

Adaptabilidade de Carreira e Autoeficácia Ocupacional: Relações com Variáveis de Carreira

Ana Paula Salvador¹, Rodolfo Augusto Matteo Ambiel
Universidade São Francisco, Campinas- SP, Brasil

RESUMO

Este trabalho teve como objetivo verificar se há relação entre a adaptabilidade de carreira e a autoeficácia ocupacional com variáveis que caracterizam a carreira do trabalhador. A amostra contou com 351 trabalhadores com idades entre 18 e 65 anos ($M=33,48$; $DP=9,81$), 220 (62,7%) participantes eram do sexo feminino. Foram respondidos de forma on-line três instrumentos, um questionário sociodemográfico, a *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) – Brasil e a Escala de Autoeficácia Ocupacional – Versão Reduzida. Os resultados encontrados indicaram que indivíduos que apresentam mais crenças de autoeficácia ocupacional, demonstram níveis mais altos em todas as dimensões da CAAS. A dimensão Controle e a autoeficácia se mostraram como preditoras dos níveis de satisfação com a ocupação atual e com os rendimentos mensais, além da faixa de rendimentos que o trabalhador possui. De acordo com a literatura da área, as hipóteses foram parcialmente corroboradas.

Palavras-chave: ajustamento profissional; desenvolvimento profissional; orientação vocacional; psicologia organizacional.

ABSTRACT – Career Adaptability and Occupational Self-Efficacy: Relationships with Career Variables

This study aimed to verify the relationship of career adaptability and occupational self-efficacy with variables that characterize the worker's career. The sample consisted of 351 workers aged between 18 and 65 years ($M=33.48$; $SD=9.81$), with 220 (62.7%) female participants. Three instruments were answered online, a sociodemographic questionnaire, the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) - Brazil and the Occupational Self-Efficacy Scale - Reduced Version. The results showed that individuals with higher self-efficacy beliefs demonstrate higher levels in all CAAS dimensions. The Control dimension and self-efficacy were shown to be predictors of levels of satisfaction with the current occupation and monthly income, in addition to the range of income the worker has. According to the literature of the area, the hypotheses were partially corroborated.

Keywords: professional adjustment; professional development; vocational orientation; organizational psychology.

RESUMEN – Adaptabilidad de Carrera y Autoeficacia Ocupacional: Relaciones con Variables de Carrera

Este trabajo tuvo como objetivo verificar la relación entre la adaptabilidad de carrera y la autoeficacia ocupacional con variables que caracterizan la carrera del trabajador. La muestra contó con 351 trabajadores con edades entre 18 y 65 años ($M=33,48$, $SE=9,81$), siendo 220 (62,7%) de los participantes del sexo femenino. Se respondieron de forma online tres instrumentos, un cuestionario sociodemográfico, la *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) - Brasil y la Escala de Autoeficacia Ocupacional - Versión Reducida. Los resultados encontrados indicaron que los individuos que presentan más creencias de autoeficacia ocupacional, demuestran niveles más altos en todas las dimensiones del CAAS. La dimensión Control y la autoeficacia se mostraron como predictores de los niveles de satisfacción con la ocupación actual y con los rendimientos mensuales, además del rango de ingresos que el trabajador dispone. De acuerdo con la literatura del área, las hipótesis fueron parcialmente corroboradas.

Palabras clave: adaptación profesional; desarrollo profesional; orientación vocacional; psicología organizacional.

No decorrer do tempo o conceito de carreira assumiu diferentes concepções. A partir da década de 1970, o conceito foi dividido em duas fases distintas, a saber, abordagem tradicional e abordagem moderna (Chanlat, 1995). A abordagem tradicional é definida pela sequência linear, hierárquica e predefinida de cargos e funções dentro de uma organização. Ou seja, essa abordagem possibilita certa estabilidade e previsibilidade no emprego (Chanlat, 1995; Duarte et al., 2010). As mudanças sociais

que ocorreram nas décadas de 1970/1980, tais como a conquista e estabilização dos direitos trabalhistas, a inserção da mulher no mercado de trabalho e a globalização da economia, acarretaram a ruptura do conceito surgindo a abordagem moderna de carreira (Chanlat, 1995; Duarte et al., 2010). Caracterizada pela instabilidade, descontinuidade e horizontalidade, dessa forma, a carreira nessa perspectiva é uma sucessão multilinear de cargos e funções (Ribeiro, 2014). É importante ressaltar que não

¹ Endereço para correspondência: Universidade São Francisco, Campus Swift de Campinas. Rua Waldemar César da Silveira, 105, Jardim Cura D'Ars, 13045-510, Campinas, SP. E-mail: salvador.anapaula@outlook.com; rodolfo.ambiel@usf.edu.br

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

houve a substituição de uma abordagem pela outra, ambas coexistem.

