



**Universidade do Minho**  
Escola de Psicologia

Bruna Viana Cabral

## **Adaptabilidade de Carreira de Estudantes de Doutoramento**





**Universidade do Minho**

Escola de Psicologia

Bruna Viana Cabral

## **Adaptabilidade de Carreira de Estudantes de Doutoramento**

Dissertação de Mestrado  
Mestrado em Psicologia Aplicada

Trabalho realizado sob a orientação da  
**Professora Doutora Maria do Céu Taveira**

junho de 2019

## DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.



**Atribuição-NãoComercial-SemDerivações**

**CC BY-NC-ND**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

*[Esta é a mais restritiva das nossas seis licenças principais, só permitindo que outros façam download dos seus trabalhos e os compartilhem desde que lhe sejam atribuídos a si os devidos créditos, mas sem que possam alterá-los de nenhuma forma ou utilizá-los para fins comerciais.]*

## **DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE**

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

## **Adaptabilidade de Carreira de Estudantes de Doutoramento**

### Resumo

O doutoramento constitui uma formação exigente do ponto de vista académico e psicossocial. Este estudo visa identificar perfis de adaptabilidade de carreira de estudantes de doutoramento de uma universidade no noroeste de Portugal. Participaram 113 estudantes de ambos os sexos, com idades entre 23 e 65 anos, a frequentar diferentes anos e programas, que responderam à Escala de Adaptabilidade de Carreira em formato eletrónico. Através da análise de *cluster*, identificaram-se três perfis de adaptabilidade de carreira: Adaptabilidade Elevada em fase Final – Confiança com Baixa Preocupação, Adaptabilidade Mais Elevada em fase Inicial – Confiança com Baixa Preocupação, e Adaptabilidade Menos Elevada na Fase Intermédia - Preocupação com Baixa Curiosidade. O ano de doutoramento, confiança e a curiosidade, foram as variáveis de maior poder discriminativo dos perfis. Os resultados indicam que os novos estudantes de doutoramento apresentam adaptabilidade de carreira mais elevada em relação aos demais. E que os estudantes em fase inicial e final evidenciam maior nível de confiança e, os em fase intermédia, maior nível de preocupação. A confiança e o controlo são competências mais utilizadas do que a preocupação e a curiosidade. São importantes intervenções de carreira nas instituições universitárias.

**Palavras-chave:** *adaptabilidade de carreira, ensino superior, estudantes de doutoramento.*

## **PhD Students of Career Adaptability**

### **Abstract**

PhD is an academically and psychosocially demanding training program. This study aims to identify career adaptability profiles of doctoral students from a university in the northwest of Portugal. A hundred and thirteen students of both sexes, ages 23-65, attending different years and programs, responded to the Career Adaptability Scale in electronic form. Through cluster analysis, we identified three career adaptability profiles: High Adaptability in Final Phase - Confidence with Low Concern, Higher Adaptability in the Initial Phase - Confidence with Low Concern, and Less High Adaptability in the Intermediate Phase - Concern with Low Curiosity. The year of doctorate, Confidence and Curiosity, were the variables of greater discriminative power of the profiles. The results indicate that the new doctoral students present higher career adaptability in relation to the others. Moreover, those students in the initial and final stages show a higher level of confidence and, in the intermediate stage, a higher level of concern. Confidence and control are more commonly used skills than concern and curiosity. It is important to develop career interventions in university institutions.

**Key words:** *career adaptability, higher education, PhD students.*

## Índice

Revisão da Literatura.....	7
Método.....	10
2.1. Amostra.....	11
2.2. Instrumentos.....	11
2.3. Procedimento.....	12
Resultados.....	13
Discussão.....	15
Referências.....	19

## Índice de Tabelas

Tabela 1. Adaptabilidade de carreira em estudantes de doutoramento: Estatística descritiva por <i>cluster</i> .....	13
Tabela 2. Adaptabilidade de Carreira em Estudantes de Doutoramento: Resultados da ANOVA.....	15
Tabela 3. Adaptabilidade em Estudantes de Doutoramento: Resultados da distância entre os centros dos <i>clusters</i> finais.....	15

### Adaptabilidade de Carreira de Estudantes de Doutorado

No séc. XX, o termo carreira surgiu como forma de determinar a trajetória da vida profissional de um indivíduo, numa perspectiva de carreira linear, de constante ascendência e, correlacionada unicamente com a vida profissional (Hall, 2002). Muitos autores contribuíram para esta visão, como é o exemplo pioneiro de Parsons (1939), que teve o mérito de criar o primeiro modelo de aconselhamento vocacional. Este modelo, contudo, favorece uma visão mecanicista e estática do ser humano e do mundo profissional, em sintonia com o positivismo da época. Outro autor, Hughes (1937), trouxe o conceito de carreira objetiva. De acordo com esta visão, a carreira é gerida pelas empresas através de uma estrutura hierárquica, e definida de forma externa, previsível e sequencial.

