



UNIVERSIDADE DE ÉVORA

**Escola de Ciências Sociais**

Departamento de Psicologia

***Indecisão Vocacional, adaptabilidade na carreira  
e satisfação com a vida***

**Mestranda:** Sara Cristina Figueira Cabeça

**Orientação:** Prof. Doutor Paulo Miguel da Silva Cardoso

**Mestrado em Psicologia**

Área de especialização: Psicologia da Educação

Dissertação

Évora, 2017

## **Agradecimentos**

Em primeiro lugar, e como não poderia deixar de ser, um obrigado reforçado ao Professor Paulo Cardoso, por todo o apoio, pelas aprendizagens que me fizeram crescer, pelo tempo que sempre me dispensou, por acreditar em mim, e por tantas outras coisas que não terei espaço para referir.

Um obrigado muito especial a todos os participantes do presente estudo, bem como aos Diretores e Docentes das Escolas Secundárias Gabriel Pereira em Évora e Dr. Hernâni Cidade em Redondo.

Quero agradecer à minha família, à minha Mãe, ao meu Pai e aos meus Irmãos, pelo apoio em horas necessárias e compreensão ao longo de todo este percurso.

Um agradecimento mais do que especial à minha tia Leopoldina, que embora já não se encontre presente fisicamente, foi quem me deu forças para começar a minha formação, que sempre esteve ao meu lado, que sempre acreditou nas minhas capacidades, que sempre me transmitiu motivação para continuar e que nunca me deixou sem um olhar ou uma palavra nos piores momentos, continuando a ser uma influencia constante na minha vida.

Ao meu namorado, Pedro Sousa, que esteve presente em todos os altos e baixos de quem escreve uma dissertação, sempre com um sorriso e uma palavra de força. Obrigada por estares sempre ao meu lado e por me apoiares em todos os momentos, pois tu tornas as coisas boas em coisas excelentes, as coisas menos boas em futuros sorridentes e não me deixas baixar os braços por nada na vida. És uma força incondicional e eu sei que nunca a vou perder. Sem ti nunca seria possível.

Um obrigado destacado à Beatriz Sousa por se preocupar em cada instante passado, por tornar uma amizade naquilo que todas deveriam ser: um ambiente familiar repleto de amor, segurança, compreensão, preocupação e muita força. Obrigada por estares ao meu lado Bea, e pela tua alegria na minha vida.

Obrigado ao Tio Carlos, ao Sr. João e à Francisca por serem como uns pais para mim, me auxiliarem em tudo e demonstrarem uma preocupação tão genuína que se traduz num abraço ao coração.

Obrigado a todos os que fizeram parte da minha vida e deste meu percurso académico, obrigado a todos os que acreditaram, e aos que não acreditaram, de alguma forma o vosso contributo me fez crescer e ser o que sou hoje.

Obrigado, tenho-vos sempre no meu coração.

## **Indecisão Vocacional, adaptabilidade na carreira e satisfação com a vida**

### **Resumo**

Com o objetivo de estudar a relação entre a indecisão vocacional, adaptabilidade e funcionamento psicossocial nos adolescentes, foram utilizadas medidas de avaliação destes construtos numa amostra de 273 estudantes do 9º e 12º ano de escolaridade: o Career Decision Difficulties Questionnaire, a Escala de Adaptabilidade na Carreira e a Escala de Satisfação com a vida. Os resultados demonstraram correlações negativas e significativas entre dificuldades de tomada de decisão, adaptabilidade e satisfação com a vida, bem como relações positivas entre adaptabilidade e satisfação com a vida. Não foram evidenciadas diferenças estatisticamente significativas referentes ao género dos participantes. Relativamente ao nível de escolaridade, foram identificadas diferenças significativas favoráveis aos participantes do 9º ano. Os participantes do 12º ano Profissional apresentam médias superiores para as variáveis prontidão e dificuldades relativas a informação inconsistente. Os resultados são discutidos considerando as suas implicações para a investigação e prática.

**Palavras-chave:** Adolescentes, Indecisão Vocacional, Adaptabilidade; Funcionamento Psicossocial.

## **Vocational indecision, Career adaptability and life satisfaction**

### **Abstrat**

In order to study the relationship between vocational indecision, adaptability and psychosocial functioning in adolescents, in a sample of 273 students in 9<sup>th</sup> and 12<sup>th</sup> grade the following measures were applied: The Career Decision Difficulties Questionnaire scale, the Adaptability in Career scale, and the Life Satisfaction scale. The results showed negative and significant correlations between difficulties of decision-making, career adaptability and life satisfaction, as well as positive relations between career adaptability and life satisfaction. No statistically significant differences regarding participant's gender were obtained. Regarding participant's school level results revealed statistic significant differences between grade 9 and 12 students, favorable to grade 9 participants. Relatively to 9 grade students, 12 grade participants revealed significant higher levels of readiness and difficulties related to inconsistent information. Results were discussed considering their research and practical implications.

**Keywords:** Adolescents, Vocational Indecision, Adaptability; Psychosocial functioning.

## Índice

<b>Agradecimentos</b> .....	I
<b>Resumo</b> .....	II
<b>Abstrat</b> .....	III
<b>Índice de Figuras e Tabelas</b> .....	V
<b>Introdução</b> .....	1
<b>Parte I – Enquadramento teórico</b> .....	5
<b>1. Indecisão vocacional versus indecisão vocacional crónica</b> .....	5
<b>2. As dificuldades na tomada de decisão vocacional na perspetiva de Itamar Gati</b> .....	6
2.1. Especificação das Dificuldades .....	8
2.2. Career Decision Difficulties Questionnaire – CDDQ .....	12
<b>3. Das dificuldades de tomada de decisão aos perfis de indecisão</b> .....	13
3.1. Avaliação de perfis de indecisão .....	15
<b>4. A Adaptabilidade de carreira e o Processo de Decisão Vocacional</b> .....	18
4.1. A adaptabilidade e a construção de um percurso vocacional .....	18
<b>5. Desenvolvimento de carreira e satisfação com a vida</b> .....	24
<b>Parte II – Estudo empírico</b> .....	27
<b>1. Objetivos e questões de investigação</b> .....	27
<b>2. Metodologia</b> .....	28
2.1. Participantes .....	28
2.2. Instrumentos .....	29
2.3. Procedimento.....	29
<b>3. Análise dos dados</b> .....	30
<b>4. Resultados</b> .....	30
4.1. Precisão dos Resultados nas Escalas.....	30
4.2. Relação entre as variáveis Dificuldades de Tomada de Decisão, Adaptabilidade e Satisfação com a Vida .....	31
4.3. Diferenças entre grupos .....	33
<b>5. Discussão dos Resultados</b> .....	36
<b>6. Limitações e implicações futuras</b> .....	39
<b>7. Conclusão</b> .....	40
<b>Referências Bibliográficas</b> .....	43
<b>Anexos</b> .....	47

## **Índice de Figuras e Tabelas**

**Figura 1.** Taxonomia inicial do modelo teórico sobre dificuldades na tomada de decisão vocacional (Gati et al, 1996).....8

**Figura 2.** As 44 Dificuldades incluídas na Taxonomia proposta por Gati, Krausz e Osipow (1996).....9

**Figura 3.** Avaliação das dimensões da Teoria da Construção da Carreira na escala CAAS.....20

**Tabela 1.** Matriz de correlações para as variáveis do CDDQ, Escala de Adaptabilidade e Escala de Satisfação com a Vida.....31

**Tabela 2.** Diferenças entre médias de resultados em função do género.....33

**Tabela 3.** Diferenças entre médias de resultados em função da idade.....34

**Tabela 4.** Diferenças entre médias de resultados em função do nível de escolaridade.....35

## **Introdução**

A presente dissertação visa explorar a relação entre Indecisão Vocacional, Adaptabilidade de Carreira e Satisfação com a Vida. Estrutura-se em duas partes principais: a primeira parte referente ao enquadramento teórico, em que se encontram os conceitos em estudo e os respetivos modelos teóricos; e em segundo plano a parte metodológica em que se descreve a amostra e os instrumentos utilizados. Por fim, serão apresentadas conclusões, contributos e limitações ao estudo, bem como a sugestões para investigações futuras.

A temática da indecisão vocacional tem enfatizado ao longo do tempo, constrangimentos e dificuldades inerentes ao processo de tomada de decisão vocacional. Dada a importância que detém na vida de cada indivíduo, a indecisão vocacional tornou-se uma das questões centrais na investigação em Psicologia, nomeadamente numa das suas vertentes: o aconselhamento de carreira (Gati, Krausz & Osipow, 1996). Um dos objetivos centrais do aconselhamento de carreira é facilitar o processo de tomada de decisão vocacional e, em particular, ajudar o indivíduo a ultrapassar as dificuldades que encontra durante este processo, no que concerne às discrepâncias entre os atributos pessoais (valores, habilidades, qualidades) e as alternativas de formação profissional, elevando deste modo, o autoconhecimento e a autoexploração (Gati; Davidovitch; Asulin-Peretz & Gadassi, 2010).

Relativamente às dificuldades de tomada de decisão vocacional, inicialmente existia uma visão dicotómica do problema, considerando duas categorias: indivíduos decididos ou indivíduos indecisos. Por outro lado, a maioria das abordagens tradicionais classificavam os indivíduos segundo um único estilo de tomada de decisão dominante (por exemplo: racional; compatível; emocional; impulsivo; agonizante; fatalista; intuitivo...) (Gati; Gadassi; Mashian-Cohen, 2012). Nesta linha, a investigação das últimas duas décadas tem permitido uma reflexão relativamente aos estilos de tomada de decisão, tendo alguns investigadores indicado que os indivíduos podem apresentar mais do que um estilo de tomada de decisão, utilizando uma diversidade de estratégias de escolha para as diferentes decisões que realizam.

A investigação também tem procurado identificar as características de indivíduos com ou sem dificuldades de tomada de decisão vocacional. Tem-se

verificado que os participantes que apresentam maior facilidade no processo de tomada de decisão usufruem de um sentido mais objetivo de identidade pessoal e vocacional correspondente à fase de desenvolvimento em que se encontram. A identidade pessoal e vocacional definida, ser mais velho e ter níveis superiores de individuação, os acontecimentos de vida e o ambiente em que o indivíduo está inserido relacionam-se com o processo de decisão face a uma profissão (Brousseau, & Hunsaker, 1990; Sigh & Greenhaus, 2004 citado por Gati *et al*, 2012). Verificou-se que a indecisividade e a ansiedade relacionavam-se com menor investimento na escolha de um curso superior e menor estabilidade na escolha (Germeijs & Boeck, 2003). Por sua vez, Gati e colaboradores (2012) verificaram que universitários com percepções mais pessimistas e níveis mais elevados de ansiedade e uma identidade e autoconceito menos claros, tendiam a ser mais indecisos ao longo do tempo. Um estudo com jovens do 9º ano de escolaridade, evidenciou que os rapazes revelavam um maior índice de certeza vocacional, identidade vocacional e autoestima do que as raparigas (Simões, 2014). Este conjunto de resultados aponta para uma conceção multidimensional da indecisão vocacional.

Relacionado com a Indecisão Vocacional, está o tema da Adaptabilidade de Carreira na medida em que tem a ver com a prontidão do indivíduo para lidar com as tarefas de desenvolvimento e transições que se colocam ao longo do ciclo de vida (Savickas & Porfeli, 2012). Deste modo, a adaptabilidade na carreira é facilitadora da tomada de decisão na carreira. De fato, no mundo do trabalho, a adaptabilidade surge como um constructo essencial da escolha e da decisão aquando de oportunidades que permitam ao indivíduo permanecer produtivo, recompensado e realizado. A adaptabilidade, em qualquer etapa da vida, é um elemento crucial da escolha e decisão profissional (Baltes, Lindenberger & Staudinger, 1998 citado por Hartung, Porfel & Vondracek, 2008). De modo a entender esta relação entre a adaptabilidade e indecisão vocacional, Donald Super (1949, citado por Savickas 1995), pretendeu explorar os diferentes padrões de desenvolvimento de carreira, desenvolvendo ao longo dos seus estudos um novo conceito, o conceito de maturidade vocacional. Por forma a compreender melhor os mecanismos e estratégias que direcionam o indivíduo na escolha e na decisão de uma profissão, surgiu uma diversidade de investigações sendo um dos constructos o conceito de Adaptabilidade de Carreira (Savickas & Porfeli, 2012). Mais tarde, Savickas (1997, citado por Ambiel, 2014) considerou a teoria de



Super (1957) colocando o seu foco nas influências contextuais e sociais e, essencialmente, as potenciais mudanças que estas influências poderiam exercer na vida de um indivíduo.

Considerando a importância do trabalho na vida das pessoas, coloca-se uma questão relevante: saber em que medida apoiar a resolução da indecisão vocacional e a promoção da adaptabilidade na carreira contribuem para a satisfação da vida dos indivíduos. De fato, a adolescência é um período do ciclo vital no qual os jovens são confrontados com tarefas de desenvolvimento cuja resolução pode contribuir para a sua satisfação com a vida. Na presente dissertação, a influência de fatores de indecisão nas variáveis psicológicas e no desenvolvimento psicossocial em análise será tida em consideração face ao nível de satisfação com a vida dos adolescentes.

A satisfação com a vida traduz-se num processo de avaliação pessoal no qual os indivíduos avaliam a qualidade da própria vida, com base em aspetos únicos da sua personalidade (Pavot & Diener, 1993 citado por Silva & Gamboa, 2014). Diener (1984), na sua conceção sobre satisfação com a vida, refere um processo de julgamento cognitivo que depende da comparação das circunstâncias do próprio indivíduo com o que este considera adequado e positivo ao seu desenvolvimento. Ao abordar a variável satisfação com a vida pretende-se abordar uma das suas vertentes, neste caso, a indecisão vocacional. Essencialmente, este tipo de abordagem implica comparações pessoais entre vida real e vida ideal com o intuito de avaliar vários aspetos do desenvolvimento psicossocial e da experiência de vida bem como, conseqüentemente, a satisfação com a mesma (Diener, 1984).

