

UNIVERSIDADE DO ALGARVE

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Departamento de Psicologia e Ciências da Educação

**OTIMISMO, CARREIRA E BEM-ESTAR SUBJETIVO EM
ESTUDANTES DO ENSINO SUPERIOR**

Mónica Cristina Nobre Laginha

(n.º 50127)

Mestrado em Psicologia da Educação

Dissertação orientada pelo Professor Doutor Luís Sérgio Vieira

Faro, 2015

UNIVERSIDADE DO ALGARVE

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Departamento de Psicologia e Ciências da Educação

**OTIMISMO, CARREIRA E BEM-ESTAR SUBJETIVO EM
ESTUDANTES DO ENSINO SUPERIOR**

Mónica Cristina Nobre Laginha

(n.º 50217)

Mestrado de Psicologia em Psicologia da Educação

Dissertação orientada pelo Professor Doutor Luís Sérgio Vieira

Faro, 2015

Otimismo, Carreira e Bem-estar Subjetivo em Estudantes do Ensino Superior

Dissertação apresentada à Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade do Algarve, como parte integrante dos requisitos para a obtenção do grau de Mestre em Psicologia da Educação sob orientação do Professor Doutor Luís Sérgio Vieira

Mónica Cristina Nobre Laginha

Declaração de Autoria de Trabalho

Declaro ser a autora deste trabalho. Os autores e trabalhos
Pesquisados estão devidamente citados no texto e apresentam-se nas referências bibliográficas

(Mónica Cristina Nobre Laginha)

Copyright Mónica Cristina Nobre Laginha

Agradecimentos

Venho expressar o meu agradecimento a todos, que de uma forma ou de outra, permitiram que este trabalho se realizasse.

Assim quero agradecer:

Ao Professor Doutor Luís Sérgio Vieira pela orientação prestada na realização deste trabalho, assim como pela ajuda e pelos conhecimentos transmitidos. Pela disponibilidade que sempre demonstrou.

A todos os participantes que perderam vinte minutos do seu tempo a responder ao questionário, sem eles nada disto era possível.

A todo o corpo docente da Universidade do Algarve. Marcaram o meu percurso académico.

À Manuelisa por ser uma colega incansável e termos partilhado esta caminhada juntas. Por toda a amizade e companheirismo que me presenteou ao longo deste percurso. Não de sempre, mas para sempre.

Aos meus colegas de curso, que de uma ou outra forma, estiveram presentes ao longo de toda a minha formação académica.

Aos meus amigos, pela compreensão e falta de dedicação aos mesmos. Pelo incentivo, ajuda e força que me sempre deram.

À minha irmã, por me ajudar e dar algumas dicas no decorrer deste trabalho e à minha família em geral, pela paciência e compreensão.

O Meu Muito Obrigada a Todos!

Resumo

A entrada no Ensino Superior constitui um marco de revelo na construção da carreira. Tanto mais porque, as exigências impostas na atualidade, quer a nível das competências e das habilidades pessoais, como as alterações ocorridas no mercado de trabalho e a transformação do conceito de carreira, obrigam os estudantes do Ensino Superior a tornarem-se cidadãos flexíveis, adotando uma visão positiva em relação ao futuro.

A presente investigação pretende estudar a relação entre o otimismo, a adaptabilidade de carreira e o bem-estar subjetivo numa amostra de estudantes do Ensino Superior. Conceptualmente, o otimismo é definido como uma expectativa, ou crença, do sujeito em relação ao futuro; a adaptabilidade na carreira, como a prontidão e recursos de um indivíduo para lidar com tarefas atuais e profissionais, transições ocupacionais e traumas pessoais; e o bem-estar subjetivo, a maneira como as pessoas avaliam as suas vidas, envolvendo aspetos de satisfação com a vida, o afeto positivo e o afeto negativo. Pretende, assim, analisar as correlações entre o otimismo, bem-estar subjetivo e a adaptabilidade de carreira e a variância dos resultados nas dimensões psicológicas estudadas em função das variáveis demográficas como a idade, o género, o grau de ensino, o ano, o tipo de estabelecimento de ensino, a opção de entrada na instituição e a opção de entrada no curso frequentado. Para além das análises descritivas e correlações, foi analisado o poder preditivo das variáveis em estudo, na explicação do bem-estar subjetivo.

Para a recolha dos dados foi aplicado um questionário que engloba aspetos sociodemográficos, a Escala de Afetos Positivos e Negativos - Versão Reduzida Portuguesa (PANAS-VRP; Galinha, Pereira & Esteves, 2014), a Escala de Satisfação com a Vida (SWLS; Simões, 1992), a *Life Orientation Test Revised* (LOT-R; Laranjeira, 2008), a *Career Futures Inventory Revised* (CFI; Rottinghaus et al., 2012) e uma breve Escala de Otimismo de Carreira (Hennessey, 2008).

Discutimos os resultados em termos de relevância destas dimensões no bem-estar subjetivo, nomeadamente em termos de relevância da consideração destas dimensões na intervenção psicológica vocacional no ensino superior.

Palavras-chave: estudantes do ensino superior, otimismo, otimismo de carreira, adaptabilidade de carreira, bem-estar subjetivo.

Abstract

Admission in Higher School is an important mark in career construction, That's because the requirements imposed today, in terms of skills and personal skills, such as changes in the labor market and the transformation of the concept of career, make high school students become into flexible citizens, adopting a positive vision about the future. This research aims to study the relationship between optimism, career adaptability and the subjective of higher education welfare. Conceptually, optimism is defined as an expectation or belief of the subject in the future; career adaptability, such as an individual's readiness and resources to deal with current and professional tasks, occupational transitions and personal traumas; and subjective well-being, how people evaluate their lives, involving aspects of life satisfaction, positive affect and negative affect. Intends to analyze how correlations between optimism, subjective well-being and adaptability career and variance in psychological dimensions results studied in function of demographic variables such as age, gender, level of education, the year, type of educational institution, an entry option in the institution and the entry option attended the course. Beyond the descriptive analysis and correlations, analyze the predictive power of the variables was analyzed in studies in the explanation of subjective well-being.

For data collection was applied a questionnaire that includes demographic aspects, a short version of *Positive and Negative Affect Schedule* (PANAS-VRP; Galinha, Pereira & Esteves, 2014), the *Satisfaction with Life Scale* (SWLS; Simões, 1992), the *Life Orientation Test Revised* (LOT-R; Laranjeira, 2008), the *Career Futures Inventory Revised* (CFI; Rottinghaus et al., 2012) and a short scale of *Career Optimism* (Hennessey, 2008).

We discuss the results in terms of relevance of these dimensions in subjective well-being, particularly in terms of relevance of the consideration of these dimensions in vocational psychological intervention in higher education.