Aprimorando a visão da época, Super (1957, 1990), na sua Teoria do Desenvolvimento da Carreira, trouxe para a psicologia, a perspectiva desenvolvimentista da carreira, descrevendo-a como um processo que ocorre durante todo o ciclo de vida e em vários contextos sociais (*life-span, life-space*), ainda que numa trajetória hierárquica e linear. Este mesmo autor inova, ao abordar a carreira em termos latitudinais – definindo-a como o conjunto de papéis de vida e a relação que tem com as relações de trabalho. E também, em termos longitudinais, isto é, ao longo da vida, e menos centrada nas escolhas e mais centrada nas tarefas e desafios desenvolvimentistas. Em face desta abordagem, Super chama a atenção para o conceito de maturidade de carreira, que definiu como a capacidade do indivíduo para enfrentar tarefas quotidianas do seu estágio de desenvolvimento profissional.

No seguimento da Teoria do Desenvolvimento da Carreira, Super, Savickas e Super (1996) reforçam que o desenvolvimento profissional decorre através de distintas fases da vida. A primeira fase, o crescimento – inicia-se no nascimento que vai até os 14 anos aproximadamente, e tem como tarefas principais: preocupar-se com o futuro, ampliar o controlo sobre a sua vida, adquirir competências escolares e do trabalho (passagem da infância para adolescência). A segunda fase, a exploração - começa na adolescência (aproximadamente 15 anos), vai até o início da idade adulta (aproximadamente 24 anos) e tem como tarefas principais: identificar interesses e valores, evidenciar a capacidade de hierarquizar e implementar (passar uma ação do campo das ideias para a prática) de uma preferência vocacional. A terceira fase, o estabelecimento - abrange o período de vida dos 25 anos até aproximadamente os 44 anos e tem como tarefas principais: estabilização, consolidação e promoção (continuação do planeamento e prática). A quarta fase, a manutenção - compreendida entre os 45 e os 64 anos, tem como tarefas principais, a manutenção do estágio alcançado e a atualização dos conhecimentos e competências. E por fim, a quinta fase, o declínio ou reforma do papel de profissional, a partir dos 65

## ADAPTABILIDADE DE CARREIRA DE ESTUDANTES DE DOUTORAMENTO

anos, tem como tarefas principais: reduzir o ritmo de atividades, preparar-se para a reforma e reformar-se.

Especificamente na idade adulta, a carreira é considerada como uma fase singular para a solidificação de comportamentos adaptativos, como por exemplo, a autonomia. Deste modo, permite que os jovens adultos que estão, por exemplo, a frequentar o ensino superior, se desenvolvam gradualmente para enfrentar maiores responsabilidades na sua vida social, familiar e profissional (Young & Friesen, 1990). Assim, os estudantes enfrentam vários problemas ao longo da vida académica, resultado de fatores de ordem demográfica, socioeconómicos, de personalidade e bem-estar (Silva, Taveira, Bernardo & Moreno, 2014)

Por sua vez, no âmbito da carreira académica, na qual os estudantes de doutoramento se inserem, destacam-se aspetos importantes. Em Portugal, o documento Síntese da Atividade da Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT, 2018) evidencia que desde o ano de 2013, o número de bolsas de doutoramento anualmente financiadas pela instituição, tem aumentado sistematicamente. E que, no ano de 2018, foram atribuídas 1.434 bolsas de doutoramento. De notar ainda que em outros países, como é o caso dos Estados Unidos, por exemplo, há uma crescente oferta de pós-doutorados relativamente ao número de vagas disponíveis (Silva, Jarlls, Lindstaedt, Rotman & Watkins 2016). E, mundialmente, o aumento do número de grau de doutoramentos concedidos anualmente está a crescer, um fenómeno que se deve também ao facto do mercado de trabalho académico global também estar a crescer, embora num ritmo mais lento, e isso ter um impacto nas perspetivas futuras de carreira dos doutorados (Kindsikon & Baruch, 2019). Neste sentido, Sutherland (2018) descreve a carreira académica como imprevisível e destaca a importância do desenvolvimento profissional e suporte para todos os académicos em início de carreira.

Frente a um conjunto de relações laborais cada vez mais curtas e flexíveis, o mundo do trabalho também sofre alterações constantes (Sullivan & Baruch, 2009). Estas alterações acabam por tornar a trajetória das carreiras imprevisíveis e dinâmicas, e conseqüentemente, a forçar o aumento da necessidade de os indivíduos terem que falar mais que uma língua e a estarem mais disponíveis para morar em outros locais e países, por exemplo. Neste contexto, novos desafios sociais e ambientais emergem nas profissões e podem ocorrer em diversos ambientes (escolares, profissionais e académicos) e momentos de vida de um mesmo indivíduo. Face a esta realidade, os comportamentos adaptáveis de carreira assumem um papel de maior importância na vida das pessoas e, para muitos, a carreira deixa de ser uma sequência linear de posições e papéis ocupacionais, e passa a ser cada vez mais transitória e não linear (Bendassolli, 2009).