De acordo com Diener (1984), a satisfação com a vida pode ser avaliada na sua globalidade ou em domínios específicos, sendo que neste caso em particular o estudo irá incidir no domínio profissional face a aspetos de indecisão vocacional dependendo, deste modo, do desenvolvimento psicossocial na interação com o meio ambiente que rodeia o indivíduo e a sua própria perceção e avaliação de vida. Nesta linha, utilizando como ferramenta de investigação estudos desenvolvidos por Itamar Gati, e por base os dois modelos deste autor, “dificuldades de tomada de decisão” e “perfis de indecisão, a presente investigação surge numa perspetiva construtivista do desenvolvimento vital sendo este um processo contínuo e trabalhoso ao longo das diferentes etapas da vida de um indivíduo. Neste sentido, o processo de tomada de decisão é indicado ao longo da

presente investigação como um processo contínuo e trabalhoso e explorado à luz de uma etapa específica da vida: a adolescência. Assim, o presente estudo foca-se na relação entre a indecisão vocacional com a adaptabilidade e o funcionamento psicossocial dos adolescentes.

## **Parte I – Enquadramento teórico**

### **1. Indecisão vocacional versus indecisão vocacional crónica**

As investigações acerca de indecisão vocacional, têm despertado interesse no entendimento de quais as intervenções mais adequadas a esta temática. No processo de tomada de decisão vocacional, os indivíduos podem diferenciar-se quanto ao momento da vida em que se situam - enquanto alguns indivíduos não têm nenhuma alternativa pensada ou têm apenas uma opção geral, outros poderão ter já decidido de entre opções as específicas que desejam explorar, e outros podem já ter explorado uma opção de interesse. Contudo, não é possível determinar com exatidão as características e padrões de personalidade face à indecisão dos diferentes tipos de indivíduos (Betz, 1992; Gordon, 1998 citado por Santos, 2000). Para um entendimento da indecisão vocacional, torna-se pertinente articular dois tipos de indecisão que se destacam na literatura: a indecisão vocacional enquanto um tipo de indecisão de carácter transitório e desenvolvimentista que envolve todas as barreiras inerentes ao processo de exploração vocacional de um indivíduo no confronto das suas características pessoais com a diversidade de escolhas que se lhe apresentam; e a indecisão generalizada que, por sua vez, é a evidência da incapacidade de realizar uma escolha de modo autónomo, não só ao nível vocacional mas também em outros aspetos do quotidiano do indivíduo (acompanhado por características psicológicas negativas inerentes a características específicas e particulares da personalidade de cada um). A indecisão vocacional crónica é, assim, uma extensão da indecisão do indivíduo noutras dimensões da sua vida. Conhecer estes dois tipos de indecisão é essencial para evitar que não surja a possibilidade de confusão aquando de uma proposta de intervenção adequada ao indivíduo em específico. Tendo subjacente esta clarificação concetual relativamente à indecisão vocacional passamos a referir diferentes modelos multidimensionais da indecisão vocacional.

Contudo, existem atualmente três grandes modelos que operacionalizam a perspetiva multidimensional, nomeadamente, a perspetiva de Steven Brown & Lent (2008) que a partir de estudos meta-analíticos desenvolveu o modelo dos 4 fatores. Germeijs & Boeck (2003) também propôs um modelo normativo para a tomada de decisão vocacional, o qual fornece informações acerca de como os indivíduos devem

realizar boas decisões vocacionais. A terceira abordagem mais relevante ao tema da indecisão vocacional é perspectiva multidimensional de Gati, Landman, Davidovitch Asulil-Peretz & Gadassi (2010) sobre as dificuldades de tomada de decisão, a qual evoluiu para uma conceção perfis de indecisão vocacional. Ao longo deste trabalho optámos por focar a abordagem de Itamar Gati como forma de dar continuidade aos estudos de adaptação deste modelo à realidade portuguesa.

## **2. As dificuldades na tomada de decisão vocacional na perspectiva de Itamar Gati**

Uma boa decisão deve partir da escolha de uma alternativa com a maior utilidade possível - a utilidade de cada alternativa é o reflexo da diferença entre a perceção individual de interesses e as características, capacidades e qualidades do indivíduo. A teoria da utilidade, proposta por Gati, Krausz e Osipow (1996) é um modelo normativo que pode ser considerado um preditor para o melhor método de tomar decisões (Baron, 1988; Brown, 1990, citado por Gati *et al*, 1996).

Sabemos que uma decisão é tanto melhor quanto maior for a consciência do indivíduo perante os seus próprios objetivos e metas a atingir – sendo também estes representativos das suas preferências e interesses tal como das suas características e qualidades pessoais, a reter no presente modelo. Posto isto, no que concerne ao processo de tomada de decisão, a teoria da utilidade torna-se uma premissa essencial podendo ser inicialmente considerada como um fator basilar no processo de investigação acerca de qual melhor forma ou método de tomar decisões: se o indivíduo tem que tomar uma decisão com base numa variedade de alternativas, há também muitos aspetos e atributos pessoais que devem ser tidos em conta face à comparação e avaliação das mesmas aquando do processo de tomada de decisão vocacional (Lofquist & Dawis, 1978, citado por Gati *et al*, 1996). Contudo, as dificuldades com que cada indivíduo se depara, inseridas em categorias específicas como referido anteriormente, poderão também estar relacionadas entre si – não podem nem devem estar completamente independentes umas das outras (Campbell e Heffernan, 1983, citado por Gati *et al*, 1996).

A incerteza de tomar uma decisão desempenha um importante papel no que respeita às características tanto do indivíduo (preferências e perspectivas face ao presente

e ao futuro) como das alternativas vocacionais existentes e da sua natureza. O processo de tomada de decisão vocacional envolve um conjunto de detalhes, uma série de alternativas a selecionar, e muitos outros atributos ou aspetos que são considerados na comparação e na avaliação das possíveis opções (Gati *et al*, 1996). Normalmente, o número de alternativas apresentadas ao indivíduo é bastante elevado (Ex.: profissões, faculdades, possíveis entidades empregadoras), existindo também uma quantidade elevada de informações disponíveis para cada uma. Torna-se, deste modo, necessário considerar um determinado e específico número de aspetos (Ex.: condições da profissão, grau de independência, tipo de relacionamento necessário a ter com as pessoas, entre outros) para adequadamente caracterizar as opções e as preferências do indivíduo de uma forma detalhada e significativa (Gati *et al*, 1996). Desta feita, focando a da teoria da utilidade, Gati, Krausz & Osipow (1996) deram lugar ao termo "*ideal career decision maker*". Este termo refere-se a um indivíduo que está consciente da necessidade de tomar uma decisão de vocacional, que está disposto a tomar uma decisão, e que é capaz tomar uma boa decisão, ou seja: tomar uma decisão utilizando um processo apropriado e mais compatível com os seus objetivos.

Nesta linha, os autores referidos propuseram um modelo multidimensional das dificuldades de tomada de decisão. Este modelo fundamenta-se na perspetiva de que o processo de tomada de decisão vocacional poderá estar dividido em componentes distintos envolvendo diferentes tipos de dificuldades subjacentes ao indivíduo. Nesta perspetiva define-se uma classificação hierárquica na qual as grandes categorias de dificuldades estão divididas em categorias específicas, e posteriormente em subcategorias com distinções particulares no seu conteúdo, tendo por base diferentes critérios ao longo da sua exploração e confirmação da sua validade empírica: se as dificuldades pertencem à mesma fase ou componente do processo de tomada de decisão de vocacional; se as dificuldades provêm da mesma fonte; se as dificuldades têm similaridade entre si; ou se usufruem de semelhanças no tipo de intervenção necessária para serem ultrapassadas. Assumido também que um determinado indivíduo pode ter uma única dificuldade ou uma combinação das mesmas, com a possibilidade de ser identificado numa única ou em várias categorias propostas no presente modelo.

No presente modelo, passamos a enumerar as três grandes e principais categorias propostas pelo autor, denominadas categorias *major* (Gati *et al*, 1996) (Tabela 1): a falta de prontidão (Lack of Readiness), que inclui quatro categorias de dificuldades que

antecedem o processo de tomada de decisão; a falta de informação (Lack of Information) e a informação inconsistente (Inconsistent Information) que incluem três categorias de dificuldades cada uma), resultando num total de 10 categorias de dificuldades e 44 dificuldades específicas (Campbell & Heffernan, 1983 citado por Gati et al, 1996).

Figura 1. Taxonomia inicial do modelo teórico sobre dificuldades na tomada de decisão vocacional (Gati et al, 1996)

<b>Hierarquia de dificuldades na tomada de decisão vocacional</b>		
Antes de iniciar o processo de tomada de decisão vocacional	Falta de prontidão devido a	Falta de motivação
		Indecisão
		Mitos disfuncionais
		Falta de conhecimento sobre o processo (Etapas)
Durante o processo de tomada de decisão vocacional	Falta de informação sobre	Si mesmo
		Ocupações
		Formas de obter informações
	Informação inconsistente devido a	Informação não confiável
		Conflitos internos
		Conflitos externos

## **2.1. Especificação das Dificuldades**

O modelo teórico explorado por Gati e colaboradores (1996), inclui 44 dificuldades específicas (ou subcategorias) - cada uma dessas 44 dificuldades específicas representam um tipo distinto de problema, sendo estas distinções consideradas à luz de um significado prático aparente (Tabela 2). Contudo, é importante ressaltar que o grau de diferenciação não é igual entre as 10 categorias.

Figura 2. As 44 Dificuldades incluídas na Taxonomia proposta por Gati, Krausz e Osipow (1996)

<b>Especificação das dificuldades na tomada de decisão vocacional</b>
Antes de iniciar o processo de tomada de decisão vocacional

---

**Falta de prontidão    Falta de motivação:**

**devido a**

1. Falta de vontade para tomar uma decisão vocaciona
2. O trabalho não é percebido como algo determinante na vida
3. Sentimento de que a passagem do tempo irá ajudar na tomada de decisão vocacional

---

**Indecisão:**

1. Dificuldade na tomada de decisão vocacional
2. Necessidade de confirmação e suporte para tomar uma decisão
3. Tendência para evitar compromissos
4. Medo de fracassar

---

**Mitos disfuncionais:**

1. Crença de que a escolha de uma profissão irá resolver problemas pessoais
2. Crença acerca da existência de uma profissão considerada ideal à luz dos interesses pessoais
3. Crença de que a escolha de uma profissão é algo único e uma obrigação ao longo da vida

---

**Falta de conhecimento sobre o processo (Etapas)**

1. Falta de conhecimento sobre as etapas envolvidas no processo de tomada de decisão vocacional
2. Falta de conhecimento acerca dos fatores a ter em consideração
3. Falta de conhecimentos sobre como relacionar e conciliar as alternativas de carreira existente com os seus próprios interesses e características pessoais

---

Durante o processo de tomada de decisão vocacional

---

**Falta de**

**informação sobre**

**Si mesmo:**

1. Falta de informação sobre as próprias habilidades
  2. Falta de informação sobre os próprios traços de personalidade
  3. Falta de informação sobre as alternativas profissionais e consciência das preferências pessoais face às mesmas.
-

- 
4. Falta de informação sobre como será no futuramente
  5. Falta de informação sobre oportunidades futuras
  6. Falta de informação sobre as próprias preferências futuras
- 

**Ocupações:**

1. Falta de informação sobre a variedade de alternativas profissionais e formação
  2. Falta de informação sobre as características das alternativas profissionais face aos interesses pessoais
  3. Falta de informação sobre a variedade de alternativas profissionais futuras ou de formação profissional
  4. Falta de informação sobre as características das alternativas profissionais futuras de ou de formação profissional
- 

**Formas de obter informações:**

1. Falta de informação sobre formas de obtenção de informações adicionais sobre si mesmo
  2. Falta de informação sobre formas de obtenção de informações adicionais sobre alternativas profissionais
- 

**Informação inconsistente devido a**

**Informação não confiável:**

1. Informações vagas
  2. Informações não confiáveis sobre os próprios traços de personalidade
  3. Informações não confiáveis sobre alternativas profissionais de interesse
  4. Informações não confiáveis sobre as próprias preferências relacionadas profissão
  5. Informações não confiáveis sobre a existência de uma alternativa profissional
  6. Informações não confiáveis sobre as características de uma profissão
- 

**Conflitos internos:**

1. Falta de vontade de compromisso
  2. Alternativas profissionais igualmente atraentes
  3. Indiferença a alternativas profissionais acessíveis
-



- 
4. Alternativas profissionais indesejáveis
  5. Preferências que não conjugam com as alternativas profissionais existentes
  6. Capacidades insuficientes para as exigências da alternativa profissional de interesse
  7. Capacidades que excedam os requisitos da alternativa profissional de interesse
- 

**Conflitos externos:**

1. Desacordo entre um significativo e o indivíduo relativamente à alternativa profissional desejável
  2. Desacordo entre um significativo e o indivíduo sobre as características desejáveis relacionadas à profissão
  3. Desacordo entre as diferenças pessoais significativas relativas à alternativa profissional recomendada
  4. Desacordo entre os diferentes significativos acerca das características relacionadas à profissão recomendada.
- 

No conteúdo da categoria de falta de informação (lack of information) foi realizada uma distinção entre a falta de informação acerca das preferências e interesses do indivíduo ("O que quero?") e falta de informação acerca das capacidades reconhecidas pelo próprio indivíduo ("O que posso fazer?"). Cada uma destas duas subcategorias foi dividida em dificuldades associadas à falta de informações no presente e a dificuldades associadas à incerteza perante o futuro. Na mesma linha, dentro da categoria de falta de informação sobre ocupações (lack of information about occupations), foi realizada uma distinção entre falta de informação sobre a existência de alternativas de trabalho e a falta de informação sobre as características dessas alternativas. As duas subcategorias foram divididas em falta de informação acerca do presente e falta de informação acerca do futuro. Dentro da categoria de falta de informação sobre formas de obtenção de informações adicionais (lack of information about ways of obtaining additional information), foi feita uma distinção entre formas de obtenção de informações sobre o si próprio (por exemplo, através da utilização dos serviços de aconselhamento de carreira) e sobre os métodos de obtenção de informações sobre profissões. No conteúdo da categoria informação inconsistente (inconsistent

Information), a falta de fiabilidade pode ser relacionada com as preferências do indivíduo, ou com a sua capacidade de perceção acerca de alternativas ocupacionais consideradas ou não como relevantes no processo de tomada de decisão. Na categoria conflitos internos (internal conflicts), existe uma distinção entre os conflitos associados a preferências incompatíveis com a realidade da sua conceção e aquelas que decorrem da diferença entre as preferências e capacidades pessoais plausíveis de serem realizadas. A primeira subcategoria foi dividida em conflitos subjacentes a aspetos preferidos: conflitos entre uma ocupação e um aspeto desejável. A segunda subcategoria foi dividida em habilidades e capacidades insuficientes face às alternativas. Por último, na categoria conflitos externos (external conflicts), destaca-se uma distinção entre os conflitos entre as suas fontes externas - entre conflitos pessoais e uma fonte externa. Cada uma destas subcategorias de conflitos foi dividida em conflitos expressos em termos de aspetos relevantes (ou seja, quais os critérios ou fatores para levar em consideração na tomada de decisão), como também em termos de alternativas (ou seja, o que o indivíduo deve escolher) (Gati *et al*, 1996).