Key-words: Higher education students, optimism, career optimism, career adaptability, subjective well-being.

Índice

Declaração	I
Agradecimentos	II
Resumo	III
Abstract	IV
Índice de tabelas	V
Introdução	1
Parte teórica	
1- Otimismo e bem-estar subjetivo: definições epistemológicas no âmbito da Psicologia Positiva	3
1.1 Definição e significado psicológico do conceito de otimismo.....	4
1.2 Definição e significado psicológico do conceito de bem-estar subjetivo	8
2- A adaptabilidade de carreira: perspectivas teóricas e relações entre constructos.....	11
3- Objetivos	19
Parte Empírica	
4.Método	22
4.1 Amostra	22
4.2 Instrumentos	22
4.3 Procedimento	25
5-Apresentação e análise dos dados	26
Discussão de resultados	35
Conclusão	40
Referências bibliográficas	41
Anexos.....	47

Índice de tabelas

Tabela 5.1 Estatísticas Descritivas e Correlacionais da Amostra	27
Tabela 5.2 Diferenças nas dimensões psicológicas em função do género	28
Tabela 5.3 Diferenças nas dimensões psicológicas em função da Opção de Curso	28
Tabela 5.4 e Diferenças nas dimensões psicológicas em função da Opção da Instituição	29
Tabela 5.5 Diferenças nas dimensões psicológicas função do Estabelecimento de Ensino	30
Tabela 5.6 Diferenças nas dimensões psicológicas em função do Grau	31
Tabela 5.7 Diferenças nas dimensões psicológicas em função do Ano	32
Tabela 5.8 Correlação entre a idade e as dimensões psicológicas	32
Tabela 5.9 Regressão Linear Múltipla	33

Introdução

As mudanças que ocorreram ao longo dos tempos, condição derivada fundamentalmente do fenómeno de globalização, trouxeram mudanças na conceitualização do conceito de carreira. Assim, a carreira deixou de ser vista como algo estável na vida do sujeito, sendo um conceito marcado pelo aumento da incerteza, da responsabilidade e da flexibilidade (Tolentino et al., 2014). Como consequência, os sujeitos procuram cada vez mais ingressar no Ensino Superior, com o intuito de adquirir maiores níveis de conhecimentos e competências numa determinada área, aumentando assim as oportunidades no mercado de trabalho.

Paralelamente surgiu dentro da Psicologia, uma nova área, centrada nas emoções positivas e nas virtudes humanas. Dentro das componentes em que a Psicologia Positiva se tem debruçado, destaca-se o estudo do bem-estar subjetivo e do otimismo. Neste sentido, esta abordagem veio reforçar e ajudar a compreender em que medida o bem-estar subjetivo e o otimismo influenciam algumas dimensões psicológicas, nomeadamente a construção e adaptabilidade de carreira e vice-versa. De acordo com a literatura consultada, a adaptabilidade de carreira, o otimismo e o bem-estar subjetivo são variáveis que se encontram associadas.

Procurou-se, de acordo com o objetivo da investigação, relacionar as variáveis sociodemográficas com as dimensões psicológicas (otimismo, bem-estar subjetivo e adaptabilidade de carreira) e, posteriormente analisar qual o poder predito das variáveis em estudo, na explicação do bem-estar subjetivo, numa amostra de estudantes universitários.

Em termos estruturais, na primeira parte será efetuada uma abordagem teórica que compreende as temáticas associadas à psicologia positiva (otimismo e bem-estar subjetivo) e à adaptabilidade de carreira. Na segunda parte, será apresentado o trabalho empírico desenvolvido, onde é descrita a amostra, os instrumentos utilizados, assim como os procedimentos para a recolha dos dados. Apresenta-se, posteriormente, a análise e discussão dos dados recolhidos durante estes longos meses de investigação. Por fim, será exposto as conclusões do estudo realizado, apresentadas as suas limitações, as referências bibliográficas e os anexos.

Parte I - Enquadramento teórico

1. Otimismo e bem-estar subjetivo: definições epistemológicas no âmbito da Psicologia Positiva

A Psicologia Positiva surgiu da convergência e da interseção de vários domínios da Psicologia, nomeadamente, da Psicologia Clínica, da Psicologia da Saúde e da Psicologia Social. Esta área relativamente recente, e em fase de expansão, conduziu a um novo grupo de estudos fundamentalmente orientados para as emoções positivas (Passareli & Silva, 2007) e com foco na intervenção e valorização de variáveis associadas ao bem-estar (Hernández, 2005). Neste sentido, a mudança do foco de estudo dentro da Psicologia, ocorreu pela desvalorização do funcionamento negativo da personalidade e das emoções negativas (e.g., ansiedade, timidez e depressão) e na apreciação das forças e virtudes humanas (Oliveira, 2002). Contudo, esta nova abordagem surgiu com o intuito de complementar e não de anular ou substituir os estudos já realizados em Psicologia.

Nesta linha de raciocínio, a Psicologia Positiva contribuiu para o interesse e o desenvolvimento de conceitos fundamentados em modelos teóricos positivistas, como o otimismo e o bem-estar subjetivo.

O bem-estar subjetivo relaciona-se com a avaliação que os indivíduos fazem acerca das suas vidas, sendo que as investigações realizadas neste âmbito têm como objetivo primordial a compreensão dos processos externos e internos que estão na base dessa mesma avaliação.

Paralelamente, estudos relativos ao otimismo procuram compreender os mecanismos que estão inerentes às expectativas que os sujeitos apresentam em relação ao futuro. Investigadores do campo do otimismo referem a adoção de uma visão positiva como ferramenta essencial para a saúde e para o bem-estar. Em contraste, um pensamento mais negativo/pessimista é propenso ao desenvolvimento de problemas psicológicos, como a depressão, a ansiedade e as dificuldades no relacionamento com os pares nos diversos contextos, como a escola, a família e a comunidade (Hernández, 2005; Jenson, Olypia, Farley, & Clark, 2004). Neste sentido, várias têm sido as investigações realizadas em diversos países, como o objetivo de compreender as condições psicológicas das suas populações. Segundo a DGS (Direção Geral de Saúde), em 2013, 22,9% da população Portuguesa apresentava perturbações do foro psicológico, o que corresponde a um quinto da sua população. É notória a prevalência de um padrão de pensamento pessimista e depressivo no nosso país, o qual tem repercussões a nível da saúde física e psíquica, bem como no sucesso profissional, na motivação e na realização académica (Oliveira, 2002). Por este motivo, é extremamente

necessário educar para o otimismo, dado contribuir para maiores níveis de felicidade e de bem-estar, ajudando assim, a preparar e a construir uma geração mais confiante, positiva e sorridente (Marujo, Neto & Perloiro, 1999).