Assim, o conceito de carreira tornou capaz de abranger os diversos tipos de experiências profissionais (Balassiano, Ventura & Fontes Filho, 2004). Na contemporaneidade, a concepção de carreira é pautada no contexto sociolaboral, reconhecendo, também, como carreira as trajetórias fora do contexto laboral. Por ser considerado um processo de adaptação, de desenvolvimento e de relação social, a carreira pode ser definida por um processo de construção de vida que parte de memórias, experiências atuais e pretensões futuras (Duarte et al., 2010; Ribeiro, 2014; Savickas, 2005). A atualização do conceito de carreira se faz necessária para acompanhar a modernização que acontece no contexto do trabalho, por exemplo, carreiras fora dos ambientes laborais e a maior autonomia do indivíduo em relação sua própria carreira (Savickas et al., 2009).

Savickas (2005; 2013) conceituou a adaptabilidade de carreira como uma construção psicossocial que indica os recursos e a prontidão destes para que o indivíduo consiga lidar com sucesso com tarefas do desenvolvimento vocacional atuais e eminentes, transições ocupacionais e traumas pessoais. É representada por quatro conjuntos de recursos, sendo eles, preocupação (*concern*), controle (*control*), curiosidade (*curiosity*) e confiança (*confidence*), conhecidas na literatura internacional por “4cs”.

Preocupação diz respeito às inquietações do indivíduo quanto ao próprio futuro vocacional, ainda representam as atitudes de planejamento, antecipação e preparação. Controle é o quanto o indivíduo se sente responsável e ativo na construção da sua carreira, por meio de uma postura assertiva, o profissional determina o rumo do seu futuro profissional. Curiosidade remete ao autoconhecimento e ao conhecimento sobre o mundo do trabalho que o indivíduo possui e busca, além da vontade de se engajar em novas atividades de trabalho. Por fim, Confiança refere-se ao quanto o indivíduo se sente eficaz para desprender esforços necessários para atingir seus objetivos, mesmo perante dificuldades (Savickas, 2005).

Portanto, sugere-se que indivíduos com altos níveis de adaptabilidade de carreira, possuam mais recursos e competências que o permitem conseguir resolver com sucesso as situações de carreira que envolvem transições e traumas (Savickas, 1997). A adaptabilidade de carreira objetiva o nivelamento das necessidades pessoais do trabalhador com as exigências e oportunidades que o contexto laboral oferece. Bons níveis de recursos de adaptabilidade, indicam que o trabalhador tende a ter satisfação, comprometimento, desenvolvimento e sucesso em seu trabalho (Savickas, 2013, Savickas & Porfeli, 2012).

Em uma metanálise, Rudolph, Lavigne e Zacher (2017) indicaram que a adaptabilidade, devido às transições que estão cada vez mais comuns do trabalho para papéis não profissionais, deve influenciar de forma positiva,

não só os resultados da carreira, como também do projeto de vida. Os autores examinaram variáveis sociodemográficas, entre elas, a idade e o salário, que podem estar relacionados de duas formas com a adaptabilidade de carreira. Os trabalhadores mais velhos tendem a ter mais tempo de experiência no mercado de trabalho e conseqüentemente maiores salários que os trabalhadores mais jovens ou com menos tempo de experiência, portanto, esses indivíduos podem possuir mais recursos de adaptabilidade. Ao encontro disso, os trabalhadores mais velhos podem possuir menos recursos de adaptabilidade devido a fase de declínio que pode estar enfrentando em sua carreira e por perceber menos oportunidades ao longo de sua vida profissional que resta até a aposentadoria.

Van der Horst, Klehe e Van der Heijden (2017) encontraram que a idade se relacionou negativamente com recursos da adaptabilidade de carreira, ou seja, quanto mais velhos eram os trabalhadores, menos eles demonstram preocupação profissional na questão que envolve planejamento e engajamento na carreira. Os resultados também sugeriram que, quanto mais tempo um indivíduo tinha no mesmo trabalho, menos respostas adaptativas de carreira apresentavam em comparação com trabalhadores que passaram menos tempo no mesmo emprego.

Em relação a escolaridade, Zacher (2014) aponta que o nível mais alto de educação está relacionado de forma positiva com os recursos da adaptabilidade de carreira. Isso acontece devido ao maior nível de escolaridade auxiliar os trabalhadores a conquistar e a saber quando usar os recursos que o permitirá resolver as tarefas e transições relacionadas ao contexto do trabalho. A idade apresentou correlação negativa ($r = -0,13$) com a dimensão Preocupação da *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS), o que indica que quanto mais velho o trabalhador, menos interesse em questões relacionadas ao futuro da carreira ele apresentará. Todas as dimensões da CAAS se relacionaram de forma positiva e estatisticamente significativa com a satisfação com a carreira, portanto, quanto mais recursos de adaptabilidade de carreira o trabalhador possui desenvolvido, mais satisfação ele apresentará.

Indivíduos que apresentam altos níveis de adaptabilidade de carreira tendem a apresentar mais competências que poderão ser subsídios para que a resolução de situações relacionadas ao trabalho tenha sucesso (Savickas, 1997). Associado a adaptabilidade de carreira, outro construto que tem sido discutido na literatura é a autoeficácia (Hirschi & Valero, 2015; Rudolph, Lavigne, Katz & Zacher, 2017; Rudolph et al., 2017). A autoeficácia pode ser definida como crenças que o indivíduo possui na própria capacidade para organizar e executar um plano de ação que permitirá resolver tarefas com sucesso. Essas crenças não são estáticas, elas formam um conjunto dinâmico de crenças que são específicas de domínios de desempenho (Bandura, 1986).