A partir deste modelo concetual, Gati e colaboradores propuseram-se construir uma medida que avaliasse as dificuldades de tomada de decisão na carreira, surgindo deste modo o Career Decision Difficulties Questionnaire (CDDQ; Gati, Landman, Davidovitch, Asulin-Peretz & Gadassi 2010).

## **2.2. Career Decision Difficulties Questionnaire – CDDQ**

Com a finalidade de testar a taxonomia proposta pelo modelo anteriormente descrito, Gati, Krausz e Osipow (1996) procederam à realização do CDDQ. Este questionário inclui 34 afirmações correspondentes às 34 dificuldades na tomada de decisão vocacional, incluídas no presente modelo teórico. Foi aplicado em dois contextos culturais distintos: a uma amostra de jovens adultos israelenses que estavam no início do seu processo de tomada de decisão de vocacional e a uma amostra de estudantes universitários americanos – a utilização das duas amostras culturalmente distintas permitiu examinar a generalidade da taxonomia proposta (Gati *et al*, 1996).

A página inicial do CDDQ inclui a informação geral do indivíduo: idade, sexo, habilitações literárias, ocupação, o grau em que o participante está a considerar uma decisão vocacional (muito, pouco, indiferente), se o participante tem alguma alternativa

vocacional previamente pensada, o grau de confiança nessa alternativa (numa escala de 9 pontos). As páginas seguintes incluem 44 itens, cada um correspondendo a uma dificuldade particular. No estudo em questão, realizado por Gati *et al* (1996), esta medida (CDDQ) foi utilizada com a finalidade de testar a classificação proposta no anterior modelo acerca das dificuldades que se subjugam ao processo de tomada de decisão vocacional, em que os participantes foram solicitados a classificar (numa escala de 9 pontos) o grau em que a dificuldade representada por cada item interferia ou não no seu próprio processo de decisão (por exemplo, no item "Geralmente, é difícil para mim tomar uma decisão" a classificação terá a pontuação de: 1 = não me descreve a 9 = descreve-me bem).

### **3. Das dificuldades de tomada de decisão aos perfis de indecisão**

Itamar Gati e colaboradores (2010) evoluíram de um foco para a caracterização das dificuldades de tomada de decisão para o foco na definição de perfis de indecisão. Partiram de uma perspectiva construtivista em que não se define a indecisão vocacional como um conjunto de dificuldades de tomada de decisão, mas sim como um sinal do desenvolvimento vital sugerindo este um processo contínuo e trabalhoso ao longo das diferentes etapas da vida de um indivíduo. Deste modo, sugerem a tomada de decisão como um processo contínuo e trabalhoso que ocorre ao longo das diferentes etapas da vida de um indivíduo. A indecisão vocacional surge neste modelo como uma experiência normal do ciclo de vida, implicando um conjunto de oportunidades existentes e a possibilidade de avaliação das mesmas ao objetivar a construção de uma identidade profissional e de um bem-estar subjetivo individual.

Segundo Gati, Gadassi & Cohen (2012), uma das características da tomada de decisão vocacional é o modo como os indivíduos se percebem a si mesmos, traduzido inicialmente como estilo de tomada de decisão – um traço de personalidade relativamente estável, caracterizando um padrão típico do comportamento do indivíduo quando confrontado com a necessidade de escolha. Como resposta a esta abordagem dominante das características individuais traduzidas em estilos de tomada de decisão, e às críticas que lhes estão subjacentes, Gati, Landman, Davidovitch, Asulin-Peretz e Gadassi (2010), propuseram um novo modelo que conceitua a abordagem dos indivíduos no processo de tomada de decisão vocacional em termos de *perfis* de tomada

de decisão, substituindo o termo *estilos*: são evidenciadas mais características para além das características da personalidade do indivíduo, referidas anteriormente como estilo de tomada de decisão. O termo *perfil* em vez de *estilo* implica um complexo multidimensional, em vez de um único traço dominante como acontecia a partir da avaliação das dificuldades de tomada de decisão. Assim, a partir de uma análise sistemática da literatura sobre desenvolvimento vocacional e os estilos de tomada de decisão, Gati *et al* (2010) desenvolveu uma proposta em alternativa que corresponde ao modelo multidimensional para a caracterização da tomada de decisão vocacional.

Especificamente, este modelo refere-se à utilização do termo *perfis* em vez de estilos de tomada de decisão. O termo *perfil* em vez de *estilo* é utilizado tendo em conta duas razões. Em primeiro lugar, para indicar que se está a abordar ou a trabalhar numa construção complexa, multidimensional, em vez de um único traço dominante. Portanto, as diversas características são necessárias e bastante relevantes para caracterizar de forma adequada o modo como o indivíduo toma decisões (ou seja, os indivíduos podem diferir em muitas dimensões, embora o seu traço dominante seja sempre o mesmo). Em segundo lugar, ser utilizado como *estilo* de tomada de decisão implica o foco de características específicas da personalidade, assim utilizar o termo *perfil* de tomada de decisão de vocacional destaca tanto a personalidade como as influências situacionais refletidas no comportamento de tomada de decisão do indivíduo.

Alguns autores têm argumentado que, para além de um principal estilo de tomada de decisão, os indivíduos também têm um estilo secundário, isto é, ao passo que a abordagem de um indivíduo a uma dada tarefa de decisão possa ser caracterizada por um traço dominante, existem características de outros estilos que também podem estar presentes (Harren, 1979, citado por Gati *et al*, 2010). Os indivíduos utilizam uma diversidade de estratégias de escolha, e tendem a usar as combinações dessas estratégias em situações particulares (Singh & Greenhaus, 2004, Gati *et al*, 2010). Payne, Bettman e Johnson (1993, Gati *et al*, 2010) afirmam também, nesta linha, que os indivíduos adotam diferentes estratégias quando enfrentam diferentes decisões. Se de fato são utilizados mais do que um único estilo de tomada de decisão numa dada situação, bem como diferentes estratégias face a diferentes decisões, caracterizar os indivíduos através de único estilo predominante pode estar a ser realizada uma descrição simplificada acerca da forma como estes tomam decisões de carreira.

Deste modo, o modelo multidimensional proposto foi desenvolvido com base em diferentes premissas:

1. Os indivíduos diferem na abordagem que utilizam face à tomada de decisão, ou seja, no seu perfil e características de tomada de decisão;

2. No seu processo de tomada de decisão, os indivíduos podem ser melhor descritos através de um perfil multidimensional, sem destacar uma única característica dominante;

3. Cada dimensão descreve um contínuo entre dois polos extremos, ao longo dos quais o indivíduo pode ser caracterizado;

4. Embora as dimensões não sejam independentes, cada tem uma contribuição única;

5. Como medidas relacionadas com a personalidade, as dimensões não podem ser combinadas para produzir uma única pontuação;

6. Dependendo da dimensão, um polo é muitas vezes mais adaptativo no processo de tomada de decisão do que o outro;

7. Enquanto algumas dimensões são principalmente relacionadas com a personalidade e, normalmente, mais consistentes, existem outras que são mais situacionais e podem depender do processo específico de tomada de decisão que o indivíduo está a enfrentar no momento, ou da etapa do processo de tomada de decisão em que o indivíduo se encontra.

Estas medidas tornam-se importantes para a validade do modelo apresentado face à aplicação da medida referida seguidamente.

### **3.1. Avaliação de perfis de indecisão**

Como referido, o modelo multidimensional derivou de uma análise sistemática dos diferentes estilos de tomada de decisão vocacional. Em primeiro lugar, foi descrita a lógica do modelo de integração proposto para caracterizar as diferenças individuais na carreira ao tomar uma decisão. Seguidamente, o modelo permitiu a construção de uma

medida de avaliação: o Career Decision-Making Profile questionnaire (CDMP; Gati, Davidovitch, Asulin-Peretz & Gadassi, 2010).

O modelo conceptual que foi originalmente composto por 11 dimensões relevantes à caracterização da tomada de decisão de vocacional:

1. A recolha de informações (abrangente vs. mínima) - o grau em que os indivíduos são minuciosos na recolha e organização da informação.

2. Processamento de informação (analítica vs. holística) - o grau em que os indivíduos analisam e processam as informações de acordo com as suas componentes.

3. O foco do controlo (interno vs. externo) - o grau em que os indivíduos acreditam que controlam o seu futuro profissional e sentem que suas decisões afetam as suas oportunidades de carreira.

4. Esforço investido no processo (muito vs. pouco) - a quantidade de tempo e esforço que os indivíduos investem no processo de tomada de decisão.

5. Procrastinação (alta vs. baixa) - o grau em que os indivíduos evitam ou adiam o início do processo de tomada de decisão.

6. Velocidade de tomar a decisão final (rápida vs lenta) - o comprimento do tempo que os indivíduos precisam para chegar a uma decisão final, depois da recolha e compilação de informações.

7. Consultar os outros (frequente vs. raro) - a medida em que os indivíduos consultam outras pessoas durante as várias fases do processo de tomada de decisão.

8. Dependência de outros (alta vs. baixa) - o grau em que os indivíduos esperam que os tomem decisões por eles de modo a evitar aceitar a responsabilidade total para decidir ele mesmo.

9. Querer agradar aos outros (alto vs. baixo) - o grau em que as pessoas tentam satisfazer as expectativas dos outros significativos (por exemplo, pais, parceiros, amigos).

10. Aspiração para uma profissão ideal (alta vs. baixa) - a medida em que os indivíduos se esforçam ter uma profissão que consideram perfeita.

11. Compromisso (muito vs. pouco) - a medida em que os indivíduos estão dispostos a ser flexíveis acerca de uma alternativa ou oportunidade de interesse aquando do confronto com as dificuldades da sua real realização.

Estas dimensões permitiram estruturar o CDMP. Trata-se de um questionário de auto-relato e inclui 39 afirmações que representam as 11 dimensões mencionadas anteriormente (3 afirmações para cada dimensão). Cada uma das afirmações representa um dos dois extremos de uma dimensão. Por exemplo, a afirmação: "Quando tomo uma decisão, confio basicamente na minha intuição" representa o extremo elevado da dimensão "Consultar os outros", e a afirmação "Prefiro que outras pessoas partilhem a responsabilidade pela minha decisão representa o extremo baixo da dimensão "Consultar os outros". A avaliação é realizada numa escala de Likert de 7 pontos representando o grau em que os indivíduos concordam com cada afirmação (1 - Não concordo mesmo nada, 7 – concordo completamente).

Num primeiro estudo, Gati e colaboradores (2010) testaram o modelo multidimensional a partir de análise fatorial exploratória numa amostra de jovens adultos num período fulcral da tomada de decisão acerca do seu percurso profissional futuro. Num segundo estudo, os autores testaram o modelo, através da mesma medida. A análise fatorial exploratória confirmou que, em ambos os estudos, as 11 dimensões incluídas no modelo são realmente distintas, mesmo que não sejam completamente independentes. A percentagem da variância explicada nas diferentes dimensões variou entre 8,0% para o compromisso e 5,9% para dependência dos outros. Tais resultados podem ser interpretados como refletindo a relevância semelhante entre as 11 dimensões. Assim, os resultados evidenciados suportaram a proposta multidimensional do presente modelo.

O modelo em questão, verificou-se assim compatível com outros estudos e investigações anteriores, em que diferentes autores sugeriram e confirmaram, como mencionado anteriormente, que os indivíduos podem utilizar mais do que um único estilo ao mesmo tempo (Driver *et al.*, 1990, citado por Gati *et al.*, 2010). O modelo proposto utiliza as 11 dimensões em paralelo para descrever o percurso de tomada de decisão do indivíduo, identificando, portanto, que os indivíduos usufruem de um repertório de padrões de comportamento para lidar com o desafio e a importância de

tomar uma decisão, e que estes as combinam, dependendo da situação em que se encontram.

#### **4. A Adaptabilidade de carreira e o Processo de Decisão Vocacional**

Relacionado com a Indecisão Vocacional está o tema da Adaptabilidade de Carreira, tendo este recebido uma especial atenção ao longo das últimas décadas de investigação, surgindo assim um lugar de destaque e interesse neste âmbito, não apenas em termos teóricos de um modo generalista, como também no contexto específico da psicologia vocacional.

Ao longo do século XX foram realizados inúmeros estudos, desenvolvidos em práticas direcionadas a distintos contextos e etapas do ciclo de vida de um indivíduo, que se traduziram em diversas reflexões e teorias. Denotou-se, ao longo deste tempo, uma preocupação em procurar descrever da melhor forma possível os mecanismos psicológicos internos, inerentes às escolhas vocacionais e aos processos desenvolvimentistas que levam o indivíduo a tomar determinadas decisões e a chegar a determinadas escolhas. As alterações e mudanças nos contextos em que determinado indivíduo se insere, essencialmente sobre a influência social do mundo do trabalho levaram a uma corrente de investigações acerca do modo como este atua e se constrói a si mesmo (Savickas & Porfeli, 2012 citado por Ambiel, 2014).