1.1 Definição e significado psicológico do conceito de otimismo

O conceito de otimismo surgiu nos primeiros anos do séc. XVII (Oliveira, 2002) e, desde então, a abrangência do conceito coloca-o numa posição de intersecção de várias áreas da Psicologia. Peterson (2000), citado por Oliveira (2002), refere que o otimismo “promete ser um importante tópico de interesse para a ciência social positiva” (p. 95). Neste sentido, um número considerável de investigações relatam a adoção de uma visão otimista como ferramenta promotora de bem-estar psicológico e físico, de sucesso profissional, de satisfação escolar, de estratégias de *coping* e de adaptação académica. Parece, ainda, que o otimismo se relaciona com variáveis, como a autoconfiança, o autoconceito, o *locus* de controlo, a autoeficácia e o neuroticismo (Scheier & Carver, 1992).

Existe, ainda, alguma controvérsia sobre a causa inerente ao constructo do otimismo. Os autores humanistas acreditam que o otimismo é parte da natureza humana. Taylor 1989, citado por Oliveira (2002), acreditou na tendência natural do ser humano para ser otimista, mesmo que nem sempre apresente razões para tal, ou quando confrontado com situações adversas, sendo essa atitude um sinal de bem-estar. O mesmo autor, citado por Batista (2009), acrescenta que o otimismo teve um papel fundamental na seleção natural das espécies, permitindo a sua sobrevivência.

Contudo, outros investigadores têm vindo a descobrir que a tendência para se ser otimista depende, também, e em parte, da educação e do ambiente (Oliveira, 2002). Seligman (1999), citado por Hernández (2005), atribui a causa do otimismo/pessimismo como derivada em 25% a 50% da componente hereditária. Sabe-se hoje, com base em investigações efetuadas, que o otimismo/pessimismo é explicado por vários fatores, tais como, o contexto familiar, as experiências de vida, a perceção de controlo, o domínio de dadas circunstâncias e as expectativas (Gillham et al., 2000 citado por Hernández, 2005).

Carver, Scheier e Segestrom (2010) definem otimismo como uma “expectativa generalizada de que coisas boas irão acontecer no futuro” (p. 879). Assim pessoas otimistas têm tendência para acreditar que coisas boas poderão vir a acontecer, contrariamente aos sujeitos pessimistas, que estão propensos a esperar resultados negativos e desfavoráveis em

relação ao futuro. Assim, o constructo de otimismo pode ser conceptualizado em termos das expectativas que os sujeitos apresentam em relação ao futuro ou, ainda, como uma expectativa geral, relativamente estável, de que resultados positivos acontecerão em domínios de vida importantes (Amorim & Perera, 2009).

O otimismo pode ser entendido como a crença de que acontecimentos negativos terão tendência a ser de menor gravidade com o próprio indivíduo do que seria com os pares (Peterson, 2000 citado por Siqueira, Chiuzi, Padovam, Fonseca & Santos, 2006). Deste modo, o otimismo corresponde a uma característica cognitiva sobre o modo de processamento da informação quanto ao futuro. No entanto, alguns autores referem que o constructo abrange também, uma componente emocional e afetiva, que se reflete na forma dos indivíduos reagirem e se comportarem nos diferentes momentos de vida (Oliveira, 2002).

Alguns autores fazem a distinção entre otimismo pessoal (disposicional) e otimismo social (situacional). Por otimismo disposicional entende-se uma expectativa generalizada de resultados positivos mais diretamente relacionada com a pessoa, com a sua saúde e o seu comportamento (Oliveira, 2002). Estas expectativas apresentam-se relativamente estáveis ao longo do tempo e contexto (Scheier & Carver, 1992) Por outro lado, se as expectativas se relacionam com questões específicas, como o ambiente social ou ecológico (por exemplo: problemas de droga, violação, poluição, etc.) diz-se tratar-se de otimismo social (Oliveira, 2002).

Numa amostra significativamente grande de alunos a frequentar o primeiro ano da universidade, observou-se que o otimismo disposicional, antes do começo do ano letivo, estava negativamente associado com uma maior probabilidade de retenção no primeiro ano. A taxa de abandono escolar para os pessimistas (cerca de 30%) foi aproximadamente o dobro do que os que se manifestaram muito otimistas (cerca de 15%) (Solberg, Evans & Segerstrom, 2009).

Anspinwall e Taylor (1992) analisaram o efeito do otimismo num grupo de alunos no primeiro ano de faculdade, no primeiro semestre. O otimismo revelou ter, mais tarde, um efeito significativo sobre a afiliação psicológica. Superiores níveis de otimismo aquando da entrar na faculdade correlacionam-se com menor sofrimento psicológico, três meses mais tarde. Quanto mais otimistas são os estudantes, maior bem-estar eles sentem no final do 1.º semestre. Existe uma correlação positiva e significativa entre o otimismo disposicional e o bem-estar (Monteiro, Tavares & Pereira, 2008). Chang (2002) avaliou as relações entre o otimismo, o pessimismo e a satisfação com a vida em adultos jovens e adultos e concluiu que

maiores níveis de otimismo foram significativamente associados a menor sintomatologia psicológica e a uma maior satisfação com a vida.

O desenvolvimento do conceito psicológico do otimismo assume diferentes tipologias e centra-se em várias teorias. O tipo atribucional dá ênfase ao papel das atribuições causais, isto significa, que os sujeitos atribuem causas aos acontecimentos negativos e positivos que ocorrem nas suas vidas. Se, por um lado, os indivíduos explicam os acontecimentos negativos que ocorreram no passado como atribuições de causas internas, globais e estáveis, esperarão eventos negativos no futuro. Pelo contrário, se os sujeitos atribuírem causas externas, específicas e variadas, aos acontecimentos negativos do passado, significa que estas pessoas esperarão resultados positivos (Monteiro, 2008). Ou seja, os otimistas são sujeitos com estilos explicativos, caracterizados por dimensões de instabilidade, externalidade e especificidade, ao contrário dos pessimistas que se caracterizam pela internalidade, estabilidade e globalidade (Remor, Amorós & Carrobles, 2006).