## ADAPTABILIDADE DE CARREIRA DE ESTUDANTES DE DOUTORAMENTO

A Teoria da Construção de Carreira (TCC) de Savickas (2002, 2005), considera as realidades suprarreferidas, numa visão contemporânea das ideias de Super (1957, 1999), e constitui-se como uma das teorias que mais contribuiu para a mudança de visão linear para uma visão contextualista da carreira. O foco principal deixa de ser o desenvolvimento de uma mesma carreira ao longo da vida e passa a ser um processo de construção social e pessoal da carreira consoante o contexto da vida (um processo de *Life Design*). Savickas e Porfeli (2012), entretanto, evidenciam a importância da noção de adaptabilidade nos atuais contextos de vivência de uma carreira, nomeadamente, por estudantes universitários e demais adultos. O constructo de adaptabilidade de carreira apresentado por estes autores subdivide-se em quatro dimensões, que permitem perceber como os indivíduos enfrentam tarefas atuais e antecipadas relacionadas com os desafios e transições de carreira. São elas a preocupação, o controlo, a confiança e a curiosidade. A preocupação, definida como a inquietude do indivíduo em relação ao seu próprio futuro; o controlo refere-se ao sentimento de responsabilidade da pessoa por construir a própria carreira; a curiosidade está relacionada com a iniciativa para fazer descobertas e envolver-se em aprendizagens relativamente a oportunidades e atividades de trabalho em que o indivíduo pretenderia inserir-se e; por fim, a confiança, diz respeito à crença do indivíduo sobre si mesmo no que se refere a sua habilidade para realizar ações necessárias para alcançar os seus objetivos, mesmo face às barreiras. Essas quatro dimensões da adaptabilidade de carreira foram estudadas por Douglass e Duffy (2014), que examinaram a relação da vocação e a adaptabilidade de carreira de 330 estudantes de graduação. Algumas das suas conclusões foram que as dimensões preocupação e confiança, são mediadores significativas da auto eficácia na tomada de decisão na carreira e, além disso, que o uso de pontos fortes pelo indivíduo moderam a relação entre a curiosidade e a auto eficácia na tomada de decisão na carreira.

Savickas (2002, 2005) descreve a adaptabilidade de carreira como um conceito que traduz melhor a prontidão de carreira dos indivíduos na fase adulta e mesmo antes. E é na vida adulta que usualmente ocorrem grande parte das transições e mudanças de carreira e surge a necessidade de desenvolver recursos individuais para lidar com as tarefas de desenvolvimento vocacional e as transições profissionais (Savickas, et al., 2009, Savickas & Porfeli, 2012).

Na vida de cada indivíduo há uma sequência de fases que suscitam preocupações com a carreira e tarefas de desenvolvimento (Super, 1984). Savickas (2005) descreve que o conceito de adaptabilidade de carreira está associado a cada uma das cinco fases do desenvolvimento – crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e declínio. Tendo por base a abordagem construtivista da carreira, são considerados mais adaptáveis os indivíduos que manifestam alguns comportamentos, como: preocupação com o futuro, controlo sobre o seu futuro profissional, confiança para atingir as suas metas

## ADAPTABILIDADE DE CARREIRA DE ESTUDANTES DE DOUTORAMENTO

e objetivos e curiosidade e exploração em relação a situações futuras e a si próprias (Savickas, 2013). As quatro dimensões desempenham um papel influente no engajamento do comportamento proativo na carreira (Taber & Blankemeyer, 2014) e promovem a gestão bem-sucedida das demandas, que por sua vez, melhoraram os resultados profissionais (Zacher, 2015).

Vários estudos foram elaborados, tendo como objeto de investigação, a adaptabilidade de carreira na vida adulta. Assim, por exemplo, Guan, et al. (2013) em estudo com amostra de estudantes universitários chineses ( $n = 270$ ), identificaram que a adaptabilidade de carreira previne significativamente o *status* de emprego e a adequação de pessoa-emprego. Taber e Blankemeyer (2014) realizaram um estudo em que demonstrou o efeito da adaptabilidade de carreira na previsão do planeamento de carreira, enquanto atitude proactiva, numa amostra de estudantes universitários ( $n = 113$ ). Zacher, Ambiel e Noronha (2015) em um estudo, tiveram como amostra funcionários do Brasil ( $n = 404$ ) e investigaram a relação entre a adaptabilidade de carreira e a “career entrenchment”; enquanto outro estudo, teve como amostra funcionários da Austrália ( $n = 659$ ) e concluiu que as quatro dimensões de adaptabilidade na carreira mostraram estar associadas à idade e à educação (Zacher, 2014b). Rudolph, Lavigne e Zacher (2017) conduziram uma meta-análise baseados em 90 estudos e, através da análise estatística, regressão múltipla, os resultados apoiaram o modelo de construção de adaptabilidade de carreira.

Outros estudos com jovens adultos demonstraram também que a adaptabilidade é um preditor da satisfação de carreira, da qualidade de emprego (Koen et al., 2012), e do desempenho percebido na carreira (Zacher, 2014a). Modestino, Sugiyama e Ladge (2019), verificaram, que há necessidade de flexibilidade e adaptabilidade para explorar e adaptar-se aos desafios, mas há também, ainda, o desejo pela estabilidade.

No contexto da expansão do número de estudantes de doutoramento, cresce a necessidade desta população gerir a carreira proactivamente, desenvolvendo, entre outros, recursos de adaptabilidade. A adaptabilidade de carreira envolve efetivamente um conjunto de comportamentos e competências interpessoais que dependem do *self*, mas podem ser promovidos pelo meio (Lent, 2005). Tendo em conta a importância da adaptabilidade na gestão e desenvolvimento de carreira dos indivíduos e as realidades do ensino superior, no presente estudo, de carácter exploratório, visa-se caracterizar perfis de adaptabilidade de carreira de estudantes de doutoramento, de modo a promover tais atitudes e competências de modo mais intencional e sistemático naquele contexto do ensino, nomeadamente no terceiro ciclo de estudos superiores.