##### **4.1.A adaptabilidade e a construção de um percurso vocacional**

Savickas (1997, citado por Ambiel, 2014) sugeriu que, em vez de apenas ser destacada a capacidade de adaptação de um indivíduo à mudança, o desenvolvimento de carreira fosse percecionado como um contínuo de respostas às necessidades de uma nova carreira ou uma nova situação. Desta feita, o autor definiu a adaptabilidade de carreira como “*um constructo psicossocial que denota a prontidão e os recursos de um indivíduo para lidar com tarefas atuais e iminentes de desenvolvimento de carreira, transições ocupacionais e traumas pessoais*”, (Savickas & Porfeli, 2012). Atendendo à ideia de Super (citado por Savickas, 1995) acerca do conceito de maturidade vocacional apenas se aplicar à fase da adolescência, Savickas (1995), indica o conceito de adaptabilidade de carreira como tendo um potencial de ajustamento a qualquer fase do



desenvolvimento, desde a infância, a par coma exploração de atividades e formação de interesses, até á terceira idade, onde o indivíduo se prepara para a reforma.

Nesta linha, Savickas (1995) apresentou uma abordagem que teve como objetivo evoluir a teoria do desenvolvimento de carreira de Super (1957, citado por Savickas, 1995): desenvolveu a Teoria da Construção da Carreira (Career Construction Theory) - a carreira passou a ser percebida como a sequência das diferentes ocupações ao longo da vida e do seu desenvolvimento num processo construtivo, pessoal e social através dos significados atribuídos às escolhas profissionais realizadas. Ou seja, é a tradução do resultado de experiências passadas, experiências atuais e aspirações futuras. Esta teoria engloba três dimensões, a dimensão diferencial, a dimensão dinâmica e a dimensão desenvolvimental, que procuraram responder a três questões acerca do comportamento vocacional indicadas como o resultado da personalidade vocacional (vocational personality), da adaptabilidade de carreira (career adaptability) e dos temas de vida (life themes) estabelecidos pelo indivíduo: *o quê?, como? e porquê?* – sendo considerado essencial, como referido também por Donald Super, o processo de implementação do Self.

Relacionado com os três conceitos acima mencionados, personalidade vocacional, adaptabilidade de carreira e temas de vida, surge o conceito de adaptabilidade como um processo contínuo e dinâmico resultante das estratégias que o indivíduo utiliza nas mais variadas situações do mundo do trabalho às quais é exposto. Savickas & Porfeli (2012) revelam a importância da aquisição de competências comportamentais necessárias à adaptação, destacando 4 dimensões essenciais ao seu desenvolvimento: as preocupações (concern), o controlo (control), a curiosidade (curiosity) e a confiança (confidence) – estas representam os recursos e as estratégias adaptativas que o indivíduo utiliza para gerir determinadas tarefas e mudanças ao longo do desenvolvimento de carreira. Tais recursos consistem em capacidades de autorregulação, aplicadas à resolução de problemas que podem surgir ao longo do desenvolvimento vocacional.

Posteriormente, Savickas e Porfeli (2012) alertaram que os recursos utilizados e a capacidade de adaptação às circunstâncias (subjacentes às dimensões: preocupações, controlo, curiosidade e confiança) são inerentes, não só indivíduo, mas essencialmente à interacção pessoa-ambiente e, por isso, considerados constructos psicossociais. De

modo a proceder a uma avaliação mais detalhada da adaptabilidade, destaca-se a construção da escala *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) realizada por um grupo a partir de um grupo de investigação intercultural.

A primeira versão da CAAS era constituída por 100 itens, repartidos em 25 itens referentes a cada dimensão proposta na Teoria da Construção da Carreira de Savickas - preocupação, controlo, curiosidade e confiança (Tabela 3) - que, por meio de três estudos inicialmente desenvolvidos nos Estados Unidos da América, utilizando análises fatoriais exploratórias dos resultados, foram reduzidos a quatro conjuntos de 11 itens (44 itens). Deste modo, Savickas e Porfeli (2012) avaliaram os dados e procederam a novos ajustamentos dos conjuntos de itens, de modo a que estes garantissem a validade do modelo teórico proposto, levando à confirmação de que a CAAS é capaz de avaliar as 4 dimensões propostas no mesmo.

Figura 3. Avaliação das dimensões da Teoria da Construção da Carreira na escala CAAS

<b>Dimensões</b>	
<b>Preocupação</b>	Avaliação da capacidade de reflexão acerca do próprio percurso vocacional bem como da capacidade de planeamento e preparação para futuros desafios.
<b>Controlo</b>	Avaliação da capacidade de disciplina, esforço e persistência de modo autónomo no controlo e preparação face a oportunidades e desafios existentes e que possam surgir.
<b>Curiosidade</b>	Avaliação da capacidade de exploração do Self e de cenários futuros, por forma a colocar-se em várias situações e diferentes papéis.
<b>Confiança</b>	Avaliação da capacidade de realizar escolhas tendo em vista a implementação de planos prévios, aspirações e interesses.

Um estudo realizado em Portugal, utilizando uma adaptação da *Career Adapt-Abilities Scale*, considerou as variáveis género, escolaridade e ocupação, sendo que a amostra incluiu 916 participantes - 255 alunos do 9º, 10º, 11º e 12º ano, 65% deles frequentam o 9º ano, com uma média de idades de 15,04 anos ( $DP = 1,39$ ); 395 adultos empregados com idade média de 46, 62 anos ( $DP = 4,29$ ) e 266 adultos desempregados inscritos em ações de formação, com uma média de idades de 22,43 anos. (Duarte, Soares, Fraga, Rafael, Lima, Paredes, Agostinho & Djaló, 2012). Tendo em conta os resultados, foi possível perceber que o género feminino demonstrou maiores níveis de preocupação e confiança não se verificando diferenças significativas encontradas nos subgrupos desempregados e empregados. A análise relativa ao variável nível de escolaridade revelou que, nos adultos, a preocupação e a curiosidade nos participantes com níveis superiores de escolaridade apresentam resultados mais significativos do que os participantes com um nível de escolaridade médio. No que respeita ao estatuto ocupacional, verificaram-se resultados mais elevados no grupo de desempregados em dimensões normais de exploração, de controlo e curiosidade em comparação com os adultos que exercem uma ocupação.

Como referido anteriormente, o avanço teórico e empírico apresentado por Savickas e Porfeli (2012) permite perceber que conceito de adaptabilidade de carreira se traduz num constructo essencial para explicar e compreender as potenciais mudanças ao longo do desenvolvimento de carreira e do processo de tomada de decisão. Na Teoria da Construção de Carreira, a adaptabilidade é uma característica da personalidade do indivíduo que se traduz na flexibilidade à mudança. Nesse sentido, é importante que o indivíduo se adapte a possíveis desequilíbrios, sendo necessária a exploração do self e dos mais variados contextos relacionais. As adaptações necessárias a novas situações normalmente induzem sentimentos de angústia relacionados com a motivação e o esforço exigido pela mudança - cada indivíduo difere na sua disposição ou prontidão para efetuar uma mudança (Savickas & Porfeli, 2012).

No mundo do trabalho, a adaptabilidade surge como um constructo essencial da escolha e da decisão. De facto, a investigação evidencia que a adaptabilidade, em qualquer etapa da vida, é um elemento crucial da escolha profissional e, conseqüentemente, do sucesso no trabalho, cada vez mais variado e competitivo (Baltes, Lindenberger & Staudinger, 1998 citado por Hartung, Porfeli & Vondracek, 2008).

Numa amostra de 1991 alunos com baixas qualificações Duffy (2010, citado por Bernardo, 2013), examinou a relação entre o sentido de controlo e adaptabilidade de carreira, e a sua capacidade de funcionar como um mediador para outros preditores estabelecidos. Os alunos que provaram um maior sentido de controlo pessoal reconheciam-se como adaptáveis ao mundo do trabalho. A forte relação encontrada entre o sentido de controle e a adaptabilidade sugere que os alunos que exercem controlo sobre as suas vidas tendem a perceber-se como adaptáveis no processo desenvolvimento de carreira. Considerando as definições de adaptabilidade de Savickas (1995), Duffy (2010, citado por Bernardo, 2013) considerou que indivíduos que endossam um maior sentido de controlo pessoal usufruem de uma maior capacidade de ingressar no mundo do trabalho, uma vez que esta característica os ajusta proactivamente. Para os estudantes universitários, em particular, ter um maior sentido de controlo nesta fase específica da vida pode ser essencialmente fundamental, dada a crescente importância da adaptabilidade.

Num estudo experimental com recém-formados, realizado por Koen, Khele & Vianen (2012), foram examinadas quais mudanças relacionadas à formação da Adaptabilidade de Carreira, bem como se essas mesmas alterações permaneciam estáveis durante um período de seis meses, enfatizando a importância do impacto a longo prazo do desenvolvimento de carreira (Heppner & Heppner, 2003, citado por Koen *et al*, 2012). Deste estudo participaram 93 indivíduos, dos quais 49,5% (n = 46) constituíram o grupo experimental e 50,5% (n = 47), o grupo de controlo. Os resultados evidenciaram que o grupo experimental apresenta um maior aumento das dimensões curiosidade e controlo de carreira em comparação com o grupo de controlo seis meses após a formação, constituindo um indicador de que a componente formação é reveladora de resultados significativos no aumento do controlo e da curiosidade de carreira do participante.

Bernardo (2013) investigou a eventual relação entre Adaptabilidade de Carreira, Personalidade e Temas de Carreira. Numa amostra comunitária, os participantes do estudo, selecionados por amostra de conveniência, totalizaram 55 indivíduos adultos trabalhadores entre os 21 e os 39 anos de idade, com diferenças ao nível das habilitações literárias. Cerca de 62% dos participantes eram do sexo feminino e cerca de 38% são do sexo masculino. Ao nível da idade, cerca de 66% dos participantes tinham entre 21 e 30 anos e cerca de 34% tinham entre 31 a 39 anos de idade. Os indivíduos com idades

compreendidas entre os 31 e os 39 anos apresentam resultados mais elevados nas dimensões Preocupação, Curiosidade e na adaptabilidade do que os indivíduos com idades compreendidas entre os 21 e os 30 anos. Este aspeto, torna-se perceptível na dimensão Preocupação tendo em conta a fase de Estabelecimento (entre os 25 e os 44 anos), do ciclo de vida do indivíduo, concretamente na tarefa de desenvolvimento *consolidar*, onde o indivíduo mostra preocupação na procura de segurança no trabalho, bem como a tarefa de desenvolvimento *promover*, onde o indivíduo tem a preocupação de procurar autonomia e melhores condições financeiras. Por outro lado, contrariamente ao esperado na presente investigação, a dimensão Curiosidade não mostrou maior impacto na faixa etária mais jovem. Neste estudo, a extroversão mostrou uma correlação positiva às dimensões da Adaptabilidade, especificamente o Controlo e a Confiança, do que a Abertura à Experiência, que mostrou correlações moderadas com a Confiança e com a Curiosidade. Estes resultados foram, parcialmente, ao encontro do que era esperado - os indivíduos extrovertidos são, conseqüentemente, indivíduos sociáveis, que facilmente assumem papéis de liderança. Foi encontrada uma correlação positiva entre a Extroversão e o Controlo que pode ser compreensível, uma vez que os indivíduos extrovertidos tendem a ser dominantes, ambiciosos e assertivos (características ligadas ao Controlo), assumindo um sentido de agência pessoal e capacidade de tomada de decisão.

Um estudo longitudinal desenvolvido por Silva & Gamboa (2014), procurou avaliar, durante um período de aproximadamente quatro meses, a relação entre as qualidades percebidas do estágio curricular (autonomia, variedade de tarefas, feedback, suporte social) nas diferentes dimensões da Adaptabilidade de Carreira (curiosidade, controlo, confiança e preocupação). Participaram neste estudo 60 alunos do 12º ano de escolaridade, matriculados em cursos Profissionais de uma escola secundária e que realizaram um estágio curricular. Dos participantes, 34 eram rapazes (56.7%) e 26 eram raparigas (43.3%), situando-se a faixa etária entre os 17 e os 20 anos, com uma média de 18 anos. Os resultados sugeriam a relevância da qualidade do estágio ao nível das diferentes dimensões da adaptabilidade da carreira. Quanto às correlações encontradas entre as dimensões da Adaptabilidade e da Qualidade de Estágio, os resultados desta investigação evidenciam-se parcialmente concordantes com as investigações que reconhecem a importância da qualidade das experiências de trabalho no desenvolvimento da carreira dos adolescentes, não só a curto, mas também a longo

prazo (Gamboa *et al*, 2013; Mortimer & Zimmer-Gembeck, 2007, citado por Silva & Gamboa, 2014), uma vez que uma maior perceção da qualidade surge positivamente associada a níveis mais elevados de adaptabilidade de carreira, remetendo para a relevância do papel do suporte social e do apoio emocional, em diferentes dimensões da adaptabilidade de carreira.

Por sua vez, Salimi & Nilforooshan (2016) desenvolveram um estudo onde examinaram o papel da adaptabilidade de carreira como mediador entre as dimensões da personalidade e a ligação profissional, numa amostra estudantil iraniana. Os participantes incluíram 201 estudantes universitários na Universidade de Isfahan, no Irão. Dos participantes 101 eram do sexo feminino (50,2%) e 100 do sexo masculino (49,8%). A idade média foi 23,87 (DP = 3,84, Min = 18, Max = 40); 64,2% eram licenciados, 29,9% eram mestrados e 5% eram doutorados. Em geral, os resultados revelaram o papel mediador da adaptabilidade de carreira entre as dimensões específicas da personalidade (atividade, neuroticismo e procura de sensações) e o compromisso e/ou ligação profissional. Os resultados mostraram que as dimensões de adaptabilidade de carreira mediam parcialmente a relação entre a atividade e a profissão, de tal forma que o aumento da atividade laboral, direta e indiretamente através das dimensões da personalidade, revelou um aumento do envolvimento na carreira. Este facto sugere que os indivíduos que são mais ativos são também mais propensos a ter recursos psicossociais para lidar com as mudanças. A compulsão ao trabalho, a motivação inerente à prática de uma atividade profissional e o potencial de sucesso no trabalho podem constituir um desafio face ao processo de tomada de decisão, ao desenvolvimento de comportamentos em prol da aquisição de informações e às competências necessárias ao desenvolvimento de carreira.