A teoria de auto regulação do comportamento assume que as ações dos sujeitos são influenciadas pelas crenças/expectativas que os mesmos possuem sobre a ocorrência das suas ações (Amorim & Pereira, 2009). As expectativas são um dos principais determinantes da disjunção entre duas classes de comportamentos: se o indivíduo vê os resultados como atingíveis continuam a lutar para alcançá-los, mesmo que o percurso seja difícil e lento. Ao acreditarem que os seus objetivos são atingíveis experienciam sentimentos positivos como a gratidão e o orgulho. Se, por outro lado, os sujeitos percecionam os resultados como inatingíveis, retiram o seu esforço e desistem das metas por si criadas, mesmo que as consequências desses comportamentos sejam prejudiciais e severas (Scheier & Carver, 1992). Nestes casos, os indivíduos costumam vivenciar sentimentos negativos, como a raiva e a frustração (Monteiro et al., 2008).

Embora alguns autores definam o constructo de otimismo como unidimensional, isto é, admitem que não existem pessoas otimistas ou pessoas pessimistas. Existe para estes, um *continuum* que vai do polo extremo otimista ao polo extremo pessimista. Os sujeitos situam-se algures entre estes dois polos, não se verificando a existência de uma linha traçada, onde os sujeitos seriam colocadas num grupo ou noutro (Carver, Scheier & Sergerstrom, 2010). Outros autores assumem a dimensão bidimensional do otimismo. Apresentam o otimismo e pessimismo como constructos distintos (e não como extremos de um mesmo constructo), não se excluindo mutuamente, que se correlacionam de diferentes formas com outras variáveis (Gaspar et al., 2008). A estabilidade destes constructos nem sempre é elevada, podendo existir oscilações durante alguns períodos, por exemplo, quando uma pessoa se prepara para

enfrentar uma ameaça, o seu estado de confiança pode diminuir temporariamente (Sweeny, Carrol & Shepperd, 2006, citados por Carver, Scheier & Sergerstrom, 2010). Num estudo realizado com alunos que frequentavam o curso de direito, verificaram que o otimismo diminui quando estes iniciaram a suas práticas vocacionais, o que sugere que o otimismo pode variar durante os períodos de transição de vida, sobretudo, quando não existe experiência prévia (Carver et al., 2010).

A variância do conceito de otimismo também se reflete nas dimensões sociodemográficas.

O estudo realizado por Scgweizer e Scneider (1997) revelou que os indivíduos do sexo masculino apresentam maior otimismo social quando comparado aos indivíduos do sexo feminino. No mesmo sentido, os estudantes do sexo masculino mostraram um nível de otimismo disposicional mais elevado comparativamente aos estudantes do sexo feminino (Ribeiro & Fernandes, 2013). No geral, os rapazes são significativamente mais otimistas do que as raparigas (Albery & Messer, 2005) e as crianças mais novas denotam uma maior tendência para serem otimistas quando comparadas com adolescentes (Lockhart, Chang & Story, 2002).

Recentemente tem-se vindo a falar sobre o otimismo de carreira e conceptualizado como a expectativa de melhor resultado possível em relação ao desenvolvimento futuro da carreira do indivíduo. Pode ser definido como a autoconfiança do aluno em relação à sua capacidade de escolher, manter e avançar numa carreira considerada adequada (Hennessey, Rumrill, Fitzgerald & Roessler, 2008). Neste sentido, as mulheres tendem a apresentar níveis mais elevados de desejo em terminar a licenciatura (Allen, 1999), como também, possuem expectativas mais elevadas relativamente a diferentes dimensões da vida académica, pessoal e sociais associadas ao ensino superior (Soares & Almeida, 2002).

Numa investigação realizada por Vitorino, Morgado e Sequeira (2011), onde estudaram o otimismo numa amostra composta por 40 sujeitos. Os resultados evidenciaram que o otimismo disposicional correlaciona-se negativamente com a idade.

Quanto ao suporte social, os indivíduos otimistas possuem níveis mais elevados de suporte social (Park & Folkman, 1997). Brissette, Carver e Scheier (2002) realizaram um estudo com 89 estudantes universitários do primeiro ano e concluíram que, o otimismo se correlaciona com o suporte social percebido, assim como, também se encontra associado a um maior número de amizades construídas.

Batista e Almeida (2002) realizaram uma investigação sobre o impacto das variáveis: mobilidade, opções de curso, género e as cinco dimensões da adaptação académica do QVA-r.

Concluíram que os alunos que frequentavam o curso que correspondia à sua primeira opção apresentaram sentimentos mais positivos relativamente ao curso, bem como projetos vocacionais e de carreira mais solidificados. Os alunos que não frequentavam o curso de primeira opção tiveram maiores dificuldades na transição e adaptação ao contexto universitário, no bem-estar pessoal, nas dimensões de estudo e de carreira. Para além disso, o estudo de Custódio, Pereira e Seco (2010) evidenciou que os níveis de otimismo aumentam à medida que progride o ano escolar que frequenta.

1.2 Definição e significado psicológico do conceito de bem-estar subjetivo

O desenvolvimento de investigações em torno do conceito de bem-estar subjetivo (BES) ocorreu, nas últimas décadas, pelo interesse alargado das diferentes vertentes da Psicologia, o que veio reforçar a sua identidade, confirmar a sua estrutura e identificar os sistemas de conceitos a ele associados (Galinha & Ribeiro, 2008).

O BES tem vindo a ser associado a outros conceitos como a felicidade, a satisfação, o estado de espírito e o afeto positivo. Segundo Diener, Biswas e Diener (2002), o BES refere-se à avaliação que a pessoa faz da sua vida e da satisfação que demonstra com a mesma, tendo em conta, ainda, os afetos positivos e negativos vivenciados. Deste ponto de vista, é definido como sendo um constructo multidimensional, que se foca na maneira com as pessoas avaliam as suas vidas (Giacomoni, 2004).

Galinha (2008) conceptualizou o BES como sendo a autoavaliação que cada indivíduo faz da sua vida a longo prazo, não restringindo-se somente a um período de tempo limitado. Assume um carácter pessoal e subjetivo, excluindo assim a hipótese de uma avaliação objetiva, realizada por observadores externos (Nunes, Hutz & Giacomoni, 2009).

A partir das investigações realizadas na área, observamos a aceitação de duas dimensões do BES, a dimensão afetiva do conceito que envolve aspetos de reação emocional constituída por afetos positivos e negativos, e a dimensão cognitiva que representa aspetos racionais e intelectuais de juízo de valor que o sujeito faz em relação à satisfação com a sua vida (Vieira, 2007).

Dentro da dimensão afetiva, a afetividade positiva é caracterizada pelo entusiasmo pela vida e exprime a vivência de sentimentos e emoções agradáveis, como o orgulho, a alegria e a felicidade (Novo, 2003). Sendo que a afetividade negativa caracteriza-se pela vivência de sentimentos e emoções desagradáveis como a tristeza, a culpa e a vergonha (Vieira & Jesus, 2007). Alguns autores apresentam estas duas componentes como duas

dimensões distintas e independentes. No entanto a presença de emoções positivas não impossibilita necessariamente a ausência de emoções negativas ou vice-versa (MacLeod & Moore, 2000).