Como as crenças de autoeficácia dizem respeito a domínios específicos de desempenho, o indivíduo pode,

por exemplo, sentir-se capaz de resolver exercícios de física, porém não apresenta crenças de autoeficácia para realizar exercícios de química. É importante esclarecer que as crenças de autoeficácia, apesar de envolver julgamentos sobre as capacidades pessoais, não possuem o mesmo sentido que habilidades (Lent, Brown & Hackett, 1994). Neste estudo, o foco é nas crenças de autoeficácia que dizem respeito as questões laborais, ou seja, a autoeficácia ocupacional. Trabalhadores que apresentam níveis de autoeficácia ocupacional elevados, propendem a se proteger de fatores estressantes e promover afetos positivos, como a realização profissional e a competência (Llorens-Gumbau & Salanova-Soria, 2014).

A autoeficácia ocupacional é um domínio específico muito importante para os indivíduos que desempenham funções laborais, por indicar suas crenças nas aptidões, capacidades e habilidades de desempenhar com sucesso tarefas do seu trabalho (Rigotti, Schyns & Mohr, 2008). Esse construto está relacionado às expectativas que o indivíduo apresenta em relação à performance, que envolve persistência e desempenho, que poderá possuir frente aos obstáculos relacionados com o trabalho (Bandura, 1986).

Rigotti, Schyns e Mohr (2008) não encontraram diferenças estatisticamente significativas em relação à autoeficácia ocupacional e o sexo, em amostras de diversos países. Ao controlar a idade, encontraram correlações positivas e estatisticamente significativas, que variaram de $r=0,17$ a $r=0,46$, entre a autoeficácia ocupacional e a satisfação com o trabalho em todas as amostras. O que indica que indivíduo com elevadas crenças de autoeficácia, tendem a apresentar maior satisfação com o trabalho.

Estudos têm encontrado relação positiva entre autoeficácia ocupacional e a adaptabilidade de carreira (Hirschi, Herrmann & Keller, 2015; Hirschi & Valero, 2015). No entanto, estudos que relacionam esses dois construtos com os trabalhadores são escassos na literatura, o que sinaliza a necessidade de pesquisas com esse público. Portanto, este trabalho objetiva verificar qual a relação entre a adaptabilidade de carreira e as crenças de autoeficácia ocupacional com variáveis que caracterizam a carreira do trabalhador. Além disso, buscou-se verificar a capacidade preditiva das dimensões da adaptabilidade de carreira, das crenças de autoeficácia ocupacional e das variáveis sociodemográficas em relação aos níveis de satisfação com a ocupação atual e com os rendimentos mensais e a faixa de rendimentos mensais.

Entre as variáveis que caracterizam a carreira que foram pesquisadas estão idade, escolaridade, faixa de rendimentos mensais, tempo que exerce a função atual, níveis de satisfação com a ocupação atual e com os rendimentos mensais. Essas variáveis foram escolhidas com base na literatura da área e por serem importantes para o entendimento da carreira. Para tanto, foram elaboradas hipóteses que nortearam este trabalho.

H1. As quatro dimensões da adaptabilidade de

carreira apresentarão correlações positivas com a crença de autoeficácia ocupacional (Hirschi et al., 2015; Hirschi & Valero, 2015; Rudolph et al., 2017);

H2. As variáveis sociodemográficas correlacionarão de forma positiva com as variáveis de caracterização da carreira (Rigotti et al., 2008; Rudolph et al., 2017);

H3. As variáveis sociodemográficas e as de caracterização da carreira correlacionarão de forma positiva com as dimensões controle, confiança e curiosidade da adaptabilidade de carreira e com as crenças de autoeficácia ocupacional e de forma negativa com a dimensão preocupação da adaptabilidade de carreira (Chan & Mai, 2015; Guan, Zhou, Ye, Jiang & Zhou, 2015; Rudolph et al., 2017);

H4. As quatro dimensões da adaptabilidade de carreira, as crenças de autoeficácia e o tempo que o indivíduo exerce a função atual serão preditores positivos do nível de satisfação com a ocupação atual (Rigotti et al., 2008; Rudolph et al., 2017; Zacher, 2014);

H5. As quatro dimensões da adaptabilidade de carreira e as crenças de autoeficácia serão preditores da satisfação com o salário (Johnston, Maggiori & Rossier, 2016; Rigotti et al., 2008).

H6. As variáveis sociodemográficas, idade e escolaridade, o tempo que o indivíduo exerce a função atual e as quatro dimensões da adaptabilidade de carreira serão preditores da faixa de rendimentos atuais (Johnston et al., 2016; Rigotti et al., 2008).