## **5. Desenvolvimento de carreira e satisfação com a vida**

A Satisfação com a Vida é definida como uma das medidas do bem-estar subjetivo. Refere-se ao julgamento global e subjetivo que os indivíduos elaboram acerca da qualidade da sua vida, através de padrões e critérios definidos por si, podendo ser dividida pelos vários domínios e contextos da vida dos mesmos (Diener, 1984). Trata-se de um conceito multidimensional e também de um constructo dinâmico, uma vez que se encontra em constante alteração ao longo da passagem do tempo e das diferentes etapas

do ciclo vital. A presente investigação não se limita a avaliar um domínio ou um contexto em concreto, mas sim avaliar ao nível global a satisfação com a vida do indivíduo, destacando a perspetiva de Diener (1984) que refere que os mecanismos de comparação social e cognitiva são por vezes os maiores preditores do bem-estar subjetivo. A satisfação com vida deverá envolver aos aspetos positivos da mesma e não se referir apenas à ausência de fatores negativos (Diener, 2005).

Ao abordar esta variável pretende-se compreender duas das suas vertentes, neste caso, a componente cognitiva e a componente social. Tipicamente, este tipo de abordagem implica comparações pessoais entre vida real e vida ideal com o intuito de avaliar vários aspetos da experiência de vida e conseqüentemente a satisfação com a mesma. (Diener, 2006). Nesta investigação utilizaremos a perspetiva proposta por Diener, Escala de Satisfação com a Vida. Esta variável, na presente dissertação, terá o estatuto de conseqüente.

O tema do desenvolvimento de carreira relaciona-se com o do bem-estar com a vida na medida em que o desenvolvimento de carreira assume a decisão, a escolha profissional e a adaptação às condições impostas pelo meio como aspetos propulsores do bem-estar com a vida. A avaliação individual do trabalho, dos papéis desempenhados, a adaptação a estratégias para lidar com tarefas de desenvolvimento, transições e mudanças, as experiências, histórias e narrativas que indicam padrões de motivação, os temas que definem a vida, a aptidão, os interesses e a personalidade que determinam o autoconceito de um indivíduo são aspetos que, intrinsecamente, promovem ou dificultam o sentimento a satisfação com a vida (Hartung & Taber, 2008). Neste sentido, a investigação tem evidenciado que a adaptabilidade profissional está positivamente relacionada com o bem-estar e satisfação com a vida (Santilli, Marcionetti, Rochat, Rossier, Nota, 2017). O bem estar com a vida também tem surgido positivamente ligado ao estatuto de emprego, satisfação na carreira e sucesso na carreira, estando de igual modo associado a baixos níveis de stress no trabalho e baixa ansiedade profissional (Guan, 2013; Pouyaud., 2012; Johnston, 2013 citado por Santilli, Marcionetti, Rochat, Rossier, Nota, 2017).

Num dos seus estudos, Neto e Barros (2007) examinaram o nível de satisfação com a vida em adolescentes com famílias emigrantes. Ao focar a variável contexto, os resultados deste estudo mostraram que a satisfação com a vida dos adolescentes

portugueses que vivem na Suíça não difere daqueles que vivem em Portugal. Os fatores psicológicos foram os que mais denotaram influência no bem-estar dos participantes, enquanto os fatores demográficos demonstraram exercer uma forte influência nos fatores psicossociais. Em Portugal, os adolescentes do sexo masculino apresentaram pontuações mais altas nos níveis de satisfação com a vida do que as adolescentes do sexo feminino (Neto, 1993, citado por Neto e Barros, 2007). Contudo, ressalta-se a importância de investigações futuras que comprovem a veracidade deste facto na realidade Portuguesa. Os indivíduos que apresentaram um maior nível de domínio sobre a sua vida, foram os que apresentaram também um maior sentimento de satisfação com a vida (Lachman & Wearer, 1998; Neto, 1995; Sam, 1998, citado por Neto & Barros, 2007).

Dada a situação socioeconômica que afeta atualmente uma grande parte dos adolescentes no mundo, Santilli et al (2017) desenvolveram um estudo que teve como objetivo avaliar a relação entre a adaptabilidade profissional, a esperança, o otimismo e a satisfação com a vida em jovens suíços e italianos, entre os 12 e os 16 anos de idade. De acordo com Hirschi (2009) que observou relações diretas entre adaptabilidade à carreira e a satisfação com a vida, com estudos realizados por Karademas (2005) e Scioli (2010) onde foram observadas relações entre recursos sociais e pessoais com a esperança e o otimismo, Santilli *et al* (2017) colocaram a hipótese de que a adaptabilidade profissional, direta ou indiretamente, prevê a satisfação com a vida neste tipo de população, os adolescentes. Os resultados obtidos indicaram uma mediação parcial entre os adolescentes italianos, ao revelar que a variável capacidade está direta e indiretamente relacionada à satisfação com a vida. Quanto aos adolescentes suíços, os resultados revelaram uma mediação completa, mostrando que a adaptabilidade profissional está indiretamente relacionada com a orientação positiva para o futuro (esperança e otimismo). Os dados das investigações anteriormente referidas, sugerem que o contexto psicossocial de um indivíduo pode exercer efeito sobre como a adaptabilidade profissional tem impacto na sua satisfação com vida, trazendo implicações para a prática e escolha de uma profissão, nomeadamente, a importância da promoção da adaptabilidade como facilitador de um bem estar subjetivo.



## **Parte II – Estudo empírico**

### **1. Objetivos e questões de investigação**

A presente investigação tem como objetivo estudar a indecisão vocacional e a sua relação com a adaptabilidade de carreira e a satisfação com a vida dos adolescentes, bem como perceber as diferenças existentes tendo em conta o género, a idade e a escolaridade dos participantes.

O referido objetivo prende-se com a necessidade de compreender as diferenças existentes nas faixas etárias encontradas na amostra escolhida, bem com o género e o nível de escolaridade, uma vez que estas podem influenciar a experiência psicossocial, a adaptabilidade e o bem-estar com a vida do adolescente. Desta forma, procuramos dar um contributo para o entendimento da indecisão vocacional na adolescência através dum estudo relacionando esse tipo de dificuldade no comportamento vocacional com a adaptabilidade e satisfação da vida de adolescentes portugueses. Para explorar a relação entre as variáveis referidas partimos das seguintes hipóteses de investigação:

*H1) Existe uma relação inversa e significativa entre dificuldades na tomada de decisão, adaptabilidade na carreira e satisfação com a vida.*

Esta hipótese justifica-se porque, sendo a adaptabilidade da carreira uma dimensão relativa à prontidão para lidar com os desafios da carreira, então é possível que dificuldades na tomada de decisão se relacionem com falta dessa prontidão. Sendo o desenvolvimento de carreira uma dimensão importante na vida das pessoas, é expectável que os adolescentes com dificuldades de tomada de decisão evidenciem menos satisfação com a vida (Gati et al, 2010).

*H2) Existe uma relação positiva entre adaptabilidade na carreira e satisfação com a vida.*

Esta hipótese justifica-se por ser expectável que pessoas com mais adaptabilidade consigam lidar melhor com os desafios da carreira e, conseqüentemente, mais satisfação com a vida (Savickas, 2005).

*H3) Existem diferenças relativas à indecisão vocacional nos adolescentes no que se refere à faixa etária.*

Espera-se que os participantes em fases de desenvolvimento etário mais avançado sejam mais confiantes na sua escolha futura, tenham maiores níveis satisfação

com a vida e menores níveis de dificuldades de tomada de decisão. A hipótese fundamenta-se na própria definição de adaptabilidade na carreira que a coloca como prontidão para lidar com os desafios da carreira (Savickas, 2013) e em estudos indicam que adaptabilidade de carreira é maior em pessoas com maior nível etário (Cardoso, 2007; Creed & Patton, 2003; Patton & Creed, 2001).

*H4) Existem diferenças entre rapazes e raparigas quanto à dificuldade de tomar uma decisão.*

Esperam-se que os participantes do género feminino evidenciem níveis inferiores de adaptabilidade de carreira e de satisfação com a vida, uma vez que a maioria dos estudos tem demonstrado maiores níveis de preocupação e confiança e níveis elevados de dificuldades de tomada de decisão (Duarte, Soares, & Fraga, 2012).

*H5) Existem diferenças na capacidade de tomada de decisão relativamente ao nível de escolaridade.*

Espera-se que os participantes de 12º ano de escolaridade evidenciem baixos níveis de dificuldade de tomada de decisão e níveis altos de adaptabilidade e satisfação com a vida. Esta hipótese justifica-se porque os jovens do 12º ano de escolaridade estão numa fase do desenvolvimento da carreira em que as escolhas já estão mais especificadas e, com isso, o percurso da carreira também mais definido. Na sequência do elaborado nas hipóteses 1 e 2, também se esperam níveis altos de adaptabilidade na carreira e satisfação com a vida.

## **2. Metodologia**

### **2.1.Participantes**

A amostra deste estudo é uma amostra por conveniência, constituída por alunos provenientes de duas instituições de ensino diferentes: Agrupamento de Escolas nº 2 de Évora e Escola Básica e Secundária Dr. Hernâni Cidade em Redondo.

O presente estudo envolveu uma amostra de 273 participantes, sendo 137 raparigas (50.2%) e 136 rapazes (49.8%). Na amostra total, 148 participantes frequentavam o 9º ano de escolaridade e as suas idades variavam os 13 e 17 ( $M = 14.43$ ;  $D.P. = .71$ ). Frequentavam o 12º ano 125 jovens, com idades compreendidas entre os 15 e 20 ( $M = 17.42$ ;  $D.P. = .74$ ). Os participantes do 12º ano frequentavam diferentes formações, isto

é, 107 dos participantes frequentavam cursos Científico-Humanísticos e 18 dos participantes frequentavam Cursos Profissionais.

## **2.2. Instrumentos**

Os instrumentos de avaliação utilizados na presente investigação permitiram a recolha de dados através da administração direta de três questionários:

- a. *Career Decision Difficulties Questionnaire* (CDDQ; Gati, 2010). Este questionário inclui 34 afirmações correspondentes às 34 dificuldades na tomada de decisão vocacional, tendo por objetivo classificar (numa escala de 9 pontos) o grau em que a dificuldade representada por cada item interfere ou não no próprio processo de tomada de decisão do indivíduo.
- b. *Escala de Adaptabilidade na Carreira* (EAC; Duarte, Soares, Fraga, Rafael, Lima, Paredes, Agostinho & Djaló, 2012). Constituída por 28 itens, esta medida avalia quatro dimensões da adaptabilidade na carreira: preocupação, controlo, curiosidade e confiança (Savickas, 2013).
- c. *Escala de Satisfação com a vida*. (SWLS – Satisfaction With Life Scale) elaborada por Diener et. al (1985), adaptada à população portuguesa por Simões em 1992. O objetivo da escala é demonstrar o juízo subjetivo que os indivíduos fazem sobre a qualidade das próprias vidas. É constituída por 5 itens que, aquando da adaptação para a população portuguesa, foram aperfeiçoados para facilitar a compreensão do conteúdo a todas as pessoas, tal como também foi adaptada a amplitude da escala, que passou de 7 para 5 pontos: Discordo muito (1), Discordo um pouco (2), Não concordo, nem discordo (3), Concordo um pouco (4) e Concordo muito (5).

## **2.3. Procedimento**

Depois de pedir autorização ao Ministério da Educação e Direções das Instituições de ensino, colaboradores neste estudo, todos os participantes e os seus encarregados de educação preencheram um documento de consentimento informado. Posteriormente a esta primeira etapa, foram realizadas as aplicações coletivas dos três instrumentos de avaliação em turmas do 9º e 12º ano de escolaridade de dois estabelecimentos de ensino público distintos, em contexto de sala de aula. Referiu-se sempre que todos estes dados recolhidos seriam confidenciais e anónimos mencionando que o objetivo que se

pretendia avaliar na investigação e a importância da sua colaboração para o sucesso da mesma.

O preenchimento dos questionários aplicados não excedeu um máximo de 15 minutos dispensados pelos Diretores de turma dos participantes em horário letivo de aulas. Cada indivíduo deveria preencher o questionário de forma responsável e com atenção, para que não ocorressem riscos de enviesamento. Estes questionários revelaram-se de preenchimento acessível e rápido tendo uma linguagem comum, o que também facilitou a disponibilidade da amostra para a sua realização.

Os dados foram recolhidos nos meses de Fevereiro e Março de 2017, tendo sido o seu retorno de acesso imediato às respostas por parte dos elementos da investigação, ou seja, no momento em que os participantes terminaram o seu preenchimento. Foram revistas todas as respostas para se verificar que não havia falta de alguma resposta, pois no caso de questionários incompletos teriam de ser excluídos da amostra, o que não se verificou pois os 273 indivíduos preencheram corretamente.

### **3. Análise dos dados**

Quanto ao desenho metodológico, trata-se de um estudo correlacional pelo que foram usadas análises estatísticas que envolveram estudos de correlação, estudos de diferenças entre grupos e estudos de regressão. Foram utilizadas análises de estatística descritiva para a caracterização sociodemográfica dos participantes e dos resultados globais às escalas de adaptabilidade, satisfação com a vida e indecisão vocacional.

O software utilizado para o tratamento estatístico dos dados foi o Statistical Program for Social Sciences (SPSS) para Windows, versão 20.