### **Método**

### **Amostra**

O presente estudo foi apresentado à totalidade de 1.900 estudantes de doutoramento, a frequentar 56 programas doutoramento inseridos em 11 escolas/institutos, unidades de ensino-investigação, de uma universidade do noroeste de Portugal. Obteve-se a participação de 113 estudantes de doutoramento (5,94%), a frequentar 22 programas de doutoramento (39%), inseridos em 10 unidades de ensino-investigação (90,9%). Foram obtidos dados válidos de 113 participantes e nenhum *missing*.

Relativamente às unidades de ensino-investigação, a Escola de Medicina ( $n = 46$ ; 49,7%) apresenta o maior número de participantes, a Escola de Psicologia ( $n = 22$ ; 19,5%) apresenta o segundo maior número de participantes e a Escola de Arquitetura ( $n = 2$ , 18%) e o Instituto de Letras e Ciências Humanas ( $n = 2$ , 18%) apresentam o menor número de participantes relativamente ao total da amostra. No que concerne aos anos de doutoramento, 28 estudantes frequentam o primeiro ano (24,8%), 36 frequentam o segundo (31,9%), 25 frequentam o terceiro (22,1%), 21 frequentam o quarto (18,6%), dois frequentam o quinto ano (1,7%) e um frequenta o sexto ano (0,9%). Os programas de doutoramento analisados incluem um máximo de três a quatro anos de estudo, sendo o quinto e sexto ano, de frequência.

Os participantes são maioritariamente mulheres ( $n = 81$ ; 71,7%) e minoritariamente homens ( $n = 32$ ; 28,3%), com idades entre os 23 e os 65 anos ( $M = 31,56$ ;  $DP = 7,012$ ).

### **Instrumentos**

Questionário Sociodemográfico. Elaborado para o efeito da investigação, para recolha de informação relativamente à idade, sexo, escola, programa e, ano de doutoramento dos estudantes.

Escala de Adaptabilidade de Carreira – Forma Ensino Superior (Monteiro & Almeida, 2015). A escala utilizada neste estudo baseia-se na versão portuguesa desenvolvida por Duarte et al. (2012), da *Career Adapt-Abilities Inventory Internacional* (CAAS, Savickas & Porfeli, 2012). Duarte et al. (2012), analisaram a validade da CAAS para a população portuguesa (indivíduos do ensino obrigatório, superior e adultos empregados) e o resultado do estudo gerou um instrumento com 28 itens, composta por quatro subescalas (preocupação, controlo, curiosidade e confiança), cada uma com sete afirmações. Esta medida adaptativa tem uma grande importância para o campo da construção da carreira. Monteiro e Almeida (2015) desenvolveram um estudo das propriedades psicométricas desta versão da CAAS com uma amostra de estudantes do ensino superior que resultou na CAAS - Portugal HE Form, com 24 itens, e quatro subescalas consistentes (escala total  $\alpha = .92$ ), compostas por seis itens cada: preocupação (e.g., “Pensar como vai ser o meu futuro”,  $\alpha = .73$ ); controlo (e.g., “Manter sempre o ânimo”,  $\alpha = .83$ ); curiosidade (e.g., “Explorar aquilo que me rodeia”,  $\alpha = .88$ ); e confiança (“Resolver problemas”,  $\alpha = .90$ ).

## ADAPTABILIDADE DE CARREIRA DE ESTUDANTES DE DOUTORAMENTO

As respostas são selecionadas através de uma escala tipo *Likert* com cinco pontos (1 - muito pouco; 2 - pouco; 3 - razoavelmente; 4 - bastante; 5 - muito), onde o indivíduo deve indicar a opção que melhor traduz o grau em que considera ser capaz de utilizar um determinado recurso no processo de construção da sua carreira/vida. Os indivíduos obtêm um score total de adaptabilidade de carreira e scores parciais, um para cada uma das subescalas, que avaliam a adaptabilidade no sentido positivo.

### **Procedimento**

Inicialmente, o plano de investigação foi submetido para aprovação à Comissão de Ética da universidade do noroeste de Portugal participante no estudo. Em seguida, encaminhou-se uma carta via correio eletrónico para as 11 unidades de ensino-investigação da instituição. A referida carta foi direcionada aos Presidentes das respetivas unidades de ensino-investigação, a solicitar autorização para realização do estudo com os respetivos estudantes de doutoramento. Após obtenção do parecer favorável de 10 unidades de ensino-investigação, foi solicitado que a mensagem de convite à participação voluntária no estudo fosse encaminhada ao público-alvo através do endereço de correio eletrónico das secretarias das unidades de ensino-investigação, com o objetivo de obtermos o maior número de respostas válidas possível. No corpo desta mensagem constava o convite à participação, um consentimento informado e a ligação de acesso às medidas em formato eletrónico, com base na ferramenta *Google Forms*.

