 2012) sobre a versão original da Escala de Adaptabilidade testaram o modelo hierárquico (com quatro fatores, já que não incluíam a cooperação), obtendo índices de ajuste de razoáveis a bons, nesta pesquisa o modelo hierárquico para as cinco dimensões não apresentou um bom ajuste. Por outro lado, o modelo correlacionado mostrou-se adequado para representar o padrão de inter-relação entre as variáveis. Infelizmente não foram localizados outros estudos com a Escala de Adaptabilidade ou alguma versão da mesma que tenha contrastado um modelo hierárquico com um correlacionado, para efeitos de comparação.

O fato de o modelo correlacionado ter tido um ajuste melhor do que o hierárquico sugere que as dimensões avaliadas apresentam sim correlação entre si, mas que não haveria um traço latente superior de adaptabilidade que explicaria essa relação entre as dimensões. Ou seja, a adaptabilidade seria um nome dado para um conjunto de habilidades ou recursos inter-relacionados que favorecem a adaptação em diversos contextos e circunstâncias de carreira, mas tais habilidades não seriam “causadas” por uma característica pessoal mais geral. Deve-se levar em consideração, contudo, que o instrumento utilizado neste estudo, embora tenha sido desenvolvido como uma medida de adaptabilidade de carreira, é diferente da *Career Adaptability Scale* (Savickas & Porfeli, 2012) usada na maioria dos estudos que trata da adaptabilidade.

Estudo 4

Análise Fatorial Exploratória da Escala de Adaptabilidade de Carreira em Contexto – versão para trabalhadores (EACC-T)

O objetivo deste estudo foi investigar a estrutura fatorial da Escala de Adaptabilidade de Carreira em Contexto – versão para trabalhadores (EACC-T). Uma vez que no Estudo 2 foram realizadas análises exploratórias com a versão para estudantes que resultou em um instrumento reduzido de 15 itens, optou-se neste estudo realizar a análise com o mesmo conjunto de itens, a fim de manter as duas versões do instrumento (para estudantes e trabalhadores) com os mesmos conteúdos nos itens (exceto nas referências aos contextos educacionais ou de trabalho). A expectativa era obter, como no Estudo 2, uma solução fatorial clara que correspondesse às cinco dimensões da adaptabilidade de carreira: preocupação, confiança, controle, curiosidade e cooperação. Em acréscimo, foram calculadas as estimativas de fidedignidade (alpha) para o instrumento.

Método

Participantes

Participaram deste estudo 540 trabalhadores de diversas regiões do Brasil (43,5% da região Sul, 30,9% do Sudeste, 15,9% do Nordeste, 7,8% do Centro-Oeste e 1,9% do Norte). A idade variou de 19 a 71 anos ($M=33,7$, $DP=9,25$), sendo 76,7% mulheres. O nível de escolaridade predominante foi de pós-graduação completa (49,8%), seguido de ensino superior completo (23,7%), ensino superior incompleto (13,3%), pós-graduação incompleta (10,2%) e ensino médio completo (3,0%). Em relação à carga horária semanal trabalhada, a maior parte informou trabalhar 40 horas semanais (36,3%), seguido de 44 horas ou mais (27,2%), 30 horas (18,7%), menos de 20 horas (9,8%) e 20 horas (8,0). A amostra utilizada neste estudo é uma subamostra aleatória de uma amostra maior coletada para a dissertação.

Instrumento

Ficha de caracterização da amostra (Anexo C). Foi usada uma ficha contendo dados sociodemográficos para caracterizar a amostra, com perguntas a respeito de idade, sexo,

trabalho (se trabalhava: sim ou não), horas semanais trabalhadas, estado de residência e nível educacional.

Escala de Adaptabilidade de Carreira em Contexto – versão para trabalhadores (EACC-T). Foi aplicada neste estudo a versão para trabalhadores da EACC-T elaborada no Estudo 1, com 54 itens, embora apenas os 15 itens selecionados no Estudo 2 tenham sido considerados para as análises.

Procedimentos

A coleta foi realizada online, utilizando a plataforma *Survey Monkey*. A amostra foi obtida por conveniência a partir da divulgação da pesquisa em redes sociais e salas de aula, indicando o link para acesso ao questionário online. Todos os participantes foram voluntários e acessaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo D) no primeiro momento da coleta dos dados. A pesquisa foi previamente aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Anexo).

Análise dos dados

Para investigar a estrutura fatorial da EACC-T foi realizada uma análise fatorial exploratória usando o estimador WLSMV (*Weighted Least Square Mean and Variance adjusted*), considerado mais adequado para variáveis ordinais (como são as respostas em escalas Likert). Além disso, devido à expectativa de que as dimensões da adaptabilidade de carreira sejam correlacionadas, foi empregado um método de rotação oblíquo (*Direct Oblimin*). As estimativas de fidedignidade foram obtidas através do cálculo do Alpha. Outros detalhes das análises dos dados são descritos na seção de Resultados.

Resultados

A análise fatorial exploratória foi realizada com os 15 itens já selecionados no Estudo 2, sendo retidos cinco fatores para rotação, conforme a expectativa teórica. Os cinco fatores explicaram 72,3 % da variação total, com os seguintes autovalores: 4,95, 2,15, 1,54, 1,18 e 1,02. Foi ainda especificado, no Mplus, uma análise exploratória na qual foram testados e comparados os ajustes de soluções com um a cinco fatores. Essas análises revelaram um melhor ajuste do modelo com cinco fatores, com os seguintes índices: $\chi^2 = 90,74$, $df = 40$, $p < 0,001$, RMSEA = 0,0481 (IC 90% = 0,035; 0,0623), CFI = 0,991, TLI = 0,977. A Tabela 6

apresenta as cargas fatoriais observadas para este conjunto de itens. A fidedignidade (alpha) das subescalas observada neste estudo foi: 0,66 (preocupação), 0,79 (controle), 0,75 (curiosidade), 0,83 (confiança) e 0,68 (cooperação). As médias e desvios-padrão obtidos para a escala total e subescalas foram: escala total (M = 3,54; DP = 0,44), preocupação (M = 3,77; DP = 0,78), controle (M = 2,52; DP = 0,98), curiosidade (M = 3,50; DP = 0,92); confiança (M = 3,76; DP = 0,85), cooperação (M = 4,14; DP = 0,65).

Tabela 6
Cargas Fatoriais

Item	Descrição					
PR02	2. Planejo o que preciso fazer para atingir meus objetivos educacionais.	,77	0,07	,02	0,01	0,01
PR09	9. Percebo que as minhas escolhas de hoje podem influenciar de forma importante o meu futuro profissional.	,67	,09	0,02	0,01	,11
PR06	6. Fico pessimista quando penso sobre o meu futuro profissional.	,00	,62	0,01	0,10	0,06
PR05	5. Consigo visualizar quais os desafios que posso encontrar na minha trajetória educacional no próximo ano.	,50	0,01	,09	,11	0,09
CT06	16. Se algo não está indo bem, fico em dúvida sobre ter feito boas escolhas educacionais.	,03	,84	0,02	,04	,02
CT05	15. Sinto vontade de desistir quando enfrento dificuldades para realizar meus objetivos educacionais.	0,05	,83	,02	0,02	0,02
CD08	26. Troco experiências com profissionais da minha área ou com outros estudantes de meu curso.	0,06	0,06	,84	0,04	,04
CD07	25. Converso com profissionais sobre os seus trabalhos como forma de conhecer diferentes possibilidades profissionais.	,09	,07	,68	0,03	,01
CD09	27. Sou curioso (a) sobre a minha profissão ou área de formação e as suas possibilidades.	,12	,02	,62	,21	0,01
CF01	31. Acredito no meu potencial para enfrentar desafios educacionais.	0,02	,05	,00	,93	,04
CF02	32. Eu me sinto preparado (a) para enfrentar os desafios que surgirão na minha trajetória profissional.	,03	0,07	,04	,84	0,08
CF07	37. Confio na minha capacidade de desenvolver habilidades e competências necessárias para ter sucesso profissional.	,02	0,09	0,03	,63	,11
CP11	49. Compartilho ideias ou opiniões com os colegas para tornar o ambiente de estudo melhor.	0,05	0,05	,03	,01	,78
CP16	54. Procuo cooperar com objetivos e projetos coletivos no ambiente de estudo.	,06	,01	,08	,01	,71
CP07	45. Procuo ser agradável com meus colegas de estudo.	,06	,03	0,08	,01	,64

Nota: os códigos dos itens informam a dimensão para a qual cada item foi desenvolvido: PR – Preocupação; CT – Controle; CD – Curiosidade; CF – Confiança; CP – Cooperação. Em negrito aparecem as cargas maiores do que 0,30.

Discussão

O objetivo deste estudo foi obter evidências de validade para a EACC-T através de análise fatorial exploratória. Os resultados mostraram ser possível identificar na solução fatorial as cinco dimensões de adaptabilidade previstas, o que é um indício de validade da medida. Além disso, o conjunto de itens e a estrutura testada foram os mesmos do Estudo 2, o que sugere a estabilidade da estrutura do instrumento e a consistência do modelo teórico. Já a fidedignidade das subescalas, entre 0,66 e 0,83, são aceitáveis para escalas tão curtas, embora estejam abaixo do ideal. No seu conjunto, os resultados constituem-se em evidências de validade para a EACC-T.