## **4. Resultados**

### **4.1. Precisão dos Resultados nas Escalas**

Com vista a avaliar a precisão dos resultados do CDDQ, da Escala de Adaptabilidade e da Escala de Satisfação com a Vida efetuou-se o cálculo do Alpha de Cronbach. Refira-se que este índice dá indicadores relativos à consistência interna de cada uma das medidas usadas.

Considerando que os valores do Alpha de Cronbach variam entre 0 e 1, sendo este aceite quando superior a 0.70, pode-se verificar que o CDDQ apresenta uma boa

consistência interna, sendo o valor do  $\alpha$  global igual a 0.93. A Escala de Adaptabilidade e a Escala de Satisfação com a Vida apresentam também uma boa consistência interna, sendo o valor do  $\alpha$  0.91 e 0.81 respetivamente, podendo estes valores considerarem-se excelentes (Laureano & Botelho, 2012).

Relativamente à precisão dos resultados de cada uma das escalas, podemos observar que se encontram acima de 0.70, designadamente: no CDDQ – *falta de informação* ( $\alpha= 0.95$ ), *dificuldades relativas a informação inconsistente* ( $\alpha = 0.88$ ), apresentando apenas a *falta de prontidão* um valor inferior a 0.70 ( $\alpha= 0.65$ ); na Escala de Adaptabilidade - Preocupação ( $\alpha= 0.80$ ), Controlo ( $\alpha= 0.83$ ), Curiosidade ( $\alpha= 0.85$ ) e Confiança ( $\alpha= 0.72$ ). Podemos assim denotar que a precisão dos resultados é elevada tanto na escala completa dos instrumentos utilizados, como em cada uma das dimensões das mesmas.

#### 4.2. Relação entre as variáveis Dificuldades de Tomada de Decisão, Adaptabilidade e Satisfação com a Vida

De forma a compreender a relação entre e as diversas dimensões dos dos instrumentos utilizados foram utilizadas correlações de Person ( $r$ ). Os resultados obtidos podem ser observados na Tabela 1.

**Tabela 1.** Matriz de correlações para as variáveis do CDDQ, Escala de Adaptabilidade e Escala de Satisfação com a Vida.

Escalas	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Falta de Prontidão								
2. Falta de Informação	,56**							
3. DII	,56**	,73**						
4. Preocupação	-,08	-,19**	-,16**					
5. Controlo	-,16**	-,16**	-,20**	,51**				
6. Curiosidade	-,06	-,11	-,10	,59**	,63**			
7. Confiança	-,08	-,15*	-,11	,55**	,65**	,61**		
8. Satisfação com a Vida	-,05	-,11	-,20**	,27**	,39**	,29**	,35**	-
<b>Média</b>	4,3	4,4	3,6	3,8	4,0	3,7	3,9	3,6
<b>Desvio Padrão</b>	1,2	1,9	1,8	0,6	0,6	0,7	0,7	0,9

Nota: Correlações estatisticamente significativas a  $p < 0,01$ \*\* e  $p < 0,05$ \*.

DII – Dificuldades relativas a informação inconsistente.

Podemos observar que todas as dimensões do CDDQ, estão correlacionadas positivamente entre elas, revelando correlações positivas significativas. Assim, podemos denotar que existem correlações positivas entre a dimensão *Falta de prontidão* e a dimensão *Falta de Informação* ( $r = .57, p = .001$ ); entre a dimensão *Falta de prontidão* e a dimensão *Dificuldades relativas a informação inconsistente* ( $r = .56, p = .001$ ); entre a dimensão *Falta de Informação* e a dimensão *Dificuldades relativas a informação inconsistente* ( $r = .73, p = .001$ ). Observa-se também que todas as dimensões da Escala de Adaptabilidade se correlacionam positivamente entre si, isto é, entre a dimensão *Preocupação* e a dimensão *Controlo* ( $r = .51, p = .001$ ), entre a dimensão *Preocupação* e a dimensão *Curiosidade* ( $r = .60, p = .001$ ), entre a dimensão *Preocupação* e a dimensão *Confiança* ( $r = .56, p = .001$ ), entre a dimensão *Controlo* e a dimensão *Curiosidade* ( $r = .63, p = .001$ ), entre a dimensão *Controlo* e a dimensão *Confiança* ( $r = .66, p = .001$ ), entre a dimensão *Curiosidade* e a dimensão *Confiança* ( $r = .61, p = .001$ ).

É possível verificar que existem correlações negativas e significativas entre as dimensões do CDDQ e as dimensões da Escala de Adaptabilidade. Deste modo, denotamos correlações negativas entre a dimensão *Preocupação* e a dimensão *Falta de informação* ( $r = -.195, p = .001$ ), entre a dimensão *Preocupação* e a dimensão *Dificuldades relativas a informação inconsistente* ( $r = -.161, p = .001$ ), entre a dimensão *Controlo* e a dimensão *Falta de prontidão* ( $r = -.16, p = .001$ ), entre a dimensão *Controlo* e a dimensão *Falta de informação* ( $r = -.16, p = .001$ ), entre a dimensão *Controlo* e a dimensão *Dificuldades relativas a informação inconsistente* ( $r = -.20, p = .001$ ) e entre a dimensão *Confiança* e a dimensão *Falta de informação* ( $r = -.15, p = .001$ ). Observa-se assim um padrão entre as dimensões dos dois instrumentos utilizados, o CDDQ e a Escala de Adaptabilidade, variando em sentido inverso.

A Escala de Satisfação com a Vida correlaciona-se positivamente e significativamente com todas as dimensões da Escala de Adaptabilidade, verificando-se correlações positivas entre a *Escala de Satisfação com a Vida* e a dimensão *Preocupação* ( $r = .28, p = .001$ ), a *Escala de Satisfação com a Vida* e a dimensão *Controlo* ( $r = .39, p = .001$ ), a *Escala de Satisfação com a Vida* e a dimensão *Curiosidade* ( $r = .29, p = .001$ ) e a *Escala de Satisfação com a Vida* e a dimensão *Confiança* ( $r = .35, p = .001$ ). Denota-se uma correlação negativa forte entre a *Escala de*

Satisfação com a Vida e a dimensão *Dificuldades relativas a informação inconsistente* do CDDQ ( $r = -.206, p = .001$ )

Os resultados obtidos permitem observar que não existem correlações entre a dimensão *Curiosidade* da Escala de Adaptabilidade e as dimensões do CDDQ (*prontidão* ( $r = -.06, p = .267$ ); *falta de informação* ( $r = -.116, p = .056$ ); *Dificuldades relativas a informação inconsistente* ( $r = -.102, p = .091$ )), tal como não existem correlações entre a *Escala de Satisfação com a Vida* e a dimensão *Falta de prontidão* ( $r = -.056, p = .360$ ), entre a *Escala de Satisfação com a Vida* e a dimensão *Falta de informação* ( $r = -.112, p = .064$ ), entre a dimensão *Preocupação* e a dimensão *Falta de prontidão* ( $r = -.088, p = .146$ ).

### 4.3. Diferenças entre grupos

Para estudar diferenças entre grupos relativamente às variáveis consideradas realizaram-se estudos de análise da variância ANOVA one-way por forma a comparar a média dos resultados das escalas tendo em conta o género, a idade e o nível de escolaridade dos participantes.

Relativamente ao género (tabela 2), os resultados não evidenciaram diferenças estatisticamente significativas entre rapazes e raparigas.

**Tabela 2.** Diferenças entre médias de resultados em função do género

Escalas	Rapazes N= 136		Raparigas N= 137		F
	Média	D.P	Média	D.P	
Falta de Prontidão	4,3	1,2	4,3	1,2	,02
Falta de Informação	4,3	1,7	4,4	2,0	,00
<b>Dificuldades relativas a informação inconsistente</b>	3,6	1,6	3,5	1,8	,03
Preocupação	3,7	,57	3,8	0,6	1,8
Controlo	3,9	,65	4,0	0,6	0,1
Curiosidade	3,7	,67	3,8	,63	1,9
Confiança	3,9	,72	3,9	,62	,03
Satisfação com a Vida	3,7	,87	3,6	,84	,03

Nota: Todas as correlações são estatisticamente significativas a  $p < 0,01^{**}$  e  $p < 0,05^{*}$ .

Em função da variável idade (Tabela 3), os participantes foram agrupados em 2 níveis (1- 13 a 16 anos e 2- 17 a 20 anos):

**Tabela 3.** Diferenças entre médias de resultados em função da idade

Escalas	1 N= 148		2 N= 125		F
	Média	D.P	Média	D.P	
Falta de Prontidão	4,4	1,1	4,2	1,2	1,9
Falta de Informação	4,4	1,8	4,3	1,9	,11
Dificuldades relativas a informação inconsistente	3,4	1,6	3,8	1,8	1,9
Preocupação	3,8	,59	3,8	,59	,00
Controlo	3,9	,67	4,0	,57	,20
Curiosidade	3,7	,68	3,7	,62	,20
Confiança	3,9	,67	3,9	,67	,01
Satisfação com a Vida	3,8	,75	3,4	,93	12,6**

Nota: Todas as correlações são estatisticamente significativas a  $p < 0,01^{**}$  e  $p < 0,05^{*}$ .

Relativamente às variáveis do CDDQ (*Falta de prontidão, Falta de Informação e Dificuldades relativas a informação inconsistente*) e às variáveis da Escala de Adaptabilidade (*Preocupação, Controlo, Confiança e Curiosidade*) não foram encontradas diferenças significativas, como se pode verificar na tabela 3.

Para Escala de Satisfação com a Vida [ $F(1, 271)=12.582, p < .01$ ] existem diferenças significativas favoráveis aos participantes que se encontram entre os 13 e os 16 anos de idade (1).

No que diz respeito ao nível de escolaridade frequentado pelos participantes, como se pode constatar na tabela 4, verificaram-se diferenças significativas para as variáveis *Prontidão* [ $F(1, 270)= 3,975, p < .05$ ], *Dificuldades relativas a informação inconsistente* [ $F(1,270)= 5,195, p < .01$ ] e *Escala de Satisfação com a vida* [ $F(1, 270)= 7,226, p < .01$ ]. Comparações múltiplas a posteriori evidenciaram que os participantes do 12º ano Profissional apresentam médias superiores para as variáveis *Falta de prontidão* e *Dificuldades relativas a informação inconsistente* [ $F(3,975)= 4,8410, p <$



.05] e  $[F(5,195)= 4,8185, p < .05]$ , respetivamente. Por sua vez, os participantes do 9º ano de escolaridade apresentam médias superiores para a variável *Satisfação com a Vida*, observando-se na tabela 4,  $[F(7,226) = 3,8095, p < .05]$ .

**Tabela 4.** Diferenças entre médias de resultados em função do nível de escolaridade

Escala	9º ano N= 148		12º ano N= 107		12º Profissional N=18		F
	Média	D.P	Média	D.P	Média	D.P	
Falta de Prontidão	4,4	1,1	4,1	1,2	4,8**	1,1	3,9
Falta de Informação	4,4	1,8	4,3	2,0	4,9	1,5	,89
Dificuldades relativas a informação inconsistente	3,5	1,6	3,6	1,8	4,8**	1,6	5,1
Preocupação	3,7	,59	3,8	,58	3,5	,53	2,8
Controlo	3,9	,68	4,0	,56	3,7	,46	2,5
Curiosidade	3,7	,68	3,8	,62	3,5	,46	2,1
Confiança	3,9	,67	3,9	,70	3,8	,47	,14
Satisfação com a Vida	3,8**	,74	3,5	,93	3,1	,96	7,2

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

Comparações múltiplas *à posteriori* revelaram diferenças significativas entre os 3 níveis de escolaridade considerados (9º ano, 12º ano, 12º profissional) para as variáveis *Satisfação com a Vida*, *Falta de prontidão* e *Dificuldades relativas a informação inconsistente*. É possível verificar que para a variável *Satisfação com a Vida* são os participantes de 9º ano que apresentam uma média mais elevada em comparação com os restantes níveis de escolaridade. No que diz respeito às variáveis *Falta de prontidão* e *Dificuldades relativas a informação inconsistente*, estas apresentam resultados significativos ao nível de escolaridade 12º profissional em comparação com o nível de escolaridade 12º ano, denotando-se também uma variância significativa ao nível de escolaridade 9º ano face à variável *Dificuldades relativas a informação inconsistente*.

## **5. Discussão dos Resultados**

A presente discussão pressupõe uma síntese reflexiva dos resultados obtidos, e anteriormente descritos, bem como uma resposta às questões de investigação. Com este estudo procurou-se estudar a indecisão vocacional na adolescência através da relação entre a dificuldade no comportamento vocacional, a adaptabilidade na carreira e a satisfação com vida, bem como estudar diferenças entre as médias de resultados em função do género, idade e escolaridade dos participantes.

Antes de testar as hipóteses fez-se o estudo da precisão das medidas a fim de obter importante indicador da qualidade das medidas na população estudada. Os resultados confirmaram bons índices de precisão dos resultados das medidas usadas, através de valores superiores a 0.70 em todas as suas dimensões. Este resultado está na linha dos obtidos noutros estudos nacionais (Duarte, Soares, & Fraga, 2012; Bernardo, 2013; Silva & Gamboa, 2014, Neto & Barros, 2007) e internacionais (Gati, Krausz, & Osipow, 1996; Driver *et al*, 1990; Harren, 1979; Duffy, 2010; Koen, Khele & Vianen, 2012) com estas medidas.

Relativamente à H1, esta confirma-se através dos resultados obtidos, uma vez que se evidenciam correlações inversas e significativas entre as dimensões do CDDQ relativamente às escalas de Adaptabilidade na Carreira e Escala de Satisfação com a Vida. Estes resultados estão em concordância com a literatura. De fato Gati (2010) refere que a indecisão vocacional surge no modelo de perfis de decisão como uma experiência normal do ciclo de vida. O conjunto de oportunidades existentes e as experiências vividas de um indivíduo, bem como a possibilidade e capacidade de avaliação das dificuldades que lhe possam surgir aquando da construção de uma identidade profissional, são um elemento essencial na resolução das dificuldades de tomada de decisão, contribuindo assim para a promoção e de um bem-estar subjetivo individual que, ao longo do ciclo vital, se encontra em constante alteração. Nesta linha, em investigações posteriores, Santilli *et al* (2017) revelaram que a variável capacidade está direta e indiretamente relacionada à satisfação com a vida, mostrando que a adaptabilidade profissional está indiretamente relacionada com a orientação positiva para o futuro, ou seja, para a conquista de um bem-estar subjetivo.