Após o primeiro envio, de 15 em 15 dias, durante três meses, de dezembro de 2018 até fevereiro de 2019, enviou-se aos estudantes de doutoramento que não haviam participado, uma mensagem lembrança, com o objetivo de obtermos o maior número possível de participantes. Findo este processo, os dados obtidos foram convertidos e organizados no *software Microsoft Excel 2010* e depois imputados no programa *Statistical Package for the Social Sciences (IBM SPSS)*, versão 25. Conforme especificado em recomendações da literatura (e.g., Maroco, 2018; Martins, 2011; Sarstedt & Mooi, 2014), foi definida a utilização da análise de confiabilidade da Escala de Adaptabilidade, a análise descritiva (média e desvio-padrão) e a análise de *clusters (K-means cluster)*, neste último caso, pelo facto de permitir agrupar sujeitos ou variáveis com uma ou mais características comuns, com medidas de semelhança ou dissemelhança. As variáveis pré-definidas foram normalizadas (ano de doutoramento e sexo). Escalaram-se os dados de forma a ter média igual a zero e desvio-padrão igual a um. Esta normalização proporcionou a redução das diferenças entre as variáveis. Na análise de *clusters*, realizou-se a seleção de um procedimento de agregação, o não hierárquico, tendo-se definido a formação de três *clusters*. Por seguinte, para definir-se quais as variáveis com maior relevância na definição dos três *clusters*, realizou-

## ADAPTABILIDADE DE CARREIRA DE ESTUDANTES DE DOUTORAMENTO

se a análise de variância (ANOVA) e por fim, análise de distância entre os centros que nos permitiu verificar os *clusters* com maiores dissemelhanças entre si.

### Resultados

No que concerne aos resultados da análise *clusters*, tendo por base o método estatístico utilizado, foram identificados três *clusters*, compostos por um número equitativo de indivíduos, e com semelhanças e dissemelhanças significativas entre si.

Na Tabela 1 apresentam-se os resultados da estatística descritiva do total da amostra e dos três *clusters*, por dimensão de adaptabilidade de carreira.

Tabela 1

*Adaptabilidade de carreira em estudantes de doutoramento: Estatística descritiva por clusters*

	Total ( <i>n</i> =113)		Cluster 1 ( <i>n</i> =38)		Cluster 2 ( <i>n</i> =38)		Cluster 3 ( <i>n</i> =37)	
	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Preocupação	2.93	.62	2.95	.63	3.12	.54	2.70	.63
Controlo	3.09	.55	3.21	.51	3.39	.41	2.67	.46
Curiosidade	3.02	.66	3.04	.61	3.56	.34	2.46	.45
Confiança	3.19	.57	3.25	.51	3.63	.34	2.69	.37

O *cluster* 1 é composto por 38 estudantes, maioritariamente mulheres ( $n = 30, 78,95\%$ ), a frequentar entre o terceiro e o sexto ano do programa doutoral, sobretudo o quarto ano ( $n = 21, 55,26\%$ ) que, no conjunto das quatro dimensões, apresentam valores moderadamente elevados de adaptabilidade de carreira em relação aos resultados dos demais *clusters*, destacando-se valores mais elevados na dimensão confiança e valores mais baixos na dimensão preocupação. Este *cluster* foi intitulado Adaptabilidade Elevada em fase Final – Confiança com Baixa Preocupação. Estes estudantes encontram-se nos últimos anos de doutoramento, registam um perfil de autoconfiança, caracterizado por acreditarem em si para enfrentarem tarefas desafiadoras; perseverança em relação aos seus objetivos, pois mesmo frente a problemas e adversidades, possuem a crença de que são capazes de alcançar o que almejam. Além disso, os resultados sugerem que os estudantes classificados neste cluster registam uma perspetiva otimista sobre o seu sucesso atual e futuro. Estes mesmos estudantes registam valores mais baixos no seu perfil, de preocupação com o futuro, a qual pode estar na base de competências de planeamento, como exemplo, traçar metas e objetivos, já que, não tendo elevado interesse em antecipar o futuro, podem não considerar importante estar a preparar-se para o amanhã, no âmbito de suas

## ADAPTABILIDADE DE CARREIRA DE ESTUDANTES DE DOUTORAMENTO

carreiras. Por outras palavras, apesar de ou por terem um perfil autoconfiante, acreditam nas suas habilidades para alcançar os seus objetivos, e preocupam-se de forma mais reduzida com questões relacionadas com o futuro da sua carreira.

O *cluster 2* é composto por 38 estudantes, sendo maioritariamente mulheres ( $n=30$ , 78,95%), a frequentar o primeiro e o segundo ano do programa doutoral, sobretudo o primeiro ano ( $n=23$ , 60,53%) que, no conjunto das quatro dimensões apresentam os valores mais elevados de adaptabilidade de carreira em relação aos resultados dos demais *clusters*, evidenciando-se valores mais elevados na dimensão confiança e valores mais baixos na dimensão preocupação, no perfil. Este *cluster* foi intitulado Adaptabilidade Mais Elevada em fase Inicial – Confiança com Baixa Preocupação. Estes estudantes encontram-se na fase inicial do seu doutoramento e evidenciam um perfil caracterizado por acreditarem em si para enfrentarem tarefas desafiadoras; perseverança em relação aos seus objetivos, mesmo frente a problemas e adversidades, e perspetiva otimista sobre o seu sucesso atual e futuro. Ao mesmo tempo, tal como no cluster um, apresentam valores mais baixos de preocupação com o futuro, no perfil.