Estudo 5

Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Adaptabilidade de Carreira em Contexto – versão para trabalhadores (EACC-T)

O objetivo deste estudo foi testar a estrutura fatorial da Escala de Adaptabilidade de Carreira em Contexto – versão para trabalhadores (EACC-T), identificada no Estudo 2, através de análises fatoriais confirmatórias. Três modelos foram testados: um modelo de fator único, um modelo de cinco fatores correlacionados e outro hierárquico com um fator de segunda ordem (adaptabilidade). A expectativa era de que os modelos de cinco fatores (correlacionado ou hierárquico) apresentassem melhor ajuste do que o modelo de fator único, o que sugeriria a relevância teórica da distinção das cinco dimensões da adaptabilidade.

Método

Participantes

Participaram deste estudo 316 trabalhadores de diversas regiões do Brasil (41,5% da região Sul, 30,7% do Sudeste, 17,4% do Nordeste, 8,2% do Centro-Oeste e 2,2% do Norte). A idade variou de 19 a 59 anos ($M=33,5$, $DP=8,66$), sendo 75,0% mulheres. O nível de escolaridade predominante foi de pós-graduação completa (49,7%), seguido de ensino superior completo (22,2%), ensino superior incompleto (14,6%), pós-graduação incompleta (11,1%) e ensino médio completo (2,5%). Em relação à carga horária semanal trabalhada, a maior parte informou trabalhar 40 horas semanais (40,2%), seguido de 44 horas ou mais (26,9%), 30 horas (15,5%), 20 horas (8,9%) e menos de 20 horas (8,6%). A amostra utilizada neste estudo é uma subamostra aleatória de uma amostra maior coletada para a dissertação.

Instrumento

Ficha de caracterização da amostra (Anexo C). Foi usada uma ficha contendo dados sociodemográficos para caracterizar a amostra, com perguntas a respeito de idade, sexo, trabalho (se trabalhava: sim ou não), horas semanais trabalhadas, estado de residência e nível educacional.

Escala de Adaptabilidade de Carreira em Contexto – versão para trabalhadores (EACC-T). Foram utilizados neste estudo os 15 itens da EACC-T empregados no Estudo 4.

Procedimentos

A coleta foi realizada online, utilizando a plataforma Survey Monkey. A amostra foi obtida por conveniência a partir da divulgação da pesquisa em redes sociais e salas de aula, indicando o *link* para acesso ao questionário online. Todos os participantes foram voluntários e acessaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido no primeiro momento da coleta dos dados. A pesquisa foi previamente aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Análise dos dados

Para investigar a estrutura fatorial da EACC-T foram realizadas análises fatoriais confirmatórias, utilizando o programa MPlus versão 8 (Muthén & Muthén, 1998-2017). Em todas as análises foi utilizado o estimador WLSMV (*Weighted Least Square Mean and Variance adjusted*), considerado mais adequado para variáveis ordinais (como são as respostas em escalas Likert). O ajuste dos modelos foi avaliado por três índices: o *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), sendo considerado um bom ajuste valores menores do que 0,06, o *Comparative Fit Index* (CFI) e o *Tucker-Lewis Index* (TLI), assumindo que em ambos os valores acima de 0,95 indicam um ajuste adequado do modelo. A estatística qui-quadrado também foi analisada, mas como usualmente resulta em valores estatisticamente significativos devido à sua sensibilidade ao tamanho amostral, não foi considerada como um indicador de ajuste isoladamente (apenas para efeito de comparação entre os modelos) (Schreiber, Stage, King, Nora, & Barlow, 2006).

Resultados

Três modelos foram testados: o modelo de fator único, o modelo de cinco fatores correlacionado e o modelo hierárquico (cinco fatores mais um fator de segunda ordem). A Tabela 7 exhibe os índices de ajuste obtidos para cada um dos modelos. Estes resultados sugerem que o modelo correlacionado é o que melhor se ajusta aos dados. A Figura 3 traz a representação gráfica do modelo, juntamente com as cargas fatoriais padronizadas obtidas. As médias e desvios-padrão obtidos para a escala total e subescalas foram: escala total (M = 3,59; DP = 0,43), preocupação (M = 3,80; DP = 0,79), controle (M = 2,60; DP = 1,02, curiosidade (M = 3,61; DP = 0,93); confiança (M = 3,82; DP = 0,89), cooperação (M = 4,13; DP = 0,65).

Tabela 7

Índices de ajuste dos modelos fatoriais da EACC-E

	Um fator	Cinco fatores correlacionado	Cinco fatores hierárquico
Qui-quadrado	935,96	102,89	141,96
Graus de liberdade	90	80	85
RMSEA (Intervalo de confiança 90 %)	0,172 (0,163 – 0,183)	0,030 (0,006 – 0,046)	0,046 (0,032 – 0,059)
CFI	0,784	0,994	0,985
TLI	0,748	0,992	0,982

Nota: RMSEA - Root Mean Square Error of Aproximation, CFI - Comparative Fit Index, TLI - Tucker-Lewis Index.

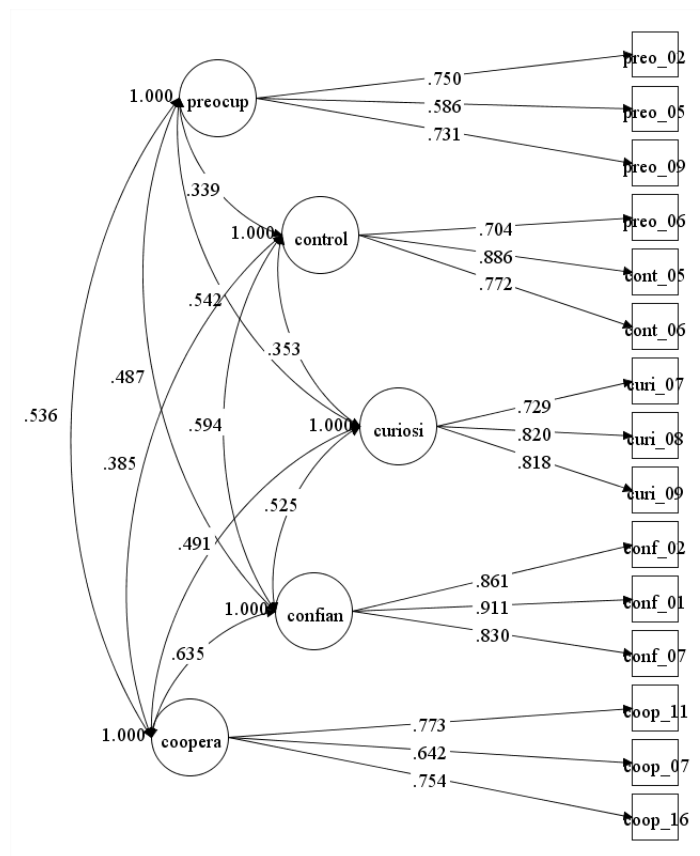


Figura 3

Modelo fatorial correlacionado da EACC-T (cargas fatoriais padronizadas)

Discussão

O objetivo deste estudo foi testar três possíveis modelos fatoriais para a versão de 15 itens da EACC-T, e assim obter evidências de validade para o instrumento, da mesma forma que foi feito no Estudo 3 para a EACC-E. Os resultados obtidos com esta versão da escala voltada a trabalhadores foram muito similares ao da versão para estudantes, favorecendo o modelo de cinco fatores correlacionados sobre os dois outros (ainda que o ajuste para o modelo hierárquico possa ser considerado bom). Este estudo, portanto, traz evidências de validade complementares no que diz respeito à estrutura do instrumento identificada através de análises exploratórias no Estudo 4.

Estudo 6

Evidências de Validade para a Escala de Adaptabilidade em Contexto (versão estudante e trabalhador: EACC-E e EACC-T) por correlação com construtos relacionados

O objetivo deste estudo foi obter evidências de validade para a EACC-E e EACC-T por correlação com construtos relacionados. Especificamente, foram buscadas as seguintes evidências:

- a) Correlação das dimensões do novo instrumento com as da Escala de Adaptabilidade de Carreira de Audibert e Teixeira (2015). A medida foi usada para busca de evidência de validade por correlação com outro teste que mede o mesmo construto (Pasquali, 2003).
- b) Correlações entre adaptabilidade de carreira com os fatores de personalidade: extroversão, realização, abertura à experiência, socialização e neuroticismo. Na medida em que a literatura indica a existência de correlações entre adaptabilidade e os cinco grandes fatores, esperam-se correlações positivas com todos os fatores neuroticismo (com o qual se espera correlação negativa). Por isso, os marcadores de personalidade (Anexo G) funcionarão para explorar evidências de validade convergente (Pasquali, 2007).
- c) Testar se a escala criada terá um poder explicativo da satisfação de vida para além dos traços de personalidade. Portanto, satisfação de vida será usada como variável de desfecho para busca de evidências de validade incremental (Pasquali, 2007).
- d) Testar se a escala criada demonstrará um poder explicativo para além dos traços da personalidade em relação à satisfação com a carreira (trabalhadores) ou da satisfação com a escolha de curso e trajetória acadêmica (estudantes). Dessa forma, essas duas medidas de

satisfação serão aplicadas como variáveis de desfecho para busca de evidência de validade incremental (Pasquali, 2007).