A segunda hipótese também foi confirmada uma vez que se verificaram correlações positivas entre todas as dimensões da Escala de Adaptabilidade e a Escala de Satisfação

com a Vida. Os resultados estendem-se para além do conceito de adaptabilidade traduzido como a capacidade de mudança perante para novas ou diferentes situações e circunstâncias (Savickas, 1995), caracterizando indivíduos que se comprometem e se envolvem no papel que desempenham ao longo do ciclo vital, por forma a dar resposta às exigências inerentes, criando e concretizando oportunidades de forma proativa.

Como é possível confirmar ao longo da revisão da literatura que suporta esta investigação, num dos estudos desenvolvidos por Salimi e Nilforooshan (2016), envolvendo participantes adultos, os resultados mostraram que as dimensões de adaptabilidade de carreira mediarão parcialmente a relação entre a atividade laboral e a profissão propriamente dita, de tal forma que o aumento da atividade laboral, direta e indiretamente através das dimensões da personalidade, revelou um aumento do envolvimento na carreira. Este facto sugere, à luz da Teoria da Construção de Carreira de Savickas, que os indivíduos que são mais proactivos, ou seja, com níveis mais elevados de iniciativa pessoal, são também mais propensos a ter recursos psicossociais para lidar com as mudanças (Savickas, 1995). Os dados das investigações referidas, sugerem também que o contexto psicossocial de um indivíduo pode exercer efeito no modo como a adaptabilidade profissional tem impacto na satisfação com vida. Assim, estes resultados trazem implicações importantes para a prática e escolha de uma profissão, nomeadamente, a importância da promoção da adaptabilidade na carreira para facilitar a satisfação com a vida.

Para a H3, era expectável que os participantes em fases de desenvolvimento etário mais avançado fossem mais confiantes na sua escolha futura e obtivessem maiores níveis satisfação com a vida e menores níveis de dificuldades de tomada de decisão. Os resultados obtidos não verificaram a hipótese formulada. Ao contrário do que se esperava para esta hipótese, são os participantes entre os 13 e os 16 anos de idade que apresentam diferenças significativas favoráveis ao apresentarem níveis superiores de satisfação com a vida. Não existem estudos que permitam justificar o resultado encontrado pelo que emerge, assim, a necessidade de novos estudos que procurem aprofundar neste tipo de população a relação entre o nível etário dos participantes e os níveis de confiança face ao futuro.

A H4 não foi confirmada pois não foram encontradas diferenças significativas entre rapazes e raparigas em nenhuma das dimensões em estudo. Este resultado não está de

acordo com os obtidos num estudo de Duarte, Soares e Fraga (2012) onde participantes do género feminino evidenciaram maiores níveis de preocupação e confiança do que os participantes do género masculino. De fato, outros estudos têm evidenciado que, tendencialmente, as raparigas têm níveis de adaptabilidade e maturidade vocacional relativamente aos rapazes (Duarte *et al*, 2012; Patton & Lokan, 2001), pelo que será importante futuras investigações procurarem aprofundar diferenças de género no que diz respeito à prontidão e confiança na realização de uma escolha vocacional. Considerando a importância da cultura no desenvolvimento de carreira e que a amostra do estudo é uma amostra de conveniência que envolveu apenas dois estabelecimentos de ensino, então é possível que especificidades da amostra possam explicar os resultados obtidos.

No que concerne à H5, esta não se confirma. Assim, não se confirmou que os adolescentes que frequentam níveis superiores de escolaridade demonstrassem menos dificuldades de decisão vocacional e níveis mais altos de adaptabilidade na carreira e de satisfação com a vida. O resultado obtido não está em linha com os resultados obtidos, por exemplo, por Duarte, Soares e Fraga (2012) em que os participantes com maiores níveis de escolaridade evidenciavam níveis de preocupação e a curiosidade significativamente mais altos do que os participantes com um nível de escolaridade mais baixo. O fato da hipótese não ter sido confirmada pode justificar-se por falta de informação escolar e profissional dos participantes do 12º ano. De fato, a maioria dos participantes do 12º ano de escolaridade respondeu “9 – *descreve-me bem*” para a subescala do CDDQ “*falta de informação*”, numa escala de *likert* com pontuação de 0 a 9. O resultado aponta para a necessidade de trabalhar com esta população as suas necessidades de informação como uma das formas de preparar para a transição de carreira que vão confrontar.

Para esta hipótese, foram ainda realizadas comparações múltiplas à posterior, através de três níveis distintos de escolaridade, 9º ano, 12º ano, 12º ano profissional, tendo sido verificado que os participantes do 12º ano de escolaridade apresentam médias superiores para as variáveis prontidão e dificuldades relativas a informação inconsistente, não existindo diferenças acentuadamente significativas nos restantes níveis de escolaridade em estudo. Para a prontidão, os resultados podem ser justificados pela especificidade da área de estudos que os participantes do 12º ano profissional frequentam, experienciando e familiarizando-se com uma determinada área profissional. Quanto à variável dificuldades de informação inconsistente, os dados obtidos reforçam

o que foi referindo na justificação da hipótese anterior relativamente ao facto dos participantes considerarem que têm pouca informação de carreira.

Contudo, a variável satisfação com a vida evidencia-se favorável aos participantes do 9º ano de escolaridade. Esta evidência pode explicar-se através dos diferentes papéis desempenhados ao longo da vida como um resultado da sua exigência. Em dados de observação direta, foi também possível perceber que no 9º ano de escolaridade os alunos ainda não se confrontaram com a exigência de realizarem determinadas escolhas que iniciem o seu processo de desenvolvimento de carreira. Verificou-se igualmente que os alunos não se encontram consciencializados para a importância da tomada de decisão de carreira em períodos precoces do seu ciclo vital.

## **6. Limitações e implicações futuras**

O objetivo geral das investigações realizadas nos últimos anos tem sido identificar o maior número possível de variáveis que possam estar subjacentes aquando do processo de desenvolvimento vocacional. Como qualquer estudo, também este apresenta limitações a resolver em futuras investigações. A primeira limitação tem a ver com o número limitado de estabelecimentos de ensino, dado ser uma amostra de conveniência ao estudo. Outra importante limitação que se encontra, prende-se com o facto de a amostra do estudo ser de reduzido tamanho, não representativa da população que se pretende estudar. No seu conjunto estas duas limitações acabam por reduzir as possibilidades de generalização dos resultados.

Atualmente, as mudanças existentes em contexto familiar, profissional e social justificam uma visão mais abrangente e sinérgica, ao nível da investigação e intervenção por parte do psicólogo, dos processos de exploração e indecisão vocacional. Assim, destaca-se a importância premente do desenvolvimento de novas escalas de avaliação da indecisão vocacional, para que deste modo a intervenção e avaliação do psicólogo, possa mais facilmente identificar um maior número de variáveis influentes e alargar a complexidade das dimensões causais, que originam as dificuldades na escolha vocacional.

Tendo em conta as limitações referidas, seria importante que em futuros estudos fossem consideradas amostras mais heterogéneas de modo a permitir maiores possibilidades de generalização dos resultados. De igual modo, poderá ser necessário incluir nesta linha de investigação um maior número de questões acerca da presente

temática, na medida em que seja possível compreender um maior número de contextos envolventes dos participantes e estudar a sua relação com as dificuldades de tomada de decisão emergentes. Em posteriores estudos será igualmente necessário um maior número de participantes de forma verificar em que medida algumas relações não significativas verificadas se deveram à dimensão das amostras usadas ou a outras especificidades das populações estudadas.

Relativamente às implicações práticas do presente estudo para a área da Psicologia da Educação, é de referir que os resultados obtidos poderão apoiar o desenvolvimento de programas de intervenção com vista a promover o desenvolvimento de carreira em adolescentes, explorando interesses e aptidões à luz do meio ambiente em que este se move, tendo em conta a suas experiências de vida passadas. Estes programas, sendo adaptados à sociedade, poderão influenciar em larga escala os resultados alcançados nos mesmos.

Os resultados, evidenciando a importância da promoção da adaptabilidade na carreira para a redução de dificuldades de tomada de decisão e para a satisfação com a vida, reforçam o papel que a intervenção vocacional pode ter na satisfação com a vida dos indivíduos. Esta sugestão é reforçada por estudos que evidenciam a importância da promoção do desenvolvimento vocacional para desenvolvimento da identidade do adolescente (Erikson, 1968; Habermas, Ehlert-Lerche, S., & de Silveira, 2009) e, conseqüentemente para o seu bem-estar e satisfação com a vida (Keller, Bergmann & Semmer, 2014).

Por forma a obter uma compreensão mais pormenorizada da indecisão vocacional nos adolescentes, torna-se essencial, para além do foco na faixa etária e no género dos participantes, incidir na recolha de informações acerca das influências sociais e ambientais dos mesmos.

## **7. Conclusão**

O principal objetivo deste estudo foi analisar os fatores relativos ao processo de indecisão vocacional em adolescentes do 9º ano ao 12º ano de escolaridade. Considerou-se pertinente analisar esta temática devido à existência de inúmeros alunos com indecisão vocacional, de modo a prever novas formas de melhorar o seu percurso e as suas escolhas académicas.

Uma boa decisão deve partir da escolha de uma alternativa com a maior utilidade possível - a utilidade de cada alternativa é o reflexo da diferença entre a percepção individual de interesses e as características, capacidades e qualidades do indivíduo. A teoria da utilidade proposta por Gati, Krausz & Osipow (1996), fundamentada ao longo da presente investigação, é um modelo normativo que pode ser considerado um preditor para o melhor método de tomar decisões (Baron, 1988; Brown, 1990, citado por Gati *et al*, 1996). A incerteza de tomar uma decisão desempenha um importante papel no que respeita às características tanto do indivíduo (preferências e perspectivas face ao presente e ao futuro) como das alternativas vocacionais existentes e da sua natureza. O processo de tomada de decisão vocacional envolve um conjunto de detalhes, uma série de alternativas a selecionar, e muitos outros atributos ou aspetos que são considerados na comparação e na avaliação das possíveis opções (Gati *et al*, 1996). Nesta linha, Gati *et al* (1996) propôs um modelo multidimensional das dificuldades de tomada de decisão que se fundamentou na perspectiva de que o processo de tomada de decisão vocacional poderá estar dividido em componentes distintos envolvendo diferentes tipos de dificuldades subjacentes ao indivíduo. Assim, o modelo das dificuldades de tomada de decisão de Gati e colaboradores (1996), utilizado neste estudo, pressupõe três grandes fatores – a falta de prontidão, a falta de informação, e dificuldades de informação inconsistente – para fundamentar tomada de decisão vocacional.

Ao estudar a relação entre as variáveis do CDDQ com as variáveis adaptabilidade de carreira e satisfação com a vida, procurou-se avaliar também a prontidão para tomar uma decisão vocacional e a relação disso com a satisfação com a vida em geral. Deste modo, olhar o comportamento vocacional na interface com o desenvolvimento psicossocial.

O estudo foi guiado por cinco hipóteses que pretenderam conhecer a relação entre as variáveis referidas bem com também analisar diferenças relativamente ao género, à escolaridade e à faixa etária. Os resultados, no que concerne à relação entre dificuldades de tomada de decisão, adaptabilidade e bem estar-subjetivo, permitiram concluir a existência de uma relação positiva e significativa: os indivíduos que apresentam menores níveis de falta de informação, prontidão e dificuldades de informação inconsistente, apresentam também maiores níveis de adaptabilidade de carreira e satisfação com a vida. Quanto às restantes variáveis do presente estudo,

verificou-se que não se relacionam significativamente com o processo de tomada de decisão vocacional, nomeadamente que se refere à etapa do ciclo vital restrita neste estudo (dos 16 aos 20 anos de idade). Relativamente aos resultados das hipóteses colocadas, verificou-se que existem diferenças significativas ao nível da relação entre os três grandes fatores do CDDQ nos constructos adaptabilidade e satisfação com a vida, contudo, relativamente às variáveis faixa etária, ao nível de escolaridade, não se verificam diferenças relevantes.

Desta feita, perante os resultados obtidos na presente investigação, retomamos ao tema colocado em evidência no enquadramento teórico deste estudo quanto às dificuldades de tomada de decisão fazerem parte do ciclo vital (Gati; Landman; Davidovitch; Asulin-Peretz & Gadassi, 2010). Assim, da mesma forma que a indecisão vocacional se encontra ligada a fatores sociais, económicos, culturais que condicionam o desenvolvimento e as escolhas vocacionais, a formação de uma identidade pessoal e todas as variáveis individuais são de enorme importância no confronto com experiências pessoais, acontecimentos e ambiente familiar, num processo de tomada de decisão vocacional. Este e outros estudos pretendem identificar que dimensões se relacionam com a indecisão vocacional e, deste modo contribuir para práticas mais eficazes. Destaca-se assim a importância da realização de programas de intervenção com o objetivo de os ajudar a lidarem com as suas dificuldades de tomada de decisão vocacional e, deste modo, contribuir não só para o seu desenvolvimento de carreira como também para o desenvolvimento pessoal.

Além das implicações práticas referidas ao longo da discussão dos resultados, este estudo também estimulou a curiosidade para novas investigações, nomeadamente, as que considerem variáveis contextuais no entendimento das dificuldades de tomada de decisão. Tais estudos contribuirão para um olhar mais abrangente do problema. Tais estudos, deverão ainda ter em conta amostras mais heterogéneas e maiores de forma a permitir a generalização dos resultados obtidos, e assim tornarem-se perceptíveis, por parte do investigador, as mudanças existentes nos mais variados contextos do participante, relacionadas com o seu processo de exploração e indecisão vocacional, e uma mais pormenorizada identificação das variáveis influentes.