Método

Participantes

A amostra foi por conveniência e contou com 351 participantes. O critério de inclusão foi estar trabalhando no momento da coleta e ter 18 anos ou mais. Apesar de ter indivíduos de 18 estados brasileiros, Minas Gerais (42,7%) e São Paulo (26,8%) foram os estados que tiveram maior concentração de participantes. A idade variou entre 18 e 65 anos ($M=33,48$ anos; $DP=9,81$ anos); 220 (62,7%) eram do sexo feminino; 192 (54,7%) eram solteiros; 136 (38,7%) casados ou estavam em união estável; 22 (6,3%) divorciados/separados/desquitados e apenas um (0,3%) era viúvo. Quanto à escolaridade, seis (1,7%) possuíam ensino fundamental; 55 (15,7%), ensino médio; 18 (5,1%), ensino técnico; oito (2,3%), ensino tecnólogo; 107 (30,5%), ensino superior; 84 (23,9%), pós-graduação *latu sensu* e 73 (20,8%), pós-graduação *stricto sensu*.

Instrumentos

Questionário Sociodemográfico. Composto por questões que caracterizaram a amostra e a carreira, como sexo, idade, escolaridade, faixa de rendimentos mensais, tempo de serviço na ocupação atual e no mercado de trabalho. Algumas variáveis (satisfação com a ocupação atual, satisfação com os rendimentos mensais, tempo que exerce a função atual, escolaridade, faixa de rendimentos

mensais, experiência no mercado de trabalho formal ou informal e número total de ocupações ao longo da vida) foram categorizadas para que possibilitasse as análises estatísticas.

Career Adapt-Abilities Scale – Brasil (Audibert & Teixeira, 2015). Composta por 24 itens que avaliam os quatro conjuntos de recursos da adaptabilidade de carreira. Cada dimensão possui seis itens, seguindo os exemplos: “Pensar sobre como será o meu futuro.” (Preocupação, $\alpha=0,88$); “Manter-me entusiasmado (a) e otimista.” (Controle, $\alpha=0,83$); “Explorar o ambiente ao meu redor.” (Curiosidade, $\alpha=0,89$); “Realizar as tarefas de forma eficiente.” (Confiança, $\alpha=0,89$). As respostas estão no formato Likert de cinco pontos, sendo 1 para *desenvolvi pouco ou nada* e 5 para *desenvolvi extremamente bem*.

Escala de Autoeficácia Ocupacional – Versão Reduzida (Damásio, Freitas, & Koller, 2014). Composta por seis itens que avaliam as crenças de autoeficácia ocupacional. Seguindo os exemplos de itens: “Eu posso manter a calma quando estou enfrentando dificuldades no meu trabalho, porque eu conto com as minhas habilidades”; “Geralmente, eu consigo lidar com qualquer obstáculo que surja no meu trabalho”; “Eu alcanço as metas que eu estabeleço para mim mesmo em meu trabalho”. A matriz de correlação policórica se mostrou adequada para o fator de extração ($KMO= 0,81$) e o índice de confiabilidade apresentou alfa de Cronbach de 0,83. As respostas estão em formato Likert de cinco pontos, variando de 1 (*discordo totalmente*) a 5 (*concordo totalmente*).

Procedimentos

O projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) de uma faculdade do interior de São Paulo (CAAE: 76732217.5.0000.5374). Todos os procedimentos éticos foram respeitados. Foi criado um protocolo na plataforma *on-line Google Forms*. O link foi divulgado nas redes sociais *Facebook* de maneira pública e em grupos de trabalhadores (vendedores, pedreiros, advogados, engenheiros, entre outros), público-alvo deste estudo, *Whatsapp* e por *e-mail*. O link ficou disponível para acesso por cerca de dois meses e os participantes poderiam acessar a qualquer horário. Caso começassem a responder e saíssem sem finalizar o protocolo, as respostas não eram contabilizadas. O tempo médio para responder aos questionários foi de 15 minutos para cada participante. Os instrumentos seguiram a ordem, questionário sociodemográfico, *Career Adapt-Abilities Scale – Brasil* (CAAS), Escala de Autoeficácia Ocupacional – Versão Reduzida.

Análise de dados

A fim de se atingir os objetivos propostos neste estudo, inicialmente os dados foram organizados em uma planilha do programa Excel. O programa estatístico utilizado foi o *Statistical Package for the Social Sciences 20.0 – SPSS*. Posteriormente, foram realizadas estatísticas

descritivas para caracterização da amostra. Na sequência, foi realizada a correlação de Pearson entre os instrumentos e as variáveis sociodemográficas. Foi realizada a regressão linear múltipla para verificar se: 1. o tempo que o indivíduo exerce a função atual, a dimensão Controle e as crenças de autoeficácia são capazes de prever a satisfação com a ocupação atual; 2. se a dimensão Controle e as crenças de autoeficácia são preditoras do nível de satisfação com os rendimentos atuais; 3. se a idade, a escolaridade, o tempo que o trabalhador exerce a função atual e a dimensão Controle predizem a faixa de rendimentos mensais do trabalhador.

Resultados

A fim de responder aos objetivos da pesquisa, foi realizada a correlação de Pearson para investigar as associações entre a *Career Adapt-Abilities Scale*, a Escala de Autoeficácia Ocupacional – Versão Reduzida e as variáveis que estão associadas à carreira e dizem respeito à caracterização do indivíduo. Os resultados estão dispostos na Tabela 1.