Método

Participantes

Participaram deste estudo 265 estudantes e 168 trabalhadores. A média de idade foi 26,5 anos (DP=7,16) para estudantes (69,8% mulheres) e 34,4 anos (DP=7,84) para trabalhadores (77,4% mulheres). A amostra de participantes deste estudo foi composta por duas subamostras dos estudos anteriores que responderam à Escala de Adaptabilidade de Carreira – EAC (Audibert & Teixeira, 2015), além dos demais instrumentos (detalhes nas seções Instrumentos e Procedimentos). Optou-se por selecionar apenas os participantes que responderam à EAC a fim de manter uma amostra que tivesse respondido a todos os instrumentos de interesse deste estudo.

Instrumentos

Ficha de caracterização da amostra (Anexo C). Foi usada uma ficha contendo dados sociodemográficos para caracterizar a amostra. Neste estudo foram utilizadas as variáveis: idade, sexo e se o participante era estudante ou trabalhador.

Escala de Adaptabilidade de Carreira em Contexto – versão para estudantes de ensino superior e versão para trabalhadores (EACC-E e EACC-T). Trata-se da versão com 15 itens das escalas obtidas nos Estudos 3 e 5. É respondida em uma escala Likert de 1 a 5, variando de 1 = raramente ou nunca a 5= muito frequentemente ou sempre.

Escala de Adaptabilidade de Carreira (Audibert & Teixeira, 2015) (Anexo A). É composta de 24 itens com escala Likert de cinco pontos. No estudo original, apresentou bons índices de consistência interna: $\alpha = 0,88$ (preocupação), $\alpha = 0,83$ (controle), $\alpha = 0,88$ (curiosidade), $\alpha = 0,89$ (confiança) e $\alpha = 0,94$ (total). Este instrumento, que equivalente à CASS internacional (Savickas & Porfeli, 2012) não avalia a dimensão cooperação.

Escala de Satisfação de Vida (Giacomoni & Hutz, 1997) (Anexo F). Avalia aspectos cognitivos do bem-estar subjetivo. É composta por 5 itens, utiliza uma chave de resposta com escala Likert de sete pontos, em que 1 = totalmente em desacordo e 7= totalmente de acordo. Essa escala demonstra consistência interna adequada ($\alpha = 0,91$).

Marcadores Reduzidos para a Avaliação da Personalidade no Modelo dos Cinco Grandes Fatores (Filho, Machado, Teixeira & Bandeira, 2012) (Anexo G). Tem como base teórica a teoria dos Cinco Grandes Fatores: neuroticismo, realização, abertura à experiência, extroversão e socialização. Os marcadores são 25 itens adjetivos (cinco para cada fator), respondidos numa escala Likert de cinco pontos.

Escala de Satisfação com a Carreira (Greenhaus, Parasuraman, & Wormle, 1990) (Anexo H). Adaptada ao Brasil por Costa (2013) mensura o nível de satisfação com a carreira, considerando o *status* de progresso em direção a objetivos profissionais. A escala é composta de cinco itens respondidos através de uma Likert de cinco pontos. A escala obteve consistência interna $\alpha = 0,88$ no estudo de validação da versão original e 0,91 na adaptação brasileira. Foi aplicada à subamostra de trabalhadores.

Escala de Satisfação com a Escolha de Curso (Nauta, 2007). Traduzida e adaptada para uso nesta pesquisa (Anexo I). Foi aplicada à subamostra de estudantes. A escala é composta de seis itens respondidos através de uma Likert de cinco pontos. O processo de adaptação envolveu a tradução do instrumento do idioma de origem para o idioma-alvo, realização da síntese das versões traduzidas, análise da versão sintetizada por juízes, tradução reversa para o idioma de origem (*back translation*) e estudo piloto. Na versão original a consistência interna obtida foi de 0,90, já na adaptação realizada encontrou-se $\alpha = 0,92$

Procedimentos

A coleta foi realizada online, utilizando a plataforma Survey Monkey. A amostra foi obtida por conveniência a partir da divulgação da pesquisa em redes sociais e salas de aula, indicando o link para acesso ao questionário online. Os participantes responderam inicialmente a todos os instrumentos, à exceção da Escala de Adaptabilidade de Carreira (Audibert & Teixeira, 2015). Tal procedimento teve por objetivo evitar a repetição de conteúdos semelhantes em uma mesma aplicação (entre a EAC e as versões da EACC), o que poderia ocasionar estranheza aos participantes e eventualmente inflacionar a correlação entre os instrumentos. Assim, após o preenchimento das escalas, os participantes foram perguntados se gostariam de se colocar à disposição para uma segunda parte da pesquisa, e nesse caso deveriam informar o e-mail para contato. Aqueles que se voluntariaram receberam um convite por e-mail uma semana após a primeira aplicação para responderem à EAC. Neste estudo foram então incluídos apenas os participantes que responderam de forma completa a

todos os instrumentos nos dois momentos de coleta. Todos os participantes foram voluntários e acessaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo D) no primeiro momento da coleta dos dados. A pesquisa foi previamente aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Anexo E).

Análise de dados

As análises dos dados foram realizadas com o *software* estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* versão 18. A relação entre a EACC e as demais variáveis foram investigadas através de análises de correlação. A validade incremental foi testada através de análises de regressão.

Resultados

A Tabela 8 exibe as correlações entre a EACC e as demais variáveis consideradas no estudo. Como se pode observar, as dimensões da EACC, na amostra de estudantes, apresentaram correlações entre 0,41 e 0,55 com as respectivas dimensões da EAC. Já na amostra de trabalhadores, estas correlações situaram-se entre 0,47 e 0,65. As correlações entre os escores totais de ambas as escalas foram 0,69 (estudantes) e 0,72 (trabalhadores).

Foram também verificadas correlações entre os escores da EACC e os fatores de personalidade. As correlações foram positivas para os fatores extroversão, realização, abertura à experiência e socialização, e negativa para neuroticismo. De um modo geral, destacam-se as correlações mais elevadas com os fatores realização e neuroticismo, e a correlação mais baixa com extroversão. Nota-se, ainda uma correlação mais forte entre o fator abertura à experiência e a dimensão curiosidade da adaptabilidade.

Além disso, os desfechos de satisfação com a vida, com a escolha do curso (estudantes) e com a carreira (trabalhadores) foram examinados através de correlações. A satisfação de vida demonstrou-se mediana em relação ao escore total de EACC, tanto para estudantes (0,48) como para trabalhadores (0,46). Já satisfação com a escolha do curso mostrou-se ligeiramente alta (0,54) e a satisfação com a carreira teve correlação mais alta (0,64).

Tabela 8

Correlações entre a EACC (versões estudante e trabalhador) e as variáveis correlatas

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
10. EAC- CD	59	38	35	41	51	40	87	62	70	---	66	<u>03</u>	19	36	39	-27	32*	---
9. EAC- CT	58	34	41	34	51	40	86	61	---	65	59	<u>07</u>	16*	25	23	-52	46	---
8. EAC- PR	60	55	34	44	48	30	83	---	51	61	46	-14*	<u>12</u>	34	16*	-23	37	---
7. EAC- Total	69	50	40	45	59	45	---	80	83	88	80	<u>00</u>	22	43	34	-40	40	---
6. EACC- CP	63	31	25	43	35	---	41	27	28	35	48	<u>11</u>	50	41	27	-28	19	---
5. EACC- CF	79	42	52	33	---	39	65	46	55	49	65	<u>04</u>	23	37	31	-47	33	---
4. EACC- CD	71	41	28	---	54	26	56	47	45	52	40	<u>-01</u>	<u>06</u>	25	33	-21	23	---
3. EACC- CT	70	13	---	34	48	28	42	30	47	31	30	<u>03</u>	14*	33	<u>11</u>	-53	57	---
2. EACC- PR	60	---	22	48	45	35	52	64	36	39	28	<u>-01</u>	<u>06</u>	22	17*	-18	30	---
1. EACC- Total	---	68	68	76	82	60	72	60	61	58	59	<u>04</u>	26	44	33	-48	46	---

19. Sat. Carreira	18. Sat. Curso	17. Sat. Vida	16. Neuroticismo	15. Abertura	14. Realização	13. Socialização	12. Extroversão	11. EACC- CF
---	54	48	-55	33	42	36	22	57
---	14	18	-13*	19	37	15	15	45
---	65	49	-66	21	26	22	<u>10</u>	28
---	30	25	-20	23	24	21	25	35
---	42	42	-52	34	39	28	<u>10</u>	51
---	19	23	-24	12*	22	41	19	44
---	31	42	-41	29	43	29	22	86
---	27	37	-30	20	42	16	22	63
---	34	40	-46	20	29	27	22	66
---	23	33	-34	38	29	32	19	68
---	23	33	-32	22	48	26	14*	---
---	11*	<u>01</u>	-11*	<u>07</u>	<u>08</u>	<u>05</u>	---	<u>06</u>
---	<u>09</u>	21	-24	17	22	---	05	28
---	18	27	-24	11*	---	35	<u>01</u>	49
---	13*	14	-20	---	<u>09</u>	<u>08</u>	<u>12</u>	35
---	-42	-45	---	- <u>06</u>	-15*	-22	- <u>07</u>	-32
---	46	---	-43	<u>07</u>	27	14*	<u>00</u>	17
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Nota: EACC – Escala de Adaptabilidade de Carreira em Contexto; PR – preocupação; CT – controle; CD – curiosidade; CF – confiança; CP – Cooperação; EAC – Escala de Adaptabilidade de Carreira (Audibert & Teixeira, 2015). O zero-vírgula das correlações foi suprimido para facilitar a visualização. As correlações acima da diagonal são da amostra de trabalhadores (n=168), abaixo da diagonal da amostra de estudantes (n=265). Correlações com asterisco têm $p < 0,05$ e sublinhadas têm $p > 0,05$. Todas as demais correlações têm $p < 0,01$.