O *cluster 3* é composto por 37 estudantes, maioritariamente mulheres ( $n = 23$ , 62,16%), a frequentar entre o primeiro e o terceiro ano do programa doutoral (primeiros e anos intermédios de doutoramento), sobretudo o segundo ano ( $n = 21$ , 56,76%) e que, no conjunto das quatro dimensões, apresentam os valores menos elevados de adaptabilidade de carreira em relação aos resultados dos demais *clusters*., destacando-se valores mais elevados na dimensão preocupação e valores mais baixos na dimensão curiosidade. Este *cluster* foi intitulado Adaptabilidade Menos Elevada na Fase Intermédia - Preocupação com Baixa Curiosidade. Estes estudantes encontram-se, sobretudo, nos anos intermédios de doutoramento, demonstrando, no perfil, preocupar-se relativamente com o futuro, acreditar na sua capacidade para resolver problemas de carreira e orientação para a ação, mas, mais do que, ter curiosidade e imaginar-se em diferentes papéis de vida, refletir sobre diversas possibilidades e consequentemente envolver-se numa aprendizagem sobre si e sobre o meio, de modo a tomar decisões mais realistas.

Na tabela 2, em seguida, apresentam-se os resultados da ANOVA dos *clusters* descritos.

Conforme evidenciado na tabela abaixo, foram testadas hipóteses e avaliadas a importância de um ou mais fatores para a discriminação dos *clusters* através dos resultados da ANOVA (análise de variância), sendo as variáveis: ano de doutoramento, confiança e a curiosidade, respetivamente, identificadas como as variáveis com mais forte poder de discriminação, o que significa que estas variáveis apresentam um contributo elevado para a definição dos *clusters*. As variáveis controle e preocupação

## ADAPTABILIDADE DE CARREIRA DE ESTUDANTES DE DOUTORAMENTO

apresentam-se com fraco poder de discriminação entre os *clusters*, o que significa que as mesmas têm um contributo reduzido para a definição dos *clusters*.

Tabela 2

*Adaptabilidade de Carreira em Estudantes de Doutoramento: Resultados da ANOVA*

	Cluster		Erro		<i>F</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Quadrado</i>	<i>df</i>	<i>Quadrado</i>	<i>df</i>		
	<i>Médio</i>		<i>Médio</i>			
Preocupação	1.66	2	.36	110	4.60	.01
Controle	5.23	2	.21	110	24.76	.00
Curiosidade	11.29	2	.23	110	48.79	.00
Confiança	.27	2	.17	110	49.01	.00
Sexo	.27	2	.20	110	1.35	.26
Ano doutoramento	56.89	2	.38	110	147.81	.00

Na Tabela 3 apresentam-se os resultados da distância entre os centros dos *clusters* finais.

Tabela 3

*Adaptabilidade em Estudantes de Doutoramento: Resultados da distância entre os centros dos clusters finais*

<i>Clusters</i>	1	2	3
1		2.44	2.06
2	2.44		1.76
3	2.06	1.76	

De acordo com a Tabela 3, observa-se que o *cluster* 1 - Adaptabilidade Elevada em fase Final – Confiança com Baixa Preocupação e o *cluster* 2 - Adaptabilidade Mais Elevada em fase Inicial – Confiança com Baixa Preocupação, são os que apresentam maiores dissimilaridades entre si.

### **Discussão**

O presente estudo, de carácter exploratório, teve como objetivo principal, caracterizar perfis de adaptabilidade de carreira de estudantes de doutoramento, de modo a poder promover tais atitudes e competências de maneira mais intencional e sistemática no contexto do ensino superior, nomeadamente no terceiro ciclo de estudos superiores, o doutoramento. A adaptabilidade de carreira relaciona-se com

## ADAPTABILIDADE DE CARREIRA DE ESTUDANTES DE DOUTORAMENTO

a capacidade dos indivíduos para gerir as suas carreiras frente a situações de mudança e incerteza, que caracterizam o mundo do trabalho (Savickas, 2013).

A utilização da técnica de análise *cluster* permitiu agrupar e distinguir perfis de adaptabilidade de carreira na amostra de estudantes de doutoramento estudada. Face às análises realizadas, foi possível identificar três perfis diferentes de adaptabilidade de carreira, Adaptabilidade Elevada em fase Final – Confiança com Baixa Preocupação, Adaptabilidade Mais Elevada em fase Inicial – Confiança com Baixa Preocupação e Adaptabilidade Menos Elevada na Fase Intermédia - Preocupação com Baixa Curiosidade, respetivamente.

Os resultados indicam que os estudantes em fase inicial do doutoramento apresentam adaptabilidade de carreira mais elevada do que os estudantes em fase intermédia ou final. Desta forma, pode-se concluir que os novos grupos de estudantes de doutoramento estudados, em termos gerais, parecem entrar no programa de estudos com mais competências de adaptabilidade, facto que pode ficar a dever-se à evolução do próprio sistema de ensino secundário e universitário português. Nesse sentido, os resultados também indicam que os estudantes em fase inicial e os estudantes em fase final do doutoramento apresentam perfis de adaptabilidade de carreira com elevada confiança e baixa preocupação e os estudantes na fase intermédia do doutoramento, apresentam elevada preocupação e baixa curiosidade. Sendo assim, os estudantes em fase inicial e final, apresentam um perfil que acreditam nas suas habilidades para alcançar os seus objetivos, mas preocupam-se de forma reduzida com questões relacionadas com o futuro da sua carreira. E os estudantes em fase intermediária, conotam um perfil que se preocupam relativamente com o futuro, mas possuem orientação reduzida para a ação.