Os resultados indicaram que, na amostra investigada, as mulheres apresentaram maior nível de escolaridade. Já os homens, tendem a ter mais ocupações ao longo da vida profissional. Em relação à idade, quanto mais velhos os indivíduos são, mais tempo de experiência no mercado de trabalho formal ou informal apresentam, maior tende a ser o número de ocupações ao longo da vida, além de apresentar mais tempo de serviço na função atual e possuir uma maior faixa de rendimentos mensais. Os indivíduos que possuem uma maior faixa de rendimentos mensais, apresentam nível de escolaridade mais elevado, mais tempo de experiência no mercado de trabalho e tempo de serviço na função atual. Esses indivíduos tendem a apresentar um maior nível de satisfação em relação a ocupação e seus rendimentos mensais atuais.

No que diz respeito ao tempo de experiência no mercado de trabalho, quanto mais tempo de experiência o indivíduo possui, maior é o tempo que ele exerce a função atual e maior é o número total de ocupações ao longo de sua vida profissional. Quanto mais satisfeito o trabalhador está com a sua função atual, maior é o tempo que ele está exercendo-a e mais satisfeito ele está com seus rendimentos mensais atuais.

Ao que se refere a dimensão Preocupação da CAAS quanto mais velho o indivíduo é, menor são suas inquietações quanto ao próprio futuro profissional. Por outro lado, os trabalhadores que apresentam maior nível de escolaridade, maior faixa de rendimentos mensais e maior nível de satisfação com a ocupação atual, tendem a terem mais atitudes de planejamento, antecipação e preparação quanto ao próprio futuro profissional. Em relação à dimensão Controle da CAAS, quanto mais responsável e ativo na construção de sua própria carreira o indivíduo se percebe, mais satisfação com a ocupação atual e com

seus rendimentos mensais ele terá. Além de possuir uma maior faixa de rendimentos.

Indivíduos que possuem elevado autoconhecimento e sempre buscam por conhecimento sobre o mundo do trabalho possuem disposição para se envolver em novas atividades de trabalho e buscar aprendizados, características da dimensão Curiosidade, tendem a

ter maior satisfação em relação à ocupação atual e possuir uma maior faixa de rendimentos mensais. No que tange à dimensão Confiança, quando o trabalhador possui mais tempo de experiência no mercado de trabalho, maior nível de satisfação com a ocupação atual e maior a faixa de rendimentos mensais, mais eficaz ele se sente em relação a sua carreira.

Tabela 1

Estatísticas Descritivas, Coeficientes Alfa e Correlações entre a CAAS, a EAO – VR e Variáveis de Carreira

	M (DP)	1	2	3	4	5	6	7
1 – Sexo	1,37 (0,48)	1						
2 – Idade	33,48 (9,82)	-0,06	1					
3 – Escolaridade	4,99 (1,73)	-0,18**	0,10	1				
4 – Função atual	7,41 (3,32)	-0,03	0,63**	-0,02	1			
5 – Total ocupações	2,07 (1,18)	0,15**	0,23**	-0,08	-0,01	1		
6 – Experiência	3,58 (1,61)	-0,04	0,74**	-0,02	0,61**	0,29**	1	
7 – Satisfação ocup.	3,57 (1,17)	-0,02	0,08	0,08	0,12*	0,09	0,10	1
8 – Satisfação renda	3,09 (1,09)	-0,03	0,05	0,03	0,07	0,02	0,07	0,47**
9 – Renda	3,09 (1,42)	-0,03	0,48**	0,42**	0,42**	0,08	0,37**	0,22**
10 – Preocupação	3,99 (0,78)	0,02	-0,18**	0,29**	-0,09	-0,10	-0,10	0,13*
11 – Controle	4,09 (0,70)	-0,03	0,05	0,16**	0,08	-0,03	0,10	0,25**
12 – Curiosidade	3,94 (0,74)	-0,02	0,01	0,08	0,08	-0,07	0,07	0,14**
13 – Confiança	4,20 (0,72)	-0,02	0,05	0,10	0,10	-0,00	0,12*	0,19**
14 – Autoeficácia	4,02 (0,75)	0,02	0,05	0,13*	0,08	0,01	0,12*	0,30**
	M (DP)	8	9	10	11	12	13	14
1 – Sexo	1,37 (0,48)							
2 – Idade	33,48 (9,82)							
3 – Escolaridade	4,99 (1,73)							
4 – Função atual	7,41 (3,32)							
5 – Total ocupações	2,07 (1,18)							
6 – Experiência	3,58 (1,61)							
7 – Satisfação ocup.	3,57 (1,17)							
8 – Satisfação renda	3,09 (1,09)	1						
9 – Renda	3,09 (1,42)	0,34**	1					
10 – Preocupação	3,99 (0,78)	0,06	0,15**	(0,90)				
11 – Controle	4,09 (0,70)	0,16**	0,22**	0,61**	(0,88)			
12 – Curiosidade	3,94 (0,74)	0,10	0,17**	0,61**	0,76**	(0,89)		
13 – Confiança	4,20 (0,72)	0,14**	0,16**	0,60**	0,78**	0,77**	(0,93)	
14 – Autoeficácia	4,02 (0,75)	0,23**	0,21**	0,44**	0,54**	0,55**	0,55**	(0,84)