A fim de verificar se a EACC acrescentaria poder explicativo para as variáveis satisfação de vida, satisfação com a escolha de curso e satisfação com a carreira, para além do que a personalidade pode explicar, foram realizadas análises de regressão hierárquicas. Em um primeiro passo foram introduzidos na análise os fatores de personalidade, e em um segundo passo as dimensões da adaptabilidade medidas pelas EACC. A Tabela 9 mostra os

resultados destas análises.

Tabela 9

Análises de regressão hierárquicas para satisfação de vida, satisfação com a carreira e satisfação com o curso

	Trabalhadores		Estudantes	
	Satisfação com a vida	Satisfação com a carreira	Satisfação com a vida	Satisfação com o curso
	Beta	Beta	Beta	Beta
Passo 1				
Extroversão	-0,03	0,02	-0,05	0,06
Socialização	-0,02	-0,02	-0,07	-0,03
Realização	0,21**	0,28**	0,16**	0,09
Abertura	0,03	0,16**	0,04	0,04
Neuroticismo	-0,40**	-0,30**	-0,40**	-0,39**
R ²	22,7	22,7	24,2	18,9
F	9,50**	9,53**	16,54**	12,05**
Passo 2				
Extroversão	-0,02	0,04	-0,08	0,02
Socialização	0,06	0,20	0,03	-0,08
Realização	0,09	0,05	0,08	-0,02
Abertura	0,02	0,06	-0,18*	0,04
Neuroticismo	-0,19*	0,05	-0,25	-0,05
Preocupação	0,22**	0,17*	0,00	-0,02
Controle	0,46**	0,52**	0,25**	0,61**
Curiosidade	-0,05	0,06	0,09	0,13*
Confiança	-0,07	0,12	0,13	0,14*
Cooperação	-0,10	0,01	0,02	-0,01
R ²	39,1	50,0	31,4	45,9
F	11,46**	15,68**	11,64**	21,59**

ΔR^2	16,4**	27,2**	7,2**	27,1**
--------------	--------	--------	-------	--------

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

Como se observa, em todas as regressões a entrada das dimensões da adaptabilidade nos modelos, conforme medidas pela EACC, aumentou o percentual explicado das variáveis de satisfação, tanto na amostra de trabalhadores quanto na de estudantes, sugerindo a validade incremental da medida em relação à personalidade. Destaca-se, em todas as regressões, a contribuição da variável controle da EACC como preditora da satisfação, mesmo quando os efeitos da personalidade (como o neuroticismo) são controlados.

Discussão

Os resultados deste estudo fornecem evidências de validade adicionais às versões da EACC. Em primeiro lugar, as correlações entre os escores das dimensões da EACC e da Escala de Adaptabilidade, assim como seus escores totais, foram positivas e de magnitude moderada a forte, como seria de se esperar. Isso sugere que as duas medidas referem-se a um mesmo construto, ainda que não se sobreponham em sua totalidade. De fato, não se tratam de medidas estritamente paralelas, uma vez que seriam esperadas correlações mais elevadas entre elas no conjunto das dimensões. É provável que a EACC mensure aspectos mais pontuais da adaptabilidade de carreira, uma vez que seus itens referem-se a contextos específicos (formação ou carreira/trabalho).

Já as correlações com os cinco fatores de personalidade mostraram-se, de um modo geral, dentro do esperado, embora com alguns resultados diferentes do que aponta a literatura. A correlação mais evidente foi a correlação negativa com neuroticismo, especialmente quando se considera os escores totais e os escores das dimensões controle e confiança. Em outros estudos nacionais (Audibert & Teixeira, 2015; Teixeira et al., 2012) o fator mais fortemente relacionado à adaptabilidade foi realização, que neste estudo apareceu como o segundo fator em termos de força de correlação com a adaptabilidade. Socialização e abertura à experiência apresentaram correlações fracas, mas positivas, com a adaptabilidade, o que já havia sido observado nos estudos citados. Diferente foram as baixas correlações, muitas delas não significativas, da extroversão com a EACC. Apesar disso, em geral, o padrão de

correlações observado é compatível com o que é descrito na literatura, servindo como evidência de validade para o instrumento.

Por fim, as análises de regressão forneceram evidências de que a EACC (e suas dimensões) carrega potencial explicativo adicional em relação à personalidade, não se confundindo com esta, ao menos quando se trata de prever escores de satisfação de vida, com a carreira e com o curso universitário. Assim, os resultados constituem evidências de validade incremental para a medida, mostrando que a adaptabilidade de carreira, como medida pela EACC, é capaz de prever desfechos relevantes na área de carreira, como propõe a teoria por trás do construto da adaptabilidade.

Discussão Geral

A pesquisa teve por objetivo geral construir e buscar evidências de validade e fidedignidade para uma versão da Escala de Adaptabilidade de Carreira que avaliasse o constructo de forma mais contextual e abrangente. Pretendeu-se que estas características contribuíssem para o instrumento ter um maior poder discriminativo em comparação à medida já existente (Audibert & Teixeira, 2015), a qual tende a produzir um efeito de teto (Ambiel, 2014), e assim proporcionasse uma melhoria importante para as pesquisas na área de desenvolvimento de carreira e na prática de aconselhamento de carreira.

Portanto, no trabalho de construção do instrumento (Estudo 1) decidiu-se criar duas versões diferentes do instrumento, direcionando-os ao seu público alvo: estudantes e trabalhadores. Neste processo o grupo envolvido na tarefa de criar os itens sentiu dificuldade de elaborar conteúdos aplicáveis tanto a todo tipo de estudantes (diferentes cursos e etapas distintas), como a todos trabalhadores (diversidade de áreas e diferentes relações com o trabalho). Já na etapa de construção dos itens, houve muitas dúvidas em relação a separação dos conteúdos nas dimensões da adaptabilidade de carreira, pois se observou a tendência de um item envolver aspectos de mais de uma dimensão. Na avaliação dos juízes também houve muitos comentários no sentido de questionar a possível sobreposição das dimensões, o que foi tomado como problema a ser mais pensado após as análises estatísticas. Nos estudos pilotos, a partir dos comentários dos participantes, as especificidades de um subgrupo de estudantes chamaram a atenção, levando a pensar que talvez fosse importante adaptar os conteúdos por área ou etapa da formação. A ideia não foi levada adiante por falta de tempo para reformulações muito substanciais.

Todas estas observações feitas através do Estudo 1 podem ajudar a levantar hipóteses de possíveis explicações para as limitações encontradas no instrumento após as análises estatísticas realizadas. O número reduzido de itens que permaneceram depois das análises estatísticas não atendeu à expectativa inicial de aumentar a abrangência dos aspectos teoricamente descritos para cada dimensão. É possível que nem todos os conteúdos definidores da adaptabilidade sejam aplicáveis ou relevantes para todas as pessoas, o que pode ter gerado padrões de resposta pouco consistentes em alguns itens, o que culminou na sua eliminação. Ou ainda o modo de interpretar os itens pode variar dependendo da tarefa de carreira ou demanda relacionada à carreira que o sujeito percebe estar vivenciando em um dado momento da vida. Assim, por exemplo, um universitário em início de curso pode imaginar que se informa sobre o mercado de trabalho (tendendo a assinalar que frequentemente faz isto), mesmo fazendo com baixa frequência. No entanto, este mesmo sujeito pode não ter ainda a perspectiva da complexidade do mundo do trabalho, sendo assim a percepção da frequência dependente de uma noção subjetiva da necessidade de cumprir com uma tarefa em um determinado momento. Então, parece que cada público específico será mais sensibilizado a responder de acordo com a sua realidade se os conteúdos dos itens forem muito bem contextualizados. Nesse sentido, sugere-se a alternativa de produzir em futuros estudos escalas específicas para estudantes ainda em adaptação à universidade e para aqueles mais próximos da transição para o trabalho. No caso dos estudantes de curso técnico seria importante investigar o seu contexto; nesta pesquisa houve poucas respostas deste público. Já os trabalhadores podem apresentar muitas diferenças em relação à área de atuação ou formação e faixa etária, além das particularidades dos trabalhadores-estudantes.

Nos Estudos 2, 3, 4, e 5, os resultados evidenciaram uma estrutura multidimensional composta por cinco fatores, conforme a hipótese da pesquisa. No entanto, houve um item originalmente construído para a dimensão preocupação que migrou para controle (“Fico pessimista quando penso sobre o meu futuro profissional”). Possivelmente, isto ocorreu em função de seu conteúdo ter uma característica em comum com os demais itens da dimensão controle, além de serem todos os três invertidos, ou seja, referem-se à percepção de baixo controle associada a emoções negativas: “Sinto vontade de desistir quando enfrento dificuldades para realizar meus objetivos profissionais.” e “Se algo não está indo bem, fico em dúvida sobre ter feito boas escolhas profissionais”. Este formato de redação surgiu da tentativa de evitar construir itens invertidos que fossem apenas uma negação de conteúdos já

incluídos em outros itens (positivos). A ideia era buscar facilitar a compreensão, não repetir conteúdos e diminuir o efeito da desejabilidade social.