No contexto global da adaptabilidade de carreira dos estudantes, a confiança e o controlo são as estratégias mais utilizadas e, a preocupação e a curiosidade as menos utilizadas, respetivamente. Zacher (2015), realizou dois estudos e ambos evidenciaram que as manifestações diárias de controlo e confiança foram mais demonstradas pelos indivíduos do que as de preocupação e curiosidade. Nesse sentido, devido ao facto do doutoramento se tratar de um período de alto grau de exigência, consequentemente de extrema necessidade de foco no momento presente, pode-se indicar que os estudantes possuem menos oportunidades de manifestar comportamentos orientados para aspirações em relação ao futuro (preocupação) e exploração de novas oportunidades (curiosidade), em comparação aos comportamentos associados à autodisciplina em relação a própria carreira (controlo) e à crença na sua auto capacidade em superar desafios e obstáculos (confiança), sendo estes, relacionados com *selfe* o momento presente.

Verificamos, assim, que há características distintas e semelhantes entre os estudantes em diferentes anos do programa doutoral, no âmbito das quatro dimensões da adaptabilidade de carreira -

## ADAPTABILIDADE DE CARREIRA DE ESTUDANTES DE DOUTORAMENTO

preocupação, controle, curiosidade e confiança, e que essas características muito provavelmente interferem na forma como os estudantes gerem as suas carreiras frente a situações de mudanças e incertezas do mundo contemporâneo.

Especificamente, os resultados deste estudo indicam que as dimensões de adaptabilidade de carreira devem ser desenvolvidas ao longo de todo o programa doutoral e diferentes estudantes de doutoramento podem apresentar necessidades distintas de apoio ao desenvolvimento das suas atitudes e competências de adaptabilidade. Por consequência, será importante ter em conta estes resultados na preparação dos indivíduos para a transição da vida exclusivamente académica para o estabelecimento efetivo no mercado de trabalho, o qual está constantemente em mudança (Modestino et al., 2019). Tanto mais que em relação a este grupo de estudantes, doutorandos, possivelmente, espera-se uma maior utilização dos recursos da adaptabilidade, isto é, que estes diplomados se tornem capazes de desenhar e usar estratégias de *coping* que sustentam os comportamentos e as ações destinadas a alcançar os objetivos e as metas da adaptação e sucesso na carreira, na transição universidade-mercado de trabalho (Savickas & Porfeli, 2012).

Face a revisão da literatura, tem-se desenvolvido diversos estudos no âmbito da adaptabilidade de carreira na vida adulta, mas pouca atenção aos estudantes de doutoramento e as carreiras académicas. Estudos anteriores demonstram a utilidade do constructo examinado. Visto a importância mundial das atividades e carreiras de investigação. Neste âmbito, Kindsikon e Baruch (2019) ao estudarem uma amostra de estudantes de doutoramento graduados em 2010, concluíram que 60% transitou direto para a carreira académica, só 15% para a carreira não académica e 25% combinaram carreira académica e não académica. Além disso, tendo em conta o nível de exigência, antes, durante e após o doutoramento, os resultados deste estudo podem ter implicações práticas, no fomento da reflexão e consciencialização da importância das intervenções de carreira nas instituições de ensino superior. Especificamente, na ativação da reflexão acerca da importância do enquadramento de intervenções de carreira desenhadas especificamente para responder às necessidades dos estudantes de doutoramento; e da necessidade de criação e levada à prática de estratégias de desenvolvimento de atitudes e comportamentos adaptáveis que apoiem os estudantes de doutoramento a estarem cada vez mais preparados para os momentos de transição em suas carreiras, entre outros, visto que o mercado de trabalho global de carreiras académicas é altamente competitivo e complexo, então planejar e preparar carreiras académicas pode beneficiar os estudantes nas perspectivas de alcançá-las (Sutherland, 2018).

Apesar dos seus contributos, o presente estudo apresenta limitações, primeiro, na aplicação do protocolo de avaliação exclusivamente *online*, já que este ambiente pode ter influenciado a qualidade

## ADAPTABILIDADE DE CARREIRA DE ESTUDANTES DE DOUTORAMENTO

das respostas dos estudantes, nomeadamente porque é de mais difícil controlo em relação às mesmas condições de avaliação com todos os indivíduos. Segundo, na fase de recolha de dados, o curto espaço de tempo para a realização de *follow-up* do estudo, que pode ter reduzido a possibilidade de abrangermos um número mais aproximado da totalidade da amostra e, conseqüentemente o número reduzido de participantes, que limita a generalização dos resultados obtidos. Terceiro, o facto dos dados aqui utilizados advirem, exclusivamente, de estudantes de doutoramento de uma única universidade. E, quarto, o facto da avaliação ter sido realizada através de medidas de auto relato, sendo importante recorrer a outros informantes sobre as questões em análise. Estes aspetos devem ser considerados como desafios num futuro estudo.

Por fim, o presente estudo, além de colaborar para a investigação no âmbito da área científica da carreira, desperta possibilidades para estudos futuros, relativamente ao perfil de adaptabilidade de carreira em novos grupos de estudantes de doutoramento. E, ainda, no âmbito das intervenções de carreira eficazes em instituições de ensino superior, com foco no desenvolvimento das quatro dimensões de adaptabilidade como preparação para a transição do doutoramento para a carreira académica. Finalmente, este estudo, abre pistas para a realização de um estudo longitudinal para análise dos resultados de adaptabilidade de carreira nos mesmos estudantes, ao longo do tempo (pré e pós teste), e também, após uma intervenção de carreira, de modo a ser possível verificar se ocorrem mudanças desejadas ou não nas quatro dimensões de adaptabilidade de carreira.