Nota. CAAS=Career Adapt-Abilities Scale; EAO – VR=Escala de Autoeficácia Ocupacional – Versão Reduzida; 4. Função atual=Tempo que exerce a função atual; 5.Total ocupações=Número total de ocupações durante toda a vida; 6. Experiência=Tempo de experiência no mercado de trabalho (formal ou informal); 7.Satisfação ocup.=Nível de satisfação em relação à ocupação atual; 8.Satisfação renda=Nível de satisfação em relação aos rendimentos mensais; Entre parênteses está apresentado o alfa de confiabilidade do instrumento (α); * $p<0,05$; ** $p<0,01$

Trabalhadores que possuem crenças de autoeficácia em relação às suas aptidões e habilidades para executar tarefas relacionadas ao contexto laboral mais desenvolvidas, tendem a possuir maior nível de escolaridade, mais tempo de experiência no mercado de trabalho formal ou informal, maior faixa de rendimentos mensais. Além de,

possuir maior nível de satisfação em relação a ocupação atual e seus rendimentos mensais.

Os resultados entre a CAAS e a Escala de Autoeficácia Ocupacional – Versão Reduzida, variaram de $r=0,44$ a $r=0,55$, todas as correlações foram estatisticamente significativas, positivas e de magnitude moderada (Dancey

& Reidy, 2006). Esses resultados indicam que indivíduos que apresentam mais crenças de autoeficácia ocupacional, demonstram, também, todas as dimensões da CAAS mais desenvolvidas.

Posteriormente, foi realizada a regressão linear múltipla método *stepwise* (Tabela 2) com todas as variáveis de carreira que foram investigadas, as quatro dimensões da CAAS e a autoeficácia ocupacional. Os melhores modelos de predição foram o (a) tempo que

o indivíduo exerce a função atual, a dimensão Controle e as crenças de autoeficácia são capazes de prever a satisfação com a ocupação atual. Também, foi encontrado que a (b) dimensão Controle e as crenças de autoeficácia são preditoras do nível de satisfação com os rendimentos atuais; e (c) a idade, a escolaridade, o tempo que o trabalhador exerce a função atual e a dimensão Controle, predizem a faixa de rendimentos mensais do trabalhador.

Tabela 2

Regressão: Satisfação com a Ocupação Atual, com os Rendimentos Mensais e Faixa de Rendimentos Mensais

Nível de satisfação com a ocupação atual		Coefficiente padronizado β	t	p	R ² ajustado	Estatísticas de colinearidade Tolerância (VIF)
Modelo 3	Constante		2,67	0,01	0,10	0,99 (1,01)
	Função atual	0,09	1,87	0,06		
	Controle	0,12	2,05	0,04		
	Autoeficácia	0,23	3,80	0,00		
Nível de satisfação com os rendimentos atuais		Coefficiente padronizado β	t	p	R ² ajustado	Estatísticas de colinearidade Tolerância (VIF)
Modelo 2	Constante		4,28	0,00	0,05	0,71 (1,40)
	Controle	0,06	0,94	0,35		
	Autoeficácia	0,20	3,19	0,00		
Faixa de rendimentos mensais		Coefficiente padronizado β	t	p	R ² ajustado	Estatísticas de colinearidade Tolerância (VIF)
Modelo 4	Constante		-4,20	0,00	0,42	0,59 (1,70)
	Idade	0,29	5,41	0,00		
	Escolaridade	0,38	9,06	0,00		
	Função atual	0,24	4,44	0,00		
	Controle	0,13	3,10	0,00		

Nota. Função atual=Tempo que exerce a função atual; Controle=Dimensão Controle da CAAS

A análise considerando o nível de satisfação com a ocupação atual resultou em três modelos estatisticamente significativos, sendo que o terceiro foi o que melhor explicou a variância [$F(3,347)=14,54$; $p<0,001$; $R^2=0,10$]. O tempo que exerce a função atual ($\beta=0,09$; $t=1,87$; $p=0,06$), a dimensão Controle ($\beta=0,12$; $t=2,05$; $p=0,04$) e as crenças de autoeficácia ($\beta=0,23$; $t=3,80$; $p<0,001$) são preditores do quão satisfeito o indivíduo é em relação a sua ocupação atual.

A análise considerando o nível de satisfação com os rendimentos mensais resultou em dois modelos estatisticamente significativos, sendo que o segundo foi o que melhor explicou a variância [$F(2,348)=10,06$; $p<0,001$; $R^2=0,05$]. A dimensão Controle ($\beta=0,06$; $t=0,94$; $p=0,35$) e as crenças de autoeficácia ($\beta=0,20$; $t=3,19$; $p=0,002$) são preditoras do nível de satisfação com a ocupação atual, no entanto somente as

crenças de autoeficácia se mostrou estatisticamente significativa nesse modelo. Vale ressaltar que, no primeiro modelo em que a dimensão Controle aparece sozinha, ela foi estatisticamente significativa e explicou 3% da variância. Quando acrescenta as crenças de autoeficácia, a dimensão Controle deixa de ser estatisticamente significativa.