A operacionalização da dimensão controle através de itens com sentido revertido traz um questionamento sobre a viabilidade da avaliação da adaptabilidade de carreira através de itens invertidos, já que o agrupamento dos itens pode se dar devido ao conteúdo emocional negativo dos itens, e não necessariamente a uma percepção de baixo controle. Desta forma, em vez de se estar avaliando adaptabilidade de carreira, pode-se estar captando mais um traço da personalidade, o neuroticismo. Aliás, no Estudo 6 foi encontrada uma correlação forte e negativa da dimensão controle com o neuroticismo (0,66 na amostra de estudantes e 0,53 na de trabalhadores). Inclusive, é importante pensar se a adaptabilidade de carreira pode ser medida como um *continuum* de pólos opostos ou deveria ser avaliada a partir de outra escala ou subescala (previamente estabelecida na construção dos itens). Além disso, tais conteúdos talvez tenham uma relação relevante com a capacidade de regulação emocional dos indivíduos, ou no caso desregulação emocional. Esta associação parece não estar sendo investigada na literatura da área de desenvolvimento de carreira.

Outro aspecto relevante a destacar são os achados que indicam a validade da estrutura dimensional da EACC com cinco fatores, ou seja, com a dimensão cooperação. Este resultado é compatível com os achados de outros autores, que encontraram suporte para o modelo dos cinco fatores para a CAAS em versões adaptadas para seus países, China e Taiwan (Nye, Leong, Prasad, Gardner, & Tien, 2018) e Islândia (Einarsdóttir, Vilhjálmsdóttir, Smáradóttir, & Kjartansdóttir, 2015), além de evidências da importância da cooperação para a adaptabilidade de carreira a partir de estudo qualitativo (McMahon, Watson, & Bimrose, 2012).

Em relação às evidências de validade convergentes investigadas, os resultados corroboraram em parte as hipóteses levantadas. Os instrumentos correlacionaram-se de forma moderada com o desfecho de satisfação de vida (tanto para estudantes quanto para trabalhadores) e de forma alta com satisfação com a escolha de curso (estudantes) e a satisfação com a carreira (trabalhadores). Já para os fatores da personalidade as correlações altas limitaram-se a realização e neuroticismo. Além disso, houve evidências de validade incremental da EACC em relação à personalidade na predição da satisfação com a escolha de curso, com a carreira e com a vida, indicando que é um construto distinto da personalidade. As estimativas de fidedignidade podem ser consideradas aceitáveis, em especial quando se considera o pequeno número de itens nas subescalas.

De forma geral, é possível concluir que a pesquisa atingiu o seu objetivo mais geral de produzir um instrumento que avalia a adaptabilidade de carreira com conteúdos aplicados a contextos específicos, acadêmico ou profissional. No entanto, não se conseguiu abranger uma diversidade de conteúdos para cada dimensão, como se pensou originalmente, pois as versões da EACC tiveram apenas três itens para cada dimensão da adaptabilidade de carreira. Nesse sentido, especula-se que, pelo fato dos itens referirem-se a contextos específicos, é possível que nem todos eles se apliquem a todos os respondentes, o que pode ter gerado um padrão de correlação entre os itens menos consistente do que o esperado. Esta possível condição supostamente teria afetado os resultados, diminuindo o número de itens ajustados ao modelo fatorial encontrado nas análises estatísticas.

Portanto, os itens das EAAC aparentemente evocam exemplos mais específicos de eventos cotidianos, captando os elementos que compõem pensamentos, comportamentos e atitudes de carreira adaptativas. A partir desta lógica, pensou-se que os conteúdos da EAC (Audibert & Teixeira, 2015) parecem medir a adaptabilidade de carreira de forma mais genérica, enquanto a EACC parece mensurá-la de forma mais específica, aproximando-se mais dos resultados da adaptação em um contexto específico (formação ou trabalho) do que da adaptabilidade enquanto um recurso psicossocial mais geral.

Nesse sentido, outra possível interpretação para os resultados obtidos é a leitura do conteúdo das EACC como respostas adaptativas (*adapting responses*), em vez de adaptabilidade de carreira. Este conceito é apresentado por Savickas (2013) como parte do modelo de adaptação da teoria construtivista de carreira. Desde então, alguns autores têm explorado as respostas adaptativas na sua relação com a adaptabilidade de carreira através de pesquisas empíricas (Hirschi et al., 2015; Hirschi, & Valero, 2015; Rudolph et al., 2017).

O modelo de adaptação da teoria construtivista de carreira referido (Savickas 2013; Savickas & Porfeli, 2012) envolve as variáveis relacionadas *adaptativity*, *adaptability*, *adapting responses* e *adaptation results*. Assim, propõe que a disposição ou flexibilidade do indivíduo para se adaptar às mudanças (*adaptativity*) é uma condição para que os recursos de adaptação (*adaptability* ou adaptabilidade) sejam utilizados para possibilitar as respostas adaptativas (*adapting responses*) e os resultados, ou desfechos, da adaptação (*adaptation results*). Todos estes processos estão interligados, e por isso é possível inferir que as respostas adaptativas e os resultados de adaptação são indicadores dos níveis de adaptabilidade. Além disso, tratam-se de desfechos almejados pelos indivíduos, os quais podem ser estimulados no processo de aconselhamento de carreira. Nesta pesquisa, os resultados adaptativos poderiam

ser considerados a satisfação com a escolha de curso e com a carreira e satisfação de vida. Já a adaptatividade estaria associada aos marcadores de personalidade.

Em relação às limitações da pesquisa, deve-se mencionar que a EACC, em suas duas versões, resultou em um número reduzido de itens, em contraste com o objetivo inicial de ampliar a gama de indicadores de adaptabilidade de carreira. Assim, as subescalas são curtas e em algumas a fidedignidade está abaixo do ideal. Por isso, recomenda-se o uso do instrumento em seu formato atual apenas em pesquisa, não para avaliação individual. Já o escore total talvez possa ser usado para medir variações individuais. Ainda cabe ressaltar que um dos resultados pretendidos, produzir um instrumento sem a tendência a efeito de teto, infelizmente não foi alcançado. Tal fato deve-se às médias elevadas das EACCs e suas subescalas, portanto, não foram menores se comparadas com as médias da EAC (preocupação = 3,82; controle = 3,92; curiosidade = 3,73; confiança = 3,87; Total = 3,81). Além disso, cabe ressaltar que a amostra possui um viés de gênero feminino. Assim, sugere-se que novos estudos busquem um refinamento do instrumento.

REFERÊNCIAS:

- Ambiel, R. A. M. (2014). Adaptabilidade de carreira: Uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 15-24.
- Ambiel, R., Hernández, D., & Martins, G. (2016). Relações entre Adaptabilidade de Carreira e Vivências Acadêmicas no Ensino Superior. *Psicología Desde el Caribe*, 2(33), 158-168. doi: 10.14482/psdc.33.2.7296
- Amerikaner, M., Elliott, D., & Swank, P. (1988). Social interest as a predictor of vocational satisfaction. *Individual Psychology*, 44, 316-323.
- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. Escala de Adaptabilidade de Carreira: Evidências de Validade em Universitários Brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 83-93.
- Bardagi, M. P., & Albanaes, P. (2015). Relações entre Adaptabilidade de carreira e personalidade: Um estudo com universitários ingressantes brasileiros. *Revista da Associação Portuguesa de Psicologia*, 29(1), 35-44. Disponível em Tolentino
- Celik, P., & Storme, M. (2017). Trait Emotional Intelligence Predicts Academic Satisfaction Through Career Adaptability. *Journal of Career Assessment*, 1-12. doi: 10.1177/1069072717723290
- Coetzee, M., Ferreira, N., & Potgieter, I. L. (2015). Assessing employability capacities and career adaptability in a sample of human resource professionals. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1-9. <http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v13i1.682>.
- Costa, L. V. (2013). Construção e validação de uma escala de percepção de sucesso na carreira. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 3(1), 2-19.
- Cassep-Borges, V., Balbinotti, M. A. A., & Teodoro, M. L. M. (2010) Tradução e validação de conteúdo: Uma proposta para a adaptação de instrumentos. In L. Pasquali, *Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas pp. 506-520*). Porto Alegre Artmed

- Crandall, J. E., & Putman, E. (1980). Relations between measures of social interest and psychological well-being. *The Journal of Individual Psychology*, 36(2), 156-168.
- 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(3), 725-729. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.019
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46–54. doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.007 0001-8791
- Einarsdóttir, S., Vilhjálmsson, G., Smáradóttir, S. B., & Kjartansdóttir, G. B. (2015) A culture-sensitive approach in the development of the Career Adapt-Abilities Scale in Iceland: Theoretical and operational considerations. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 172–181. doi.org/10.1016/j.jvb.2015.06.006
- Giacomoni, C. H., & Hutz, C. S. (1997). A mensuração do bem-estar subjetivo: Escala de afeto positivo e negativo e escala de satisfação de vida [Resumos]. Em Sociedade Interamericana de Psicologia (Org.), Anais XXVI Congresso Interamericano de Psicologia (p. 313). São Paulo, SP: SIP.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal* 33, 64-86.
- Guan, Y., Yang, W., Zhou, X., Tian, Z., & Eves, A. (2016). Predicting Chinese human resource managers' strategic competence: Roles of identity, career variety, organizational support and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 116–124. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.012>.
- Guzick, D. T., Dorman, W. J., Groff, T. S., Altermatt, E. R., & Forsyth, G. A. (2004). Fostering social interest in schools for long-term and short-term outcomes. *The Journal of Individual Psychology*, 60(4), 361-366.
- Hauck Filho, N., Machado, W. L., Teixeira, M. A. P., & Bandeira, D. R. (2012). Evidências de validade de Marcadores Reduzidos para a avaliação da personalidade no modelo dos Cinco Grandes Fatores. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28(4), 417-423. doi: 10.1590/S0102-37722012000400007
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1 – 10. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>
- Hou, Z., Leung, S. A., Li, X., Li, X., & Hui, X. (2012). Career Adapt-Abilities Scale- China Form: Construction and initial validation. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 686-691. doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.006
- Johnston, C. S. (2016). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 1, 1–28. doi.org/10.1177/1069072716679921.
- Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 295–304. doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.002.
- Konstam, V., Celen-Demirtas, S., Tomek, S., & Sweeney, K. (2015). Career adaptability and subjective well-being in unemployed emerging adults: A promising and cautionary tale. *Journal of Career Development*, 42(6), 463–477. doi.org/10.1177/0894845315575151