Na dimensão cognitiva, a satisfação com a vida é definida como a avaliação global que o indivíduo realiza da sua vida, isto é, dá-se pela avaliação subjetivamente do sujeito acerca das suas condições de vida, dos vários domínios da sua vida e da idealização da sua vida. A satisfação com a vida acarreta uma componente a longo prazo (dependente da personalidade), uma componente a médio prazo (derivada de esquemas cognitivos) e uma componente a curto prazo (relacionada com os prazeres e acontecimentos momentâneos) (Pavot & Dinner, 1993).

Deste modo, o BES é composto por três dimensões distintas e independentes mas correlacionáveis entre si: a afetividade positiva, afetividade negativa e satisfação com a vida (Diener, Scollon & Lucas, 2003). Juntas fornecem um fator global de BES. Este fator é obtido através do balanço da afetividade, obtido através da subtração dos valores padronizados, da afetividade negativa aos padronizados valores expressos da afetividade positiva e adicionando-se os valores expressos da satisfação com a vida (Dinner & Seligman, 2004).

De entre os diversos modelos dedicados à interpretação dos níveis BES, a abordagem do modelo base-topo e do modelo topo-base (Diener, Lucas & Smith, 1999) assume particular relevo na literatura.

Os modelos base-topo defendem que a satisfação imediata de necessidades conduz à felicidade, enquanto a não satisfação de necessidades causa infelicidade. Neste modelo é defendido que os níveis de BES são influenciados por fatores externos, derivados de características sociodemográficas que são inerentes aos indivíduos. Desta forma, o BES ocorre de forma momentânea, sendo o sujeito um agente passivo neste processo. Os fatores externos ou sociodemográficos e biossociais (e.g., género, idade, estado civil) são preditivos do desenvolvimento do BES. Ou seja, o sujeito não tem um papel ativo na construção do nível de BES sendo que este é resultado o número de um somatório de acontecimentos agradáveis que ocorrem (Diener, Lucas & Smith, 1999).

Num estudo realizado por Freitas (2009), o autor verificou que as pessoas com mais de 50 anos apresentavam menos afetos negativos e maior satisfação com a vida do que os mais jovens. Os homens relataram sentir-se mais satisfeitos com a vida e possuir menos afetos negativos e mais afetos positivos do que as mulheres. Dinner, Scollon e Lucas (2003) observaram que as mulheres revelavam uma felicidade global e satisfação semelhantes aos homens, só que relataram mais emoções negativas e mudanças de humor comparativamente

aos homens. No entanto, Simões e colaboradores (2000) encontram diferenças estatisticamente significativas nos valores do BES, em função do género, a favor das mulheres.

Inglehart (1990) observou que os sujeitos mais velhos apresentavam níveis superiores de satisfação com a vida comparativamente com outras faixas etárias. A satisfação aumenta com a idade e com a sua progressão académica (Albuquerque, Noriega, Martins, & Neves, 2008).

De acordo com os modelos topo-base, ser feliz depende da adaptação ou nível de aspiração, que é influenciado pelo passado e pelas comparações com os outros, os valores pessoais e outros fatores. O sujeito desempenha um papel ativo, sendo a personalidade um preditor do BES. O indivíduo, segundo este modelo, avalia as situações como positivas e negativas consoante as características da sua personalidade. Assim, a experiência em si não é vista como agradável ou desagradável, mas sim com a interpretação que o sujeito faz da situação. A pessoa sente prazer porque é feliz e não o contrário (Diener & Lucas, 1999).

Ben-Zur (2003), num estudo com uma amostra de estudantes universitários observou que o BES se correlacionava positivamente com os recursos internos dos estudantes, com o nível de perceção e controlo, bem como com o otimismo. Verificou, ainda, que os adolescentes apresentavam valores mais elevados de afeto negativo e um nível mais baixo de afetos positivos.

Mais recentemente tem prevalecido as teorias que defendem que o BES depende das metas ou fatores motivacionais, isto é, as escolhas que o indivíduo realiza e o modo como atinge os seus objetivos determina o BES (Cantor & Sanderson, 1999; Robbins & Kliever, 2000; Simões et al., 2000).

Globalmente, os autores defendem que os indivíduos com maiores níveis de bem-estar subjetivo seriam aqueles mais satisfeitos e mais felizes (Costa & Pereira 2007).

2. Adaptabilidade de carreira: perspectivas teóricas e relações entre constructos

O número de sujeitos a ingressar no ensino superior manifestou, nos últimos dois anos, uma inversão na procura por este nível de formação. Depois de quase uma década em decréscimo de candidaturas, no ano de 2014 foram colocados na 1.^a fase do Concurso Nacional de Acesso ao Ensino Superior cerca de 37.778 estudantes, mais 363 estudantes que em 2013, tendência que se manteve em 2015 e onde se matricularam, no conjunto das três fases, 44.071 estudantes. Estes dados, a que se associa a escassez de oportunidades de emprego disponibilizado, consequência fundamental das mudanças que decorrem de uma economia globalizada, incrementam nos indivíduos sentimentos de insegurança e de incerteza perante o mundo do trabalho. As mudanças encontradas exigem por parte dos sujeitos uma atitude e disposição para aprender durante toda a vida (Rodríguez, 2008). Os indivíduos tornaram-se responsáveis pela contínua construção das suas carreiras e pela formação da sua identidade profissional (Savickas et al., 2009), o que significa que a carreira começou a pertencer à pessoa e não à organização (Duarte, 2004). Espera-se mais motivação, mais habilidade e mais conhecimento por parte do trabalhador (Kuijpers, 2011).

Outrora, o percurso de vida do sujeito passava de modo sequenciado e estável pela formação escolar, pelo trabalho e, por último, a reforma. Atualmente, com consequência da complexidade do mundo moderno, onde se constata uma reduzida oferta de oportunidade de emprego, associado a empregos de curta duração, este percurso deixou de ser tão linear. Isto é, ao longo da vida, os diplomados (e não só) passam por diferentes relações com o trabalho, envolvendo diferentes vínculos laborais e com diferentes tipos de atividade, por vezes dissociados da sua área de formação ou de preferência.