A análise considerando a faixa de rendimentos mensais resultou em quatro modelos estatisticamente significativos, sendo que o quarto foi o que melhor explicou a variância [$F(4,346)=63,97$; $p<0,001$; $R^2=0,42$]. A idade ($\beta=0,29$; $t=5,41$; $p=0,001$), a escolaridade ($\beta=0,38$; $t=9,06$; $p=0,001$), o tempo que o indivíduo exerce a função atual ($\beta=0,24$; $t=4,44$; $p=0,001$) e a dimensão Controle ($\beta=0,13$; $t=3,10$; $p=0,002$) são preditores da faixa de rendimentos do trabalhador.

Discussão

O objetivo deste estudo foi verificar a relação entre adaptabilidade de carreira e as crenças de autoeficácia ocupacional com variáveis que caracterizam a carreira do trabalhador. Também, buscou-se verificar a capacidade preditiva das dimensões da adaptabilidade de carreira, das crenças de autoeficácia ocupacional e das variáveis sociodemográficas em relação aos níveis de satisfação com a ocupação atual e com os rendimentos mensais e a faixa de rendimentos.

Correlações positivas entre adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional (H1) foram testadas e corroboradas. Conforme foi encontrado por Hirschi et al. (2015) e Rudolph et al. (2017), esses resultados indicam que indivíduos que apresentam mais crenças de autoeficácia ocupacional, demonstram, também, todos os conjuntos de recursos da adaptabilidade de carreira mais desenvolvidas. Ou seja, indivíduos que possuem elevadas crenças em suas capacidades preocupam-se com o seu futuro profissional, planejando, antecipando e preparando-se para as situações previsíveis ou imprevisíveis. Possuem uma postura mais assertiva quando precisa fazer escolhas, evita a procrastinação e percebe-se como o responsável por definir o rumo de sua carreira, busca se conhecer e aprender sobre o mundo do trabalho no qual está inserido, além de se sentir eficaz na busca e conquista de seus objetivos.

A H2 previa a correlação positiva entre as variáveis sociodemográficas e de caracterização da carreira foi corroborada. Resultados semelhantes foram apresentados Rudolph et al. (2017) em que foram indicadas correlações positivas entre idade, número de ocupações e tempo que o indivíduo exerce sua função. Rigotti et al. (2008) sugeriram que a idade é um indicador de tempo de experiência.

Foram previstas correlações positivas entre as variáveis sociodemográficas e de carreira com as dimensões Controle, Curiosidade e Confiança da adaptabilidade de carreira e com as crenças de autoeficácia ocupacional e correlação negativa entre idade e a dimensão Preocupação da adaptabilidade de carreira (H3) que foram parcialmente corroboradas. Resultados equivalentes são encontrados na literatura (Chan & Mai, 2015; Guan et al., 2015; Hirschi, Jaensch & Herrmann, 2017; Park & Jung, 2015; Rudolph et al., 2017; Zacher, 2014; Van der Horst et al., 2017). Os achados de Van der Horst, Klehe e Van der Heijden (2017) não corroboram a relação encontrada entre a dimensão Confiança e a variável tempo de experiência no mercado de trabalho. Essa divergência de resultados pode ser explicada pelo fato de os autores terem investigado indivíduos que estavam exercendo a mesma função. Por outro lado, neste estudo, não foi diferenciado se o tempo de experiência no mercado de trabalho era em uma única ocupação ou em várias.

A hipótese (H4) que previu que as dimensões da adaptabilidade de carreira, as crenças de autoeficácia ocupacional e o tempo que o indivíduo exerce a função atual seriam preditores positivos do nível de satisfação com a ocupação atual foi parcialmente corroborada. Sendo que somente a dimensão Controle da adaptabilidade de carreira foi capaz de prever de forma significativa o nível de satisfação com a ocupação atual (Hirschi et al., 2017; Rigotti et al., 2018; Zacher, 2014).

No que diz respeito à predição do nível de satisfação com o salário (H4) e da faixa de rendimentos atuais (H5), as hipóteses foram parcialmente corroboradas. Sendo que somente a dimensão Controle da adaptabilidade de carreira foi capaz de prever essas variáveis. Assim, os resultados sugerem que as crenças que o indivíduo possui em sua capacidade para organizar e executar tarefas do seu trabalho com sucesso e persistir perante obstáculos (Bandura, 1986), além do quanto ele se sente responsável e ativo na construção e no rumo da sua carreira (Savickas, 2005), somadas ao tempo em que exerce a função atual, podem determinar os níveis de satisfação com a ocupação atual e com os rendimentos mensais.

Em suma, apesar de autores (Duarte et al., 2010; Ribeiro, 2014; Savickas et al., 2009) considerarem o conceito de carreira contemporâneo um processo de construção de vida e que o indivíduo é o responsável pelo desenvolvimento de sua carreira, os resultados encontrados nesta amostra indicam que características da abordagem tradicional de carreira, tais como a estabilidade e a continuidade, são preditores da satisfação com a ocupação e níveis de rendimentos mensais. Ao considerar as modificações que o conceito de carreira sofreu, é possível compreender a importância da adaptabilidade de carreira e das crenças de autoeficácia ocupacional como recursos indispensáveis para o trabalhador, principalmente do Século XXI. Neste trabalho, foi possível observar que tanto a adaptabilidade de carreira, quanto a autoeficácia ocupacional, estão intimamente relacionadas com a idade e o nível de escolaridade do indivíduo e com os níveis de satisfação com a ocupação atual e rendimentos mensais. O maior tempo de experiência no mercado de trabalho indicou aumento nas crenças de autoeficácia ocupacional e mais desenvolvimento da dimensão Controle.