- Lent, R. W., Singley, D., Sheu, H.-B., Schmidt, J. A., & Schmidt, L. C. (2007). Relation of social-cognitive factors to academic satisfaction in engineering students. *Journal of Career Assessment, 15*, 87–97. doi:10.1177/1069072706294518
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., Mo, Z., Li, Y., Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration.: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior, 89*, 39-45. doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.006 0001-8791
- McMahon, M., Watson, M., & Bimrose, J. (2012). Career adaptability: A qualitative understanding from the stories of older women. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 762–768. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.016
- Merino-Tejedor, E., Hontangas, P. M., & Boada-Grau, J. (2016). Career adaptability and its relation to self-regulation, career construction, and academic engagement among Spanish university students. *Journal of Vocational Behavior, 93*, 92–102. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.01.005>.
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (1998-2017). Mplus User's Guide. Eighth Edition. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Nauta, M. M. (2007). Assessing College Students' Satisfaction With Their Academic Majors. *Journal of Career Assessment, 15*(4), 446–462. doi.org/10.1177/1069072707305762
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior, 94*, 1-10. doi:10.1016/j.jvb.2016.02.010
- Nogueira, E. E. S. (2000). Identidade organizacional – um estudo de caso do sistema aduaneiro brasileiro. Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, PR, Brasil.
- Nye, C. D., Leong, F., Prasad, J., Gardner, D., & Tien, H. S. (2018) Examining the Structure of the Career Adapt-Abilities Scale: The Cooperation Dimension and a Five-Factor Model. *Journal of Career Assessment, 26*(3), pp.549-562. DOI: 10.1177/1069072717722767
- Pasquali, L. (2003). Psicometria: Teoria dos testes na psicologia e na educação. *Validade dos testes* (pp. 158-188). Petrópolis: Editora Vozes.
- Pasquali, L. (2007). Validade dos Testes Psicológicos: Será Possível Reencontrar o Caminho? *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 23*, 99-107.
- Pasquali, L. & cols. (2010) *Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas*. Porto Alegre: Artmed.
- Perera, H. N., & McIlven, P. (2017). Profiles of career adaptivity and their relations with adaptability, adapting, and adaptation. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 70-84. doi.org/10.1016/j.jvb.2016.10.001
- Ramos, K., & Lopez, F. G. (2018) Attachment security and career adaptability as predictors of subjective well-being among career transitioners. *Journal of Vocational Behavior, 104*, 72-85. doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.004
- Richardson, F. C., & Manaster, G., J. (2003). Social interest, emotional well-being, and the quest for civil society. *The Journal of Individual Psychology, 59*(2), 123-135.
- 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.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 17–34. doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002

- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katza, I. M., Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 151–173. doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.003
- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 67–74. doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.011
- Savickas, M. L. (1989). Career-style assessment and counseling. In T. J. Sweeney's Adlerian counseling: A practical approach for a new decade (3rd ed., pp. 289-320). Muncie, IN: Accelerated Development.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (pp. 149–205) (4th ed.). 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, December). Life-Design International Research Group: Career Adaptability Project. Meeting in Berlin July 19, 2009 at the Humboldt Universität
- 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. (2012). Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century. *Journal of Counseling and Development*, 90(1), 13- 19. doi: 10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x Report on framework and follow-up studies. Unpublished manuscript. Rootstown, OH: NEOMED.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 147-183). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- 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(3), 661-673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011
- 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.
- Sireci, S. G., Yang, Y., Harter, J., & Ehrlich, E. J. (2006). Evaluating guidelines for test adaptations: A methodological analysis of translation quality. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 37(5), 557-567. doi:10.1177/0022022106290478
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: some theoretical problems. *British Journal of Guidance and Counseling*, 9(2), 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 & Associates (orgs.), *Career Choice and Development* (pp. 121-178). San Francisco: Jossey Bass.
- Stoltz, K. B., & Apodaca, M. The Work Life Task: Adler's Influence on Career Counseling and Development. *The Journal of Individual Psychology*, 73(4), 295-306. doi:10.1353/jip.2017.0025
- Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 86,20–

- 27.<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.005>
- 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. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.007
- Teixeira, M. A. P. (2010). Desenvolvimento de carreira em universitários: construção de um instrumento. Anais do III Congresso Brasileiro Psicologia Ciência e Profissão. Disponível: <http://www.cienciaeprofissao.com.br/III/anais/anais.cfm>.
- Tien, H. S., Wang, Y., Chu, H., Huang, T. (2012). Career Adapt-Abilities Scale — Taiwan Form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, *80*, 744–747. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.010
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, *84*(1), 39 – 48. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>
- Urbanaviciute, I., Pociute, B., Kairys, A., Liniauskaite A. (2016). Perceived career barriers and vocational outcomes among university undergraduates: Exploring mediation and moderation effects. *Journal of Vocational Behavior* *92*, 12–21. doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.001
- Zacher, H. (2014a). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, *84*(1), 21–30. doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.002.
- Zacher, H. (2014b). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*, *84*(2), 188–198. doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.001.
- Zacher, H. (2016). Within-person relationships between daily individual and job characteristics and daily manifestations of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, *92*, 105-115. doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.013

Anexo A

Escala de Adaptabilidade de Carreira (Audibert & Teixeira, 2015)

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

Anexo B

Anexo B

Escala de Adaptabilidade de Carreira em Contexto

(Versão enviada para etapa de avaliação dos juízes)

1. Penso frequentemente sobre como quero que seja o meu futuro profissional.	1 2 3 4 5
2. * Só penso no meu futuro profissional quando tenho de tomar decisões importantes.	1 2 3 4 5
3. Planejo com cuidado o que preciso fazer para atingir meus objetivos profissionais ou educacionais.	1 2 3 4 5
4. * Prefiro pensar na minha situação atual a planejar o meu futuro profissional ou educacional.	1 2 3 4 5
5. Consigo visualizar quais os desafios que posso encontrar na minha trajetória profissional ou educacional no próximo ano.	1 2 3 4 5
6. Identifico quais são os desafios que posso enfrentar na minha trajetória profissional ou educacional nos próximos cinco anos.	1 2 3 4 5
7. Fico entusiasmado (a) ao pensar sobre o meu futuro profissional.	1 2 3 4 5
8. * É difícil ser otimista sobre o meu futuro profissional.	1 2 3 4 5
8.1 *. Fico pessimista quando penso sobre o meu futuro profissional.	1 2 3 4 5
9. Percebo que as minhas escolhas de hoje podem influenciar de forma importante o meu futuro profissional.	1 2 3 4 5
10. * O que eu faço atualmente terá pouco impacto no meu futuro profissional.	1 2 3 4 5
11. Sinto-me responsável pelo o que acontece na minha trajetória profissional.	1 2 3 4 5
12.* Acredito que o meu futuro profissional depende mais de situações que estão fora do meu controle.	1 2 3 4 5
13. . Mantenho-me firme nos meus propósitos profissionais ou educacionais mesmo quando a situação não é favorável.	1 2 3 4 5
14.* Sinto vontade de desistir quando enfrento dificuldades para realizar meus objetivos profissionais.	1 2 3 4 5
15. Sei muito bem o que quero para o meu futuro profissional.	1 2 3 4 5
16. * Se algo não está indo bem, fico em dúvida sobre ter feito boas escolhas profissionais ou educacionais.	1 2 3 4 5
17. Sou organizado (a) para atingir as minhas metas profissionais ou educacionais.	1 2 3 4 5
18. .* Adio ao máximo tomar decisões sobre o meu futuro profissional.	1 2 3 4 5
19. Tenho pensado sobre quais são os meus interesses profissionais ou de estudo.	1 2 3 4 5
20.* Penso pouco sobre o que realmente me interessa profissionalmente.	1 2 3 4 5
21. Reflito sobre minhas experiências de trabalho ou de estudo como forma de obter mais autoconhecimento.	1 2 3 4 5
22. .* Penso pouco sobre minhas experiências de trabalho ou de estudo para não começar a ter dúvidas indesejáveis.	1 2 3 4 5
23. Costumo buscar novas informações sobre o mercado de trabalho.	1 2 3 4 5
24.* Só procuro novas informações sobre o mercado de trabalho caso eu precise encontrar uma nova oportunidade ou fazer alguma escolha.	1 2 3 4 5
25. Converso com profissionais sobre os seus trabalhos como forma de conhecer diferentes possibilidades profissionais.	1 2 3 4 5
26. Troco experiências com profissionais da minha área ou com outros estudantes de meu curso.	1 2 3 4 5