## Referências

- Bendassolli, P. F. (2009). Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. *RAE*, 49(4), 387-400. Retirado de [scielo.br/pdf/rae/v49n4/v49n4a03.pdf](https://scielo.br/pdf/rae/v49n4/v49n4a03.pdf)
- Douglass, R. P., & Duffy, R. D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 58-65. [doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.003](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.003)
- Duarte, M. E., Soares, M. C., Fraga, S., Rafael, M., Lima, M. R., Paredes, I., & Djaló, A. (2012). Career Adapt-Abilities Scale–Portugal Form: Psychometric properties and relationships to employment status. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 725-729. [doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.019](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.019).
- Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT). (2018). A FCT em 2018 – Síntese da Atividade. Retirado de FCT website: <https://www.fct.pt>
- Kindsiko, E., & Baruch, Y. (2019). Careers of PhD graduates: The role of chance events and how to manage them. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 122-140. [doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.010](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.010)
- Koen, J., Klebe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408. [doi:10.1016/j.jvb.2012.10.003](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003)
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., ... Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 561–570. [doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.003](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.003)
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks: Sage.
- Hughes, E. C. (1937). Institutional office and the person. *American Journal of Sociology*, 43, 404-413.
- Lent, R. W. (2005). A social cognitive view of career development and counseling. En S. D. Brown & R. W. Marôco, J. (2018). *Análise estatística com o SPSS Statistics (7ª ed.)*. Pêro Pinheiro, Portugal: Silabo.
- Martins, C. (2011). *Manual de análise de dados quantitativos com recurso ao IBM SPSS: Saber decidir, fazer, interpretar e redigir*. Braga: Psiquilibrios Edições.
- Modestino, A. S., Sugiyama, K., & Ladge, J. (2019). Careers in construction: An examination of the career narratives of young professionals and their emerging career self-concepts, *Journal of Vocational Behavior*, ISSN, 0001-8791. [doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.003](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.003)
- Monteiro, S. & Almeida, L. S. (2015). The relation of career adaptability to work experience, extracurricular activities, and work transition in Portuguese graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 106-112. [doi:10.1016/j.jvb.2015.09.006](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.006)
- Parsons, T. (1939). *Essays in Sociological Theory*. New York, Estados Unidos da América: Free Press.
- Porfeli, E. J., & Savickas, M.L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 748–753. [doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.009](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.009)
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. [doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002)
- Sarstedt, M., & Mooi, E. (2014). *A concise guide to market research: The process, data, and methods using IBM SPSS Statistics*. Verlag Berlin, Heidelberg: Springer.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associate (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp.149–205). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S.D. Brown, & R.T. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M.E., Guichard, J., ... Van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250. [doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004](https://doi.org/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.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011)
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. Brown, & R. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and practice to work* (pp. 147–183). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Silva, A. D. S. C. S., Taveira M. C., Bernardo, E., & Moreno, M. L. R. (2014). Perfíles de carrera en educación superior: un estudio en la Universidad Pedagógica de Mozambique. *Revista de Investigación Educativa*, 32(1), 25-39. [doi.org/10.6018/rie.32.1.161311](https://doi.org/10.6018/rie.32.1.161311)

## ADAPTABILIDADE DE CARREIRA DE ESTUDANTES DE DOUTORAMENTO

- Silva E. A., Jarlais C. D., Lindstaedt B., Rotman E., & Watkins E. S. (2016). Tracking Career Outcomes for Postdoctoral Scholars: A Call to Action. *PLoS Biol*, 14(5), 100-2458. [doi.org/10.1371/journal.pbio.1002458](https://doi.org/10.1371/journal.pbio.1002458)
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542–1571. [doi.org/10.1177/0149206309350082](https://doi.org/10.1177/0149206309350082)
- Super, D. E. (1957). *The Psychology of careers: an introduction to vocational development*. New York: Harper & Brothers.
- Super, D. E. (1984). Career and life development. In D. Brown, e L. Brooks (Eds.). *Career choice and development* (pp. 192-234). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Eds.). *Career choice and development: applying contemporary theories to practice* (pp. 192-234). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The Life-span, Life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career Choice and Development* (3rd ed., pp. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sutherland, K. (2018). *Early Career Academics in New Zealand: Challenges and Prospects in Comparative Perspective*. Berlim, Alemanha: Springer.
- Taber, B. J., Blankemeyer, M. (2014). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 20-27. [doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.005](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.005)
- Young, R. A., Valach, L., & Collin, A. (2002). *A contextual explanation of career*. In D. Brown & Associates, *Career choice and development* (4th ed., pp. 206–250). San Francisco: Jossey-Bass.
- Zacher, H. (2014a). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21-30. [doi:10.1016/j.jvb.2013.10.002](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.002)
- Zacher, H. (2014b). Individual Difference Predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 188-198. [doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.001](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.001)
- Zacher, H., Ambiel, R. A. M., & Noronha, A. P. P. (2015). Career adaptability and career entrenchment. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 164-173. [doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.006](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.006)
- Zacher, H. (2015). Daily manifestations of career adaptability: Relationships with job and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*. 91, 79-86. [doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.003](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.003)