Ainda que a amostra tenha contemplado 18 estados brasileiros, mais de 60% foi proveniente dos estados de Minas Gerais e São Paulo, o que limita a generalização dos resultados. Por tanto, seria importante que pesquisas futuras conseguissem maior representatividade de outros estados. Sugere-se que novas produções investiguem os níveis de adaptabilidade de carreira e de autoeficácia ocupacional em outras perspectivas, como entre as diferentes modalidades de ocupações. Além disso, estudos que complementem as variáveis que caracterizam carreiras é desejável para que haja um mapeamento de como as carreiras são delineadas no Século XXI.

Referências

- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de adaptabilidade de carreira: evidências de validade em universitários brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 83-93. Recuperado de <https://goo.gl/azW5Bu>
- Balassiano, M., Ventura, E. C. F., & Fontes Filho, J. R. (2004). Carreiras e cidades: Existiria um melhor lugar para se fazer carreira? *Revista de Administração Contemporânea*, 8(3), 99-116. doi: 10.1590/S1415-65552004000300006
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130-139. doi: 10.1016/j.jvb.2015.05.005
- Chanlat, J. F. (1995). Quais carreiras e para qual sociedade? (I). *Revista de Administração de Empresas*, 35(6), 67-75. doi: 10.1590/S0034-75901996000100003
- Damásio, B. F., Freitas, C. P. P., & Koller, S. H. (2014). Occupational Self-Efficacy Scale – Short Form (OSS-SF): Adaptation and evidence of construct validity of the Brazilian version. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 65-74. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v15n1/08.pdf>
- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2006). Análise de correlação: Or de Pearson. Dancey CP, Reidy J. *Estatística sem matemática para psicologia*. Porto Alegre: Artmed, 178-216.
- Duarte, M. E., Lassance, M. C., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., & Vianen, A. E. M. v. (2010). A construção da vida: Um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. *Interamerican Journal of Psychology*, 44(2) 392-406. Recuperado de <https://goo.gl/f3GVAw>
- Guan, Y., Zhou, W., Ye, L., Jiang, P., & Zhou, Y. (2015). Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 230-237. doi: 10.1016/j.jvb.2015.04.002
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10. doi: 10.1016/j.jvb.2014.11.008
- Hirschi, A., Jaensch, V. K., & Herrmann, A. (2017). Protean career orientation, vocational identity, and self-efficacy: An empirical clarification of their relationship. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(2), 208-220. doi: 10.1080/1359432X.2016.1242481
- Hirschi, A., & Valero, D. (2015). Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting. *Journal of vocational behavior*, 88, 220-229. doi: 10.1016/j.jvb.2015.03.010
- Johnston, C. S., Maggiori, C., & Rossier, J. (2016). Professional trajectories, individual characteristics, and staying satisfied and healthy. *Journal of Career Development*, 43(1), 81-98. doi: 10.1177/0894845315584161
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior*, 45(1), 79-122. doi: 10.1006/jvbe.1994.1027
- Llorens-Gumbau, S., & Salanova-Soria, M. (2014). Loss and gain cycles? A longitudinal study about burnout, engagement and self-efficacy. *Burnout Research*, 1(1), 3-11. doi: 10.1016/j.burn.2014.02.001
- Park, I. J., & Jung, H. (2015). Relationships among future time perspective, career and organizational commitment, occupational self-efficacy, and turnover intention. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 43(9), 1547-1561. doi: 10.2224/sbp.2015.43.9.1547
- Ribeiro, M. A. (2014). *Carreiras: Novo olhar socioconstrutivista para um mundo flexibilizado*. Curitiba: Juruá.
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238-255. doi: 10.1177/1069072707305763
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 151-173. doi: 10.1016/j.jvb.2017.06.003
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. doi: 10.1016/j.jvb.2016.09.002
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. doi: 10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. Em S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken: Wiley.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., & Van Vianen, A. E. (2009). Life design: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239-250. doi: 10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Van der Horst, A. C., Klehe, U. C., & Van der Heijden, B. I. (2017). Adapting to a looming career transition: How age and core individual differences interact. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 132-145. doi: 10.1016/j.jvb.2016.12.006
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21-30. doi: 10.1016/j.jvb.2013.10.002

recebido em setembro de 2018
aprovado em junho de 2019

Sobre os autores

Ana Paula Salvador é psicóloga, mestre em psicologia pela Universidade São Francisco (USF), e especialista em Avaliação Psicológica pela PUC campus Poços de Caldas-MG.

Rodolfo Augusto Matteo Ambiel é psicólogo, doutor em psicologia pela Universidade São Francisco (USF). É docente do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da USF.