27. Sou curioso (a) sobre a minha profissão ou área de formação e as suas possibilidades.	1 2 3 4 5
28. * Só procuro saber sobre diferentes possibilidades de trabalho para a minha profissão, ou área de formação, quando preciso fazer uma mudança nos meus planos.	1 2 3 4 5
29. Experimento novas formas de realizar meu trabalho ou atividades educacionais.	1 2 3 4 5
30.* Repito sempre o mesmo jeito de realizar meu trabalho ou atividades educacionais, se estiver funcionando bem.	1 2 3 4 5
31. Acredito no meu potencial para enfrentar desafios profissionais ou educacionais.	1 2 3 4 5
32.* Desisto de meus projetos profissionais por me sentir incapaz de colocá-los em prática.	1 2 3 4 5
33. Eu me sinto preparado (a) para enfrentar os desafios que surgirão na minha trajetória profissional.	1 2 3 4 5
34. * Evito investir em objetivos profissionais ou de estudo se percebo que são difíceis de realizar.	1 2 3 4 5
35. Sou competente nas minhas atividades de trabalho ou estudo.	1 2 3 4 5
36. * Perco oportunidades de ter um desempenho melhor nas minhas tarefas de estudo ou trabalho por insegurança.	1 2 3 4 5
37. Confio na minha capacidade de desenvolver as habilidades e competências necessárias para ter sucesso profissional.	1 2 3 4 5
38. * Pensar nas habilidades e competências necessárias para ter sucesso profissional faz com que eu me sinta desmotivado (a).	1 2 3 4 5
39. Procuro contribuir para melhorar a vida das pessoas no ambiente de trabalho ou de estudo.	1 2 3 4 5
40. * Eu coloco as minhas necessidades e interesses à frente das demais pessoas, quando estou no ambiente de trabalho ou estudo.	1 2 3 4 5
41. Demonstro para os outros que eles podem contar comigo no meu ambiente de trabalho ou estudo.	1 2 3 4 5
42.* Ajudo colegas de aula ou de trabalho apenas quando me pedem.	1 2 3 4 5
43. Busco fazer todo o possível para que meus colegas consigam sair-se bem nas atividades de trabalho ou de estudo.	1 2 3 4 5
44.* Procuro guardar para mim o meu conhecimento para valorizar o esforço que tive para aprender sobre um trabalho ou conteúdo estudado.	1 2 3 4 5
45. Procuro ajudar e receber ajuda no ambiente de trabalho ou de estudo.	1 2 3 4 5
46.* Eu me sinto mais merecedor das minhas conquistas profissionais ou educacionais quando as alcanço sem ajuda dos outros.	1 2 3 4 5
47. Procuro ser agradável com meus colegas de trabalho ou estudo.	1 2 3 4 5
48. * Quando estou muito incomodado (a) com algo no meu trabalho ou ambiente de estudo acabo descontando nas pessoas.	1 2 3 4 5
49. Tenho uma boa relação com diferentes tipos de pessoas no meu trabalho ou ambiente de estudo.	1 2 3 4 5
50.* Só gosto de interagir com colegas com quem tenho afinidade no ambiente de trabalho ou estudo.	1 2 3 4 5
51. Eu procuro fazer com que o meu grupo chegue a um acordo quando há um problema para resolver, seja no ambiente de trabalho ou de estudo.	1 2 3 4 5
52. * Fico incomodado (a) quando preciso trabalhar em grupo em situações de trabalho ou estudo.	1 2 3 4 5

Anexo C

Ficha de caracterização da amostra

1. Idade: _____

2. Sexo:

feminino

masculino

3. Em relação a gênero você se identifica como:

mulher

homem

outro: _____

4. Orientação sexual:

heterossexual

homossexual

bissexual

outro: Qual? _____

5. Você considera a cor de sua pele:

branca

parda

negra

amarela (oriental)

vermelha (indígena)

4. O seu estado civil:

solteiro(a)

casado(a)

união estável/morando junto com companheiro(a)

viúvo (a)

outro – Qual? _____

5. Você tem filhos? sim não

Quantos? _____

6. Em qual estado do Brasil você mora: _____ [mostrar opções]

7. Qual a sua nacionalidade?

brasileiro (a)

outra: Qual? _____

8. A sua escolaridade:

1º grau (ensino fundamental) incompleto (ou equivalente)

1º grau (ensino fundamental) completo (ou equivalente)

2º grau (ensino médio) ou técnico incompleto

- 2º grau (ensino médio) ou técnico completo.
- ensino superior incompleto
- ensino superior completo
- pós-graduação incompleta
- pós-graduação completa

9. Atualmente você está estudando:

- não estou estudando
- cursando ensino técnico
- cursando ensino superior – Qual semestre: _____
- cursando pós-graduação, especialização
- cursando pós-graduação, mestrado
- cursando pós-graduação, doutorado

A escolaridade dos seus pais:

10. Pai

- 1º grau (ensino fundamental) incompleto (ou equivalente)
- 1º grau (ensino fundamental) completo (ou equivalente)
- 2º grau (ensino médio) ou técnico incompleto
- 2º grau (ensino médio) ou técnico completo.
- ensino superior incompleto
- ensino superior completo
- pós-graduação incompleta
- pós-graduação completa

11. Mãe:

- 1º grau (ensino fundamental) incompleto (ou equivalente)
- 1º grau (ensino fundamental) completo (ou equivalente)
- 2º grau (ensino médio) ou técnico incompleto
- 2º grau (ensino médio) ou técnico completo.
- ensino superior incompleto
- ensino superior completo
- pós-graduação incompleta
- pós-graduação completa

12. A sua renda familiar aproximadamente:

- até 500 reais
- de 501 a 1000 reais
- de 1001 a 1500 reais
- de 1501 a 2000 reais
- de 2001 a 2500reais
- de 2501 a 3000 reais
- de 3001 a 3500 reais
- de 3501 a 4000 reais
- de 4001 a 4500 reais
- de 4501 a 5000reais
- de 5001 a 5500 reais
- de 5501 a 6000 reais

de 6001 a 6500 reais

de 6501 a 7000 reais

acima de 7000 reais

13. Qual a sua situação de trabalho atual:

emprego de carteira assinada

emprego informal/ sem carteira assinada

autônomo como prestador de serviços

autônomo com um negócio próprio

desempregado

optei por não trabalhar

14. Quantas horas por semana você trabalha (pode ser aproximadamente):

Menos de 20h

20 horas

30 horas

40 horas

44 horas

mais de 44 horas – Quantas: _____

14. Você passou por alguma dessas mudanças em sua carreira recentemente:

mudei de emprego.

fui promovido.

tenho uma nova função no meu emprego

- () comecei um novo negócio
- () mudei de profissão
- () estou investindo em uma nova área de especialidade dentro da minha profissão
- () iniciei um curso técnico
- () iniciei um curso superior
- () iniciei uma pós-graduação
- () outra: _____

Se você marcou alguma das opções na questão anterior:

15. Há quanto tempo aconteceu essa mudança em sua carreira: _____ (meses ou anos)

16. Quantos trabalhos diferentes você já teve ao longo da vida: _____

17. Quantos cursos superiores, graduações, você já iniciou: _____

Anexo D

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Estamos realizando um estudo com a finalidade de conhecer aspectos do desenvolvimento de carreira de estudantes e trabalhadores. A sua colaboração consiste em responder um conjunto de questionários com questões sobre dados sociodemográficos, adaptabilidade de carreira, personalidade, satisfação de vida, satisfação com a carreira ou satisfação com o curso. Os questionários serão aplicados através da Internet e levam cerca de 20 minutos para serem respondidos. Os dados pessoais solicitados serão usados apenas para caracterizar os participantes do estudo. Espera-se que os resultados desta pesquisa nos ajudem a compreender melhor o desenvolvimento de carreira, a fim de que se possa, futuramente, pensar em intervenções que auxiliem esse processo. Esta pesquisa 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.psi@gmail 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 depois de iniciar, se assim o desejar, sem prejuízo algum, embora nós peçamos que você nos dê sua ajuda e contribuição. Embora este estudo não traga nenhum benefício direto aos participantes, a sua colaboração poderá contribuir para a construção do conhecimento científico sobre o assunto. Não são conhecidos riscos aos participantes da pesquisa. O único incômodo previsto é o de disponibilizar algum tempo para responder ao questionário. Os resultados globais da pesquisa serão publicados posteriormente em algum periódico científico da área de psicologia, porém com o seu anonimato assegurado. 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 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 maior de 18 anos e concordo em participar da pesquisa

Não quero participar da pesquisa

FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Construção e Evidências de Validade e Fidedignidade de uma Escala de Adaptabilidade de Carreira

Pesquisador: Marco Antônio Pereira Teixeira

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 88120318.4.0000.5334

Instituição Proponente: Instituto de Psicologia - UFRGS

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.648.421

Apresentação do Projeto:

A adaptabilidade de carreira vem sendo associada a um desenvolvimento e ajustamento psicológico mais favorável, indicando que os indivíduos mais habilidosos em se adaptar ao mundo do trabalho tendem a experimentar mais bem-estar em todos os âmbitos de vida. O instrumento Career Adaptability Scale (CAAS) é amplamente utilizado como medida desse construto, nas suas diversas adaptações para cada país. No entanto, esse instrumento apresenta uma limitação importante em relação ao ser poder discriminativo, conforme já sugerido na literatura. O objetivo deste estudo, portanto, é criar uma nova medida de adaptabilidade de carreira, visando abranger mais características do construto em relação a medida original, no intuito de criar alternativa à CAAS. Serão convidados a participar da pesquisa estudantes e trabalhadores com idade a partir de 18 anos. Estima-se o tamanho amostral de 460 participantes para cada subgrupo (estudantes e trabalhadores). A amostra será obtida por conveniência através de um questionário tipo *survey online*. Evidências de validade serão investigadas através de análises fatoriais e de correlações dos escores da nova escala de adaptabilidade de carreira com os dos demais instrumentos. Por fim, a fidedignidade será investigada através do alfa de Cronbach.