## **Referências Bibliográficas**

- Ambiel, R. (2014). Adaptabilidade de carreira: uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15, 15-24.
- Bernardo, A. (2013). *Carreira, adaptabilidade e personalidade: um estudo exploratório numa amostra de jovens e adultos trabalhadores*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Lisboa, Faculdade de Psicologia.
- Brown, C.; Duan, C. (2007) Counselling psychologists in academia: Life satisfaction and work and family role commitments. *Counselling Psychology Quarterly*, 20, 267-285.
- Brown, S. & Lent, R. (2008) Conceptualizing and Diagnosing Problems in Vocational Decision Making. In Steven D. Brown and Christopher C. Rector (Eds.), *Handbook of counseling Psychology* (pp. 392 – 407). New Jersey, NJ: John Wiley.
- Creed, P. A., & Patton, W. (2003). Differences in career attitude and career knowledge for high school students with and without paid work experience. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3, 21-33.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E. (2005). Guidelines for National Indicators of Subjective Well-Being and Ill-Being. *Journal of Happiness Studies*, 7, 397-404.
- Diener, E. (2006). Understanding Scores on the Satisfaction with Life Scale. *Copyright de Ed Diener, 13 de fevereiro de 2006*: <https://internal.psychology.illinois.edu/~ediener/Documents/Understanding%20SWLS%20Scores.pdf>
- Duarte, M.; Soares, M.; Fraga, S.; Rafael, M.; Lima, M.; Paredes, I.; Agostinho, R.; Djaló, A. (2012). Career Adapt-Abilities Scale–Portugal Form: Psychometric properties and relationships to employment status. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 725-729.

- Duffy, R. (2010). Sense of Control and Career Adaptability Among Undergraduate Students. *Journal of Career Assessment, 18*, 420-430
- Erikson, E.H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York: Norton.
- Gati, I.; Gadassi, R. & Mashian-Cohen, R. (2012) Career decision-making profiles vs. styles: Convergent and incremental validity. *Journal of Vocational Behavior, Vol. 81*, 2-16.
- Gati, I.; Landman, S.; Davidovitch, S.; Asulin-Peretz, L. & Gadassi, R. (2010) From career decision-making styles to career decision-making profiles: a multidimensional approach. *Journal of Vocational Behavior, 76*, 277-291.
- Gati, I.; Krausz, M. & Osipow, S. (1996) A Taxonomy of difficulties in Career Decision Making. *Journal of Counseling Psychology, 43*, 510-526.
- Germeijs, V. & Boeck, P. (2003) Career indecision: Three factors from decision theory. Department of Psychology, Catholic University Leuven. *Journal of Vocational Behavior, 62*, 11-25.
- Habermas, T., Ehlert-Lerche, S., & de Silveira, C. (2009). The development of the temporal macrostructure of life narratives across adolescence: Beginnings, linear narrative form, and endings. *Journal of Personality, 77*, 527-560.
- Hartung, P.; Taber, B. (2008) Career Construction and Subjective Well-Being. *Journal of Career Assessment, 16*, 75-85.
- Hartung, P.; Porfeli, E.; Vondracek, F. (2008) Career Adaptability in Childhood. *National Career Development Association, 57*, 63-74.
- Keller, A.C., Samuel, R., Bergman, M.M., & Semmer, N.K. (2014). The influence of Career Success on Subjective Well-Being. In Abele-Brehm, Andrea E. (Eds.), *Psychological, educational, and sociological perspectives on success and well-being in career development* (pp. 7-18). New York, Dordrecht: Springer.

- Koen, J.; Klehe, U. C.; Vianen, A. (2012) Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 395-408.
- Laureano, R.; Botelho, M. (2012) *SPSS: O meu manual de consulta rápida*. 2ª edição, Edições Sílabo.
- Neto, F.; Barros, J. (2007) Satisfaction with life among adolescents from portuguese immigrant families in Switzerland. *Journal of Psychology*, Vol. 66, 215–223.
- Patton, W., & Creed, P. A. (2001). Developmental issues in career maturity and career decision status. *Career Development Quarterly*, 49, 336-350
- Patton, W., & Lokan, J. (2001). Perspectives on Donald Super's construct of career maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 31-48.
- Rupert, P.; Stevanovic, P.; Hartman, E.; Miller, F. (2012) Predicting Work–Family Conflict and Life Satisfaction Among Professional Psychologists. In Ronald B. (Eds.), *Professional Psychology: Research and Practice* (pp. 495-502). Washington, DC: American Psychological Association.
- Santilli, S.; Marcionetti, J.; Rochat, S.; Rossier, J.; Nota, L. (2017) Career Adaptability, Hope, Optimism, and Life Satisfaction in Italian and Swiss Adolescents. *Journal of Career Development*, 44, 62-76.
- Santos, P. (2000) Indecisão generalizada: um desafio para a orientação escolar e profissional. *Centro de estudos em Educação e Psicologia*, Universidade do Minho.
- Santos, P (2010) Família e indecisão vocacional: Revisão da literatura numa perspectiva da análise sistêmica. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11, 83-94.
- Santos, P. (2013) Indecisividade: Definição, investigação e intervenção vocacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14, 203-213.

- Savickas, M. L. (1995) Constructivist counseling for career indecision. *Career Development Quarterly*, 70, 221-230
- Savickas M.; Porfeli, E. (2012) Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Salimi, S.; Nilforooshan, P. (2016) Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10.
- Silva, C.; Gamboa, V. (2014) O Impacto do Estágio na Adaptabilidade de Carreira em Estudantes do Ensino Profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15, 105-114.
- Silva, M. (2014) *Identidade vocacional, perspetiva temporal e satisfação com a vida na adolescência* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade de Coimbra.
- Simões, G. (2014) *Indecisão e Escolha Vocacional - Um estudo com alunos do 9º ano de escolaridade* (Dissertação de Mestrado). Universidade de Coimbra, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.
- Simões, A. (1992). Ulterior validação de uma escala de satisfação com a vida (SWLS). *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 26, 503-515.

## **Anexos**

## **Anexo I - Pedido de Autorização para Recolha de Dados nas Instituições**



Departamento de Psicologia

Universidade de Évora

Apartado 94

7002 – 554 Évora

Ex.mo(a). Senhor(a)

Diretor da Escola Secundária Gabriel Pereira

No âmbito da recolha de dados para investigação sobre o tema “***Indecisão Vocacional, adaptabilidade na carreira e satisfação com a vida***” eu, Sara Cristina Figueira Cabeça, aluna do mestrado em Psicologia, área de especificação Psicologia da Educação, sob a orientação de Paulo Cardoso, docente do Departamento de Psicologia da Universidade de Évora, venho solicitar a autorização para aplicar três questionários, um sobre indecisão vocacional, um sobre adaptabilidade na carreira e o outro sobre satisfação com a vida, aos alunos desta instituição que frequentam o 9º e o 12º ano de escolaridade.

Os dados obtidos irão permitir informação sobre o impacto da indecisão vocacional na adaptabilidade e no funcionamento psicossocial dos adolescentes. De modo a garantir a confidencialidade dos dados, a resposta será anónima e a informação será tratada quantitativamente e de forma global.

Os questionários serão por mim aplicados em data a combinar com a instituição e seguindo todos os procedimentos éticos anteriormente assegurados, nomeadamente a utilização de documentos de consentimento informado e o anonimato no preenchimento dos referidos questionários.

Antecipadamente grata pela atenção dispensada

---

Évora, Dezembro de 2016



Departamento de Psicologia  
Universidade de Évora  
Apartado 94  
7002 – 554 Évora

Ex.mo(a). Senhor(a) Diretor(a)  
da Escola Básica 2,3 e Secundária Dr. Hernâni Cidade

No âmbito da recolha de dados para investigação sobre o tema “***Indecisão vocacional, adaptabilidade na carreira e satisfação com a vida***” eu, Sara Cristina Figueira Cabeça, aluna do mestrado em Psicologia, área de especificação Psicologia da Educação, sob a orientação de Paulo Cardoso, docente do Departamento de Psicologia da Universidade de Évora, venho solicitar a autorização para aplicar três questionários, um sobre indecisão vocacional, um sobre adaptabilidade na carreira e o outro sobre satisfação com a vida, aos alunos desta instituição que frequentam o 9º e o 12º ano de escolaridade.

Os dados obtidos irão permitir informação sobre o impacto da indecisão vocacional na adaptabilidade e no funcionamento psicossocial dos adolescentes. De modo a garantir a confidencialidade dos dados, a resposta será anónima e a informação será tratada quantitativamente e de forma global.

Os questionários serão por mim aplicados em data a combinar com a instituição e seguindo todos os procedimentos éticos anteriormente assegurados, nomeadamente a utilização de documentos de consentimento informado e o anonimato no preenchimento dos referidos questionários.

Antecipadamente grata pela atenção dispensada

---

Évora, Dezembro de 2016



## **Anexo II – Declaração de consentimento informado dos participantes**



### **Declaração de consentimento informado**

#### **Designação do Estudo: “Indecisão Vocacional, adaptabilidade na carreira e satisfação com a vida”**

Eu, \_\_\_\_\_

fui informado(a) que a investigação acima mencionada se destina a analisar a relação entre a indecisão vocacional com a adaptabilidade e o funcionamento psicossocial dos adolescentes.

Sei que este estudo envolve a aplicação de dois questionários; um sobre adaptabilidade na carreira e o outro sobre satisfação com a vida. Foi-me garantida a confidencialidade dos dados através de resposta anónima aos questionários e de tratamento global e quantitativo das respostas.

Sei que posso recusar-me a participar ou interromper a qualquer momento a participação no estudo, sem nenhum tipo de penalização por este facto.

Compreendi a informação que me foi dada, tive oportunidade de fazer perguntas e as minhas dúvidas foram esclarecidas.

Aceito participar de livre vontade no estudo acima mencionado.

Também autorizo a divulgação dos resultados obtidos no meio científico, garantindo o anonimato.

**Nome do Investigador (a):** Sara Cristina Figueira Cabeça

Data

\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Assinatura do Participante

\_\_\_\_\_

**Anexo III – Pedido de autorização aos Encarregados de Educação dos  
participantes menores de idade**



Departamento de Psicologia

Universidade de Évora

Apartado 94

7002 – 554 Évora

Ex.mo(a). Senhor(a)

Encarregado(a) de Educação

Eu, Sara Cristina Figueira Cabeça, aluna do mestrado em Psicologia, área de especificação Psicologia da Educação, sob a orientação de Paulo Cardoso, docente do Departamento de Psicologia da Universidade de Évora, estou a estudar em que medida a indecisão vocacional se relaciona com a adaptabilidade e o funcionamento psicossocial dos adolescentes.

Este estudo, intitulado **“Indecisão Vocacional, adaptabilidade na carreira e satisfação com a vida”**, implica a aplicação de três questionários, um sobre indecisão vocacional, um sobre adaptabilidade na carreira e o outro sobre satisfação com a vida, aos alunos desta instituição que frequentam o 9º e o 12º ano de escolaridade.

De modo a garantir a confidencialidade dos dados, a resposta será anónima e a informação será tratada quantitativamente e de forma global. Os participantes deverão ter autorização prévia do encarregado de educação. Assim, para que o seu educando(a) possa participar neste estudo, preencha o pedido de autorização abaixo, indicando se autoriza a participação.

Eu, \_\_\_\_\_ autorizo que o meu  
educando, \_\_\_\_\_ participe na  
investigação - **Indecisão Vocacional, adaptabilidade na carreira e satisfação com a  
vida.**

Antecipadamente grata pela atenção dispensada

Évora, Dezembro de 2016

#### Anexo IV – Escala de Satisfação com a Vida

Idade: \_\_\_\_\_

Sexo: M      F

Ano de Escolaridade \_\_\_\_\_

Por favor indica o teu grau de concordância em relação a cada uma das frases abaixo indicadas colocando uma **X** no número que considerares mais correto para a tua resposta. Utiliza a seguinte escala:

- ✓ 1 = Discordo Totalmente
- ✓ 2 = Discordo parcialmente
- ✓ 3 = Não concordo nem discordo
- ✓ 4 = Concordo parcialmente
- ✓ 5 = Concordo totalmente

	1	2	3	4	5
<i>Em muitos aspetos a minha vida aproxima-se do meu ideal.</i>					
<i>As minhas condições de vida são excelentes.</i>					
<i>Estou satisfeito com a minha vida.</i>					
<i>Até agora tenho tido as coisas que considero mais importantes na minha vida.</i>					
<i>Se eu pudesse viver a minha vida outra vez, não mudava quase nada.</i>					

Obrigada pela tua colaboração

**Anexo V – Escala de Adaptabilidade**

Idade: \_\_\_\_\_

Sexo: M  F

Ano de Escolaridade \_\_\_\_\_

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

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

<i>Ser consciencioso(a) e fazer as coisas bem</i>					
<i>Desenvolver novas competências</i>					
<i>Dar sempre o meu melhor</i>					
<i>Ultrapassar obstáculos</i>					
<i>Resolver problemas</i>					
<i>Enfrentar desafios</i>					

## **Anexo VI - Questionário das Dificuldades de Tomada de Decisão de Carreira**

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

Idade: \_\_\_\_\_ Ano de escolaridade: \_\_\_\_\_ Sexo: F  M

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

Sim  Não

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

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

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

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

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

Por favor responda a todas as questões.

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

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

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

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

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

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

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

4. Habitualmente tenho dificuldade em tomar decisões.

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

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

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



6. Habitualmente tenho medo de falhar.

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

7. Gosto de fazer as coisas à minha maneira.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque ainda não disponho de informação suficiente sobre as minhas competências (por exemplo, capacidade numérica, competências verbais) e/ou sobre os meus traços de personalidade (por exemplo, persistência, iniciativa, paciência).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

31. Considero que é difícil tomar uma decisão de carreira, porque as minhas preferências não podem ser combinadas numa única carreira, e não quero abdicar de nenhuma delas

(por exemplo, gostaria de trabalhar como freelancer, mas também desejo ter um rendimento estável).

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

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

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

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

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

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

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

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

Baixa 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Alta

**Obrigado pela colaboração**