O conceito de carreira e os mecanismos psicológicos inerentes às escolhas vocacionais e aos processos envolvidos nas mesmas tem sido alterados ao longo dos séculos. O primórdio do século XX foi marcado por um período de transformação da sociedade agrícola para a sociedade industrializada, onde se privilegiava a mão-de-obra especializada (Duarte, 2009). A proliferação das profissões e a diversidade de trabalho assalariado foram uma das consequências da industrialização que ocorreu neste século (Duarte et al., 2010). Os autores que se interessavam pelo comportamento vocacional seguiram um tipo de abordagem que ia ao encontro das necessidades encontradas neste período. Esta abordagem, também chamada de modelo clássico de traço e fator, consistia em estabelecer a relação entre as capacidades dos indivíduos e as exigências da profissão. O objetivo era procurar a melhor combinação possível entre as características individuais e as das profissões, acreditando que todos os

sujeitos possuíam as dimensões laborais estáveis, colocando o homem certo no lugar certo (Duarte, 2009).

Como este modelo era muito redutor devido às alterações que se constatavam na sociedade, surgiram os modelos desenvolvimentistas. A carreira passou a ser vista como um processo contínuo. Super e colaboradores (1996) com base nesta abordagem propuseram et o modelo do ciclo de vida (*life-span*) e espaço de vida (*life-space*). O *life-span* correspondia ao ciclo de vida constituído pelas cinco fases do ciclo de vida: Crescimento, Exploração, Estabelecimento, Manutenção e Desinvestimento. Em cada fase existiam tarefas vocacionais em que o indivíduo deveria saber geri-las e concretizá-las, revelador de maturidade vocacional, o que permitiria ao sujeito passar para o estágio seguinte. O *life-space* correspondia aos diversos papéis de vida que o sujeito desempenha nos espaços de vida em que se move, considerando que o sujeito desempenha vários papéis num dado momento, assumindo-os como tendo maior ou menor relevância.

A abordagem de Super e colaboradores (1996) e as perspectivas desenvolvimentistas assumiram um papel fulcral até ao fim do século XX, no entanto, era necessário a conceptualização de um modelo teórico de desenvolvimento de carreira mais contextualizado. A noção de um processo de desenvolvimento maturacional não era suficiente para explicar o desenvolvimento de carreira tendo em conta a instabilidade e imprevisibilidade do contexto de trabalho que começaram a se fazer sentir no final do século. Chega-se assim, à teoria de construção de carreira, assente numa abordagem holística que considera o meio e as dinâmicas complexas envolvidas na carreira.

O início do século XXI marcou uma nova ordem social do trabalho, onde as perspectivas profissionais eram menos previsíveis, onde existia a ocorrência de muitas transições frequentes e difíceis. Exigiam dos trabalhadores um desenvolvimento das capacidades e competências que diferiam das competências e aptidões requeridas no século anterior (Duarte et al., 2010). A teoria da construção da carreira proposta por Savickas (2005) corresponde a uma nova abordagem sobre o desenvolvimento de carreira. Ao contrário de Super e colaboradores (1996), que defendiam que o desenvolvimento dos indivíduos ocorria numa sequência ordenada e normativa em direção a um estado final desejável de maturidade, para Savickas (2005) o desenvolvimento sucede-se pela adaptação do indivíduo ao ambiente em vez da maturação das estruturas internas.

Savickas (2005) define a adaptabilidade de carreira como sendo um constructo psicossocial que denota uma prontidão individual e recursos para lidar com as tarefas atuais e iminentes do desenvolvimento profissional, transições ocupacionais e traumas pessoais.

Funcionando como estratégias de autorregulação, a adaptabilidade de carreira permite aos indivíduos implementar eficazmente os seus autoconceitos em diferentes papéis ocupacionais, construindo assim as suas vidas profissionais e as suas carreiras.

Na teoria da construção de carreira, os indivíduos adaptados são conceituados como, preocupados com o seu futuro como trabalhadores, tendo controlo pessoal sobre o seu futuro profissional, explorando possíveis identidades e cenários futuros e com confiança necessária para alcançar as suas aspirações (Savickas, 2005).

Tem havido falta de consenso sobre o tema da adaptabilidade de carreira na definição operacional e nas medidas associadas. Savickas (2005) elaborou uma teoria da construção de carreira chamada “4 Cs” de adaptabilidade de carreira: preocupação (*concern*), controlo (*control*), curiosidade (*curiosity*) e confiança (*confidence*), que representam os recursos e as estratégias que os indivíduos utilizam para gerir as tarefas, transições e traumas, bem como na maneira de como constroem as suas carreiras. Analisamos, de seguida, o significado psicológico de cada uma delas.

A preocupação é a primeira e mais importante dimensão da adaptabilidade de carreira. Esta dimensão está relacionada com a preocupação do indivíduo sobre o seu próprio futuro profissional. É expressa através das ações proactivas de preparação, através do estabelecimento de planos, linhas de atuação e metas. A preocupação de carreira significa, fundamentalmente, uma orientação para o futuro, uma sensação de que é importante preparar para o amanhã. Atitudes de planeamento e otimismo incrementam no sujeito a sensação de preparação, uma vez que se torna consciente das tarefas vocacionais e das transições profissionais que terá de enfrentar, assim como das várias escolhas que terá de efetuar, no futuro iminente ou distante. A preocupação na carreira torna o futuro real, uma vez que ajuda o indivíduo a relembrar o seu passado profissional, a considerar o presente profissional, e antecipar o futuro profissional. Este sentido de continuidade permite aos indivíduos prever que o esforço de hoje constrói o sucesso de amanhã. A falta de preocupação de carreira é chamada indiferença na carreira, e reflete apatia, falta de planeamento e pessimismo relativamente ao futuro.

O controlo é a segunda dimensão mais importante da adaptabilidade de carreira. O controlo de carreira significa que os indivíduos acreditam que eles são responsáveis pela construção de suas carreiras. Diz respeito à perceção da pessoa enquanto construtora da sua própria carreira. Expressa-se pela atitude positiva e assertiva no processo de realizar escolhas relacionadas com o futuro. As atitudes assertivas e as crenças fazem como que os sujeitos se envolvam em atividades e experiências que promovam a competência na tomada de decisão.

O indivíduo que carece da dimensão controlo apresenta indefinição, procrastinação e indecisão vocacional.

A curiosidade refere-se à capacidade de explorar o universo ocupacional, e reflete-se no ajustamento entre o *self* e o mundo do trabalho. Atitudes de curiosidade dispõem os indivíduos para aprender mais sobre si mesmo e sobre as situações. O estar aberto a novas experiências e a experienciar vários papéis solicita o indivíduo a iniciar coisas novas e a se aventurar. Estas atitudes aumentam a competência de autoconhecimento e informação ocupacional. Os indivíduos que exploram, para além da sua área de conforto, possuem mais conhecimentos sobre as suas habilidades, interesses, valores, assim como, maior conhecimento sobre os requisitos, as recompensas e as rotinas das várias ocupações, o que por sua vez leva a objetividade para fazer escolhas. A falta de curiosidade leva à ingenuidade sobre o mundo do trabalho e nas imagens imprecisas de si próprio.

A Confiança diz respeito aos sentimentos de autoeficácia para executar com êxito as ações necessários para implementar e estabelecer escolhas educativas e profissionais adequadas. Sugere confiança para resolver problemas encontrados nas atividades do dia-a-dia, como as tarefas domésticas, escolares e os *hobbies*. A confiança aumenta sentimentos de autoestima e de autoaceitação. A falta de confiança pode resultar em inibição para lidar com a carreira.

Rottinghaus, Bluelow, Matyja e Schneider (2012) formularam novas dimensões psicológicas da adaptabilidade de carreira: a consciência ocupacional (*occupational awareness*), o suporte (*support*), as expectativas de resultado negativo na carreira (*negative career outlook*), a agência de carreira (*career agency*), o equilíbrio de vida pessoal e o trabalho (*work-life balance*). De acordo com a perspectiva destes autores, o conhecimento de si, dos ambientes de trabalho e do mundo profissional são aspetos estudados no desenvolvimento de carreira. Possuir curiosidade para explorar possíveis conexões entre os aspetos ligados à própria pessoa e ao mundo leva ao conhecimento que suporta a adaptabilidade carreira. A consciência ocupacional (*occupational awareness*) envolve aspetos relacionados com o conhecimento das ocupações, educação, treino e as tendências económicas globais (Rottinghaus et al, 2012).

O suporte (*support*) social inclui informações que indica como um individuo é valorizado e estimado pelos membros na sua rede social (Cobb, 1976 citado por Rottinghaus et al., 2012). O apoio pode vir de várias formas em diversas relações. Possuir um bom sistema de apoio aumenta a perceção de autoeficácia para explorar aspetos ligados à carreira e tomada de decisão (Blustein, Prezioso, & Palladino Schultheiss, 1995 citados por Rottinghaus et al.,

2012) o que contribui para o aumento das expectativas e facilidade de ajustamento. A percepção de suporte social é de elevada importância em contexto universitário, uma vez que quanto mais o indivíduo tiver a percepção deste suporte mais positivas vão ser as suas vivências académicas no geral. (Pinheiro & Ferreira, 2005). Duffy (2010) observou que as variáveis controlo, apoio social e a adoção de uma perspetiva positiva contribuem para uma maior adaptabilidade de carreira.

A agência humana (*human agency*), proposta por Bandura (2006), corresponde à influência das circunstâncias de vida através das ações dos indivíduos. O conceito de controlo interno está patente nesta teoria lançada por Bandura, em que o mesmo defende que os indivíduos que acreditam que são capazes de realizar uma dada tarefa são capazes de desenvolver uma maior competência nessa área. A sensação de controlo percebido aumenta as opções de carreira disponíveis, bem como uma maior crença nas próprias capacidades, competências e no potencial de carreira.

A expectativa de resultados negativos na carreira (*negative career outlook*) diz respeito às expectativas negativas acerca da decisão de carreira e na crença de que não vão acontecer coisas favoráveis na carreira futura (Rottinghaus et al., 2012)

Por fim, o equilíbrio de a vida pessoal e o trabalho (*work-life balance*) é outro aspeto a ser considerado na adaptabilidade de carreira. Remete para a capacidade da pessoa gerir ou equilibrar, de modo funcional e satisfatório, nomeadamente para si, a sua vida pessoal e profissional. Esse equilíbrio pode ser entendido em termos de tempo, satisfação e envolvimento em vários domínios de vida (como o trabalho, família e os amigos). Ao longo da vida, o sujeito assume vários papéis, ocorrendo a influencia do trabalho na vida pessoal. Existe um ciclo de influencia que pode ter efeitos positivos ou mal adaptados. Os efeitos positivos levam a um maior nível do equilíbrio de vida pessoal e o trabalho, enquanto os efeitos de uma má adaptação é entendido como a falta de equilíbrio entre as diferentes áreas da vida do sujeito.

Wilkins et al., (2014) estudaram, numa amostra de 242 estudantes, a relação entre a esperança, o otimismo, as quatro dimensões da adaptabilidade de carreira e a satisfação com a vida. Os resultados demonstraram que o otimismo prediz a adaptabilidade, mais especificamente o controlo e a curiosidade, isto implica, que as disposições emocionais positivas tendem a promover adaptabilidade. O otimismo teve, também, efeitos diretamente significativos em dois dos sete componentes da satisfação, na satisfação com as condições atuais de vida e na satisfação com o relacionamento com os membros da família.

O estudo realizado, por Rottinghaus e colaboradores (2005), mostrou que a adaptabilidade está associada aos níveis de aspiração educacional, ao otimismo disposicional, ao otimismo de carreira, ao afeto positivo e à certeza em relação às escolhas. Tolentino et al., (2012) acrescentou, que uma maior prontidão pessoal adaptativa relaciona-se a uma maior adaptabilidade na carreira. Sendo que, os sujeitos com maior adaptabilidade são aqueles que são mais propensos a novas experiências e que possuem maior curiosidade e consciência na carreira. Os estudantes com maiores níveis de adaptabilidade de carreira percebem menos obstáculos profissionais, possuem mais interesses profissionais e apresentam níveis mais elevados de qualidade de vida (Soresi, Nota & Ferrari, 2012)

Creed, Fallon e Hood (2009), estudaram a relação entre adaptabilidade de carreira (planeamento, exploração, autoexploração, tomada de decisão e autorregulamentação), os objetivos de carreira, a aprendizagem por objetivos, as preocupações de carreira e suporte social (família, amigos, pessoas importantes), em 245 estudantes do primeiro ano de uma universidade pública australiana. Concluíram que as variáveis da adaptabilidade de carreira estão inter-relacionadas. A tomada de decisão e autoexploração foram negativamente associadas à preocupação de carreira. O apoio social e a presença de outras pessoas importantes na exploração da carreira foi responsável por 10% do planeamento de carreira e da aprendizagem por objetivos. O apoio social e a aprendizagem por objetivos responderam por 15% da autoexploração dos estudantes. Neste sentido, as raparigas procuram apoio nas relações com os pares e na família, enquanto os rapazes adotam comportamentos de compensação, como meio de desvalorização do problema (Costa & Leal, 2008). Por outro lado, as raparigas demonstraram ser mais organizadas e responsáveis no trabalho enquanto estudantes, em relação aos rapazes, mas demonstram menos confiança nas suas capacidades para lidar com situações de avaliação, mostrando mais ansiedade comparativamente aos mesmos (Almeida, Guisande, Soares & Saavedra, 2006).

Os resultados da análise da variabilidade da adaptabilidade em função do género têm sido controversos. Coetzee e Harry (2014) realizaram um estudo transversal com uma amostra 409 de profissionais de um *call center* em início de carreira, em África, para testar se o género e a rusticidade prediziam os níveis de resistência e de adaptabilidade de carreira, e se a diferença de género divergia quanto à rusticidade e a adaptabilidade carreira. Os resultados mostraram que o género prediz significativamente a adaptabilidade de carreira, sendo que as mulheres apresentam significativamente maiores níveis de adaptabilidade de carreira, um maior controlo e uma baixa tolerância para a imprevisibilidade. No entanto, outro estudo revelou que as raparigas apresentam maiores níveis de cooperação, de curiosidade e de

preocupação, canalizam mais energia e esforço no planeamento profissional, na busca de novas ideias, na exploração da realidade de carreira, como também, apresentam maior sentido de responsabilidade social (Nota, Gineva & Soresi, 2012).

Hirisch (2009) conduziu uma investigação, com 330 estudantes suíços, onde analisou o poder preditivo de variáveis na adaptabilidade de carreira e os seus efeitos no desenvolvimento da sensação de poder e de satisfação com a vida. A adaptabilidade de carreira envolvia o planeamento, a exploração, a prontidão de escolha e confiança. O sexo e a idade não afetou o desenvolvimento da adaptabilidade de carreira. Maiores níveis de adaptabilidade de carreira foram associados a um aumento da sensação de poder e de promoção do bem-estar.

Na investigação realizada por Coleta e Coleta (2006), sobre a felicidade, o bem-estar e a sua relação com o comportamento académico, numa amostra de 252 estudantes universitários, no fim de curso e em diferentes instituições de ensino superior, os resultados evidenciaram que os estudantes avaliam a sua satisfação, bem-estar e felicidade positivamente. Os inquiridos mostraram-se satisfeitos com a faculdade e com o seu próprio rendimento académico, embora se mostrem preocupados com a garantia de sucesso profissional.

Lassance e Gocks (1995) observaram que os estudantes que permanecerão nos cursos escolhidos mostravam-se satisfeitos com a escolha feita e começavam a realizar planos profissionais. Com o avanço do curso, notou-se um aumento do interesse em atividades relacionadas com às práticas profissionais, como estágios, palestras e seminários. No entanto, Bardagi e Hutz (2010) concluíram que os alunos que ingressavam no primeiro ano de curso apresentavam maior comprometimento com a carreira, mas menor exploração dos que os alunos que estavam a terminar o curso.

Relativamente à opção de curso, Nunes (2012) realizou um estudo transversal, numa amostra de 195 estudantes e concluiu que os alunos que se encontravam colocados no curso de primeira opção apresentaram maior integração e adaptação ao Ensino Superior, sobretudo na dimensão pessoal, de carreira e institucional. Apresentaram, ainda, maiores níveis bem-estar físico e psicológico, maior satisfação, motivação e empenho no curso, bem como, melhor capacidade para gerir os seus projetos vocacionais, comparativamente com os estudantes que frequentavam a 2.^a, 3.^a e/ou outra escolha vocacional.

A nível do curso frequentado pelos estudantes, Schwartzman e Castro (1991) observaram que os estudantes de engenharia aproximavam-se do modelo tradicional de aluno

universitário, sendo jovens que passaram do ensino secundário para a universidade, dedicados aos estudos e recompensados no final do curso com uma carreira permissora.

Nota, Gineva e Soresi (2012) elaboram um estudo para avaliar a adaptabilidade de carreira e adaptabilidade no trabalho em adolescentes no planeamento do futuro. A amostra foi composta por 1126 adolescentes de Itália, com idades compreendidas entre os 16 e 19 anos, em três escolas diferentes: liceu, escola profissional, escola técnica. Concluíram que os alunos mais decididos são os que apresentam maiores níveis de confiança, cooperação e preocupação. Não foram encontradas diferenças significativas da adaptabilidade sobre o controlo e curiosidade. Os alunos do ensino profissional revelaram menores níveis de adaptabilidade, especialmente em termos de confiança e cooperação. As outras dimensões da adaptabilidade foram iguais entre os alunos que frequentam os três tipos de escola.

Hoekstra (2010) procurou analisar o desenvolvimento de carreira como um processo de aquisição e papéis, tendo recorrido a uma amostra de 986 trabalhadores profissionais de três grupos profissionais: biólogos, psicólogos, e especialistas agrícolas. Os resultados indicam que a combinação de diferentes papéis de carreira prevê sucesso, bem como satisfação.

3. Problemática e Objetivos do estudo

Conforme tivemos oportunidade de ler, o otimismo e a adaptabilidade de carreira são dois conceitos psicológicos de relevante interesse para a compreensão do bem-estar subjetivo. Por outro lado, os modelos teóricos dedicados à interpretação do comportamento vocacional salientam o papel do indivíduo na construção da sua carreira.

Considerando que:

- a transição do ensino superior para o mercado de trabalho constitui uma etapa normativa na trajetória escolar de um estudante do ensino superior mas que ela está, cada vez mais, repleta incertezas mas com elevado significado pessoal para os estudantes do ensino superior;
- aos estudantes do ensino superior é conferida, à semelhança de qualquer outra pessoa, um papel ativo na construção de carreira;
- o conhecimento das variáveis e dos processos associados a esta transição poderá contribuir, de modo relevante, para a adoção de práticas de intervenção psicológica facilitadoras da construção de carreira por parte dos estudantes do ensino superior;
- o significado psicológico e a importância científica do otimismo e do bem-estar subjetivo na construção de carreira, conforme expresso na revisão da literatura que efetuámos,

parece-nos justificada a pertinência de uma investigação onde se possa recolher mais informação que permita responder à seguinte questão: Os estudantes do ensino superior com níveis superiores de otimismo e adaptabilidade de carreira apresentaram, também, maior bem-estar subjetivo? A que dimensões da adaptabilidade de carreira está positivamente associado o otimismo e o bem-estar subjetivo? Qual a influência do otimismo e da adaptabilidade de carreira na promoção de bem-estar subjetivo?

Neste sentido conceptualizarmos um estudo transversal (com recolha de dados num único momento).

Face ao exposto, este estudo tem como objetivo geral, estudar a associação e relação entre o otimismo e a carreira, nomeadamente a sua relação com na adaptabilidade de carreira, bem como os seus impactos no bem-estar subjetivo.

São ainda, objetivos específicos:

- Analisar os níveis de otimismo, bem-estar subjetivo e de adaptabilidade de carreira em estudantes do ensino superior.

- Analisar a variância de resultados nas dimensões psicológicas estudadas em função de variáveis demográficas como o género