Objetivo da Pesquisa:

O objetivo desta pesquisa é buscar evidências de validade para o novo instrumento de adaptabilidade de carreira por meio de análises fatoriais, com a expectativa do ajuste em cinco dimensões. **Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Os riscos são mínimos como cansaço em responder ao questionário online. Os benefícios são indiretos, a produção do conhecimento através de artigo científico.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

No processo de construção do instrumento, haverá uma avaliação por juízes com experiência de pesquisa e prática na área de desenvolvimento de carreira, os quais terão familiaridade com o referencial teórico adotado e com o construto adaptabilidade de carreira. Esse procedimento será realizado conforme descreve Pasquali (2010). Posteriormente, será realizado um estudo piloto com o público alvo a fim de verificar a adequação da linguagem e das instruções do instrumento. Além disso, o instrumento Academic Major Satisfaction Scale será traduzido e evidências de validade serão obtidas através da técnica de tradução reversa (back translation) e exame de validade aparente. Os participantes serão convidados a participar da pesquisa através de um formulário eletrônico no formato Survey online. Essa etapa será dividida em dois momentos, no primeiro será aplicada a nova Escala de Adaptabilidade de Carreira juntamente com os demais instrumentos, exceto a versão original (CAAS), a qual será respondida em separado em momento posterior. Para isso, será solicitado o endereço eletrônico dos participantes que desejam responder a segunda parte da pesquisa. Tal procedimento visa evitar a repetição de conteúdos semelhantes em uma mesma aplicação, o que poderia ocasionar desistências ou a diminuição sensibilidade às diferenças entre os conteúdos de cada escala. A CAAS será enviada uma semana após a primeira aplicação para os participantes que manifestarem interesse em continuar contribuindo com a pesquisa, deixando endereço de e-mail para contato. Previamente à aplicação, os participantes serão informados sobre os objetivos da pesquisa através do termo de consentimento livre e esclarecido. Será garantido ao participante o seu direito de interromper a sua participação e de retirar o seu consentimento a qualquer momento, bem como o esclarecimento de dúvidas sobre a pesquisa com o pesquisador responsável. O IBM Statistical Package Software for the Social Sciences (SPSS) será utilizado para a realização de análises descritivas, inferenciais e para caracterização da amostra. Análises fatoriais exploratórias serão usadas para investigar a estrutura fatorial da escala de adaptabilidade de carreira. Análises de regressão serão aplicadas para avaliar a validade incremental da escala. Além disso, serão feitas correlações com os escores dos demais instrumentos para buscar evidências de validade. Testes t e ANOVA poderão investigar diferenças entre grupos (idade, curso, universidade etc). Por fim, a fidedignidade será investigada através do alfa de Cronbach.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Apresenta todos os termos e estão adequados.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

O projeto está eticamente adequado.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1116921.pdf	20/04/2018 1 3:44:34		Aceito
Outros	Parecer_COMPESQ.pdf	20/04/2018 1 3:33:19	Marco Antônio Pereira Teixeira	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto_PB.pdf	19/04/2018 1 4:30:40	Marco Antônio Pereira Teixeira	Aceito
Orçamento	Orcamento_Financeiro.docx	18/04/2018 1 5:52:16	Marco Antônio Pereira Teixeira	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Mestrado_Adriana_Sacramento_PB.docx	18/04/2018 15:51:33	Marco Antônio Pereira Teixeira	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.docx	18/04/2018 15:08:47	Marco Antônio Pereira Teixeira	Aceito
Cronograma	CronogramaProjeto.docx	18/04/2018 1 5:08:35	Marco Antônio Pereira Teixeira	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

PORTO ALEGRE, 10 de Maio de 2018

Assinado por:

Milena da Rosa Silva

(Coordenador)

Endereço: Rua Ramiro Barcelos, 2600

Bairro: Santa Cecília

CEP: 90.035-003

Município: Porto Alegre UF: RS

e-mail: cep-psico@ufrgs.br

Telefone: 33085698

Anexo F

Escala de Satisfação de Vida (Giacomoni & Hutz, 1997)

Encontra-se a seguir cinco afirmações com as quais pode concordar ou discordar. Utilizando a escala de 1 a 7 abaixo indicada, refira o seu grau de acordo com cada item colocando o número apropriado na linha que precede cada um deles. Procure ser sincero nas respostas que vai dar. Eis a escala de 7 pontos:

1 – totalmente em desacordo

2 – em desacordo

3 – mais ou menos em desacordo

4 – nem de acordo nem em desacordo

5 – mais ou menos de acordo

6 – de acordo

7 – totalmente de acordo

1. Em muitos aspectos, a minha vida aproxima-se dos meus ideais.
2. As minhas condições de vida são excelentes.
3. Estou satisfeito com a minha vida.
4. Até agora, consegui obter aquilo que era importante na vida.
5. Se pudesse viver a minha vida de novo, não alteraria praticamente nada

Anexo G

Marcadores Reduzidos para a Avaliação da Personalidade no Modelo dos Cinco Grandes Fatores

(Hauck Filho, Machado, Teixeira, & Bandeira, 2012)

Marcadores de Personalidade

Abaixo há diversos adjetivos que representam características comuns a diversas pessoas. Leia e assinale o quanto cada um dos adjetivos descreve você. O número "1" significa que o adjetivo não o descreve apropriadamente e "7" significa que o adjetivo o descreve apropriadamente. Quanto maior o número, mais você considera que o adjetivo se aplica a você.

não descreve apropriadamente 1 ----- 2 ---- 3 ----- 4 ----- 5 ----- 6 ----- 7 descreve
apropriadamente

EU SOU UMA PESSOA...

- | | |
|------------------|-----------------|
| 1. Comunicativa | 14. Organizada |
| 2. Quieta | 15. Cuidadosa |
| 3. Tímida | 16. Pessimista |
| 4. Desembaraçada | 17. Deprimida |
| 5. Inibida | 18. Insegura |
| 6. Amável | 19. Ansiosa |
| 7. Gentil | 20. Aborrecida |
| 8. Simpática | 21. Criativa |
| 9. Bondosa | 22. Artística |
| 10. Compreensiva | 23. Filosófica |
| 11. Dedicada | 24. Aventureira |
| 12. Esforçada | 25. Audaciosa |
| 13. Responsável | |

Anexo H

Escala de Satisfação com a Carreira (Costa, 2013)

As questões abaixo devem ser respondidas levando-se em consideração a sua interpretação sobre o quanto você se sente satisfeito em relação à sua carreira. Responda marcando o número corresponde a sua avaliação de 1 a 5, conforme a seguinte escala de valores:

1 - Muito insatisfeito

2- Pouco satisfeito

3- Satisfeito

4- Bem satisfeito

5- Muito satisfeito

1. Estou satisfeito com o sucesso que tenho alcançado em
minha carreira 1 2 3 4 5

2. Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em
direção aos meus objetivos de carreira como um todo. 1 2 3 4 5

3. Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em
direção aos meus objetivos de renda 1 2 3 4 5

4. Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em
direção aos meus objetivos de promoção. 1 2 3 4 5

5. Estou satisfeito/a com o progresso que fiz quanto aos meus
objetivos de desenvolver de novas habilidades. 1 2 3 4 5

Anexo I

Escala de Satisfação com a Escolha do Curso

Adaptação de Nauta (2007) realizada para esta pesquisa

O presente instrumento avalia níveis de satisfação do estudante com o seu curso. Para isso, solicitamos que você leia atentamente cada frase abaixo, pontuando de 1 a 5, conforme concorda ou discorda da afirmação. Não existem respostas certas ou erradas, apenas queremos saber sobre a sua avaliação pessoal. Portanto, pedimos que responda de forma espontânea.

Marque suas respostas de acordo o número correspondente, conforme indicado logo abaixo:

1 = discordo fortemente

2 = discordo

3 = não concordo nem discordo

4 = concordo

5 = concordo fortemente

- | | |
|---|---------|
| 1. Eu frequentemente penso que não deveria ter entrado nesse curso. | 1 2 3 4 |
| 2. Eu gostaria de estar mais feliz com a minha escolha de curso. | 1 2 3 4 |
| 3. Eu estou pensando seriamente em mudar para um outro curso. | 1 2 3 4 |
| 4. De forma geral, estou feliz com o curso que escolhi. | 1 2 3 4 |
| 5. Eu me sinto bem com a minha escolha de curso. | 1 2 3 4 |
| 6. Eu gostaria de conversar com alguém sobre mudar de curso. | 1 2 3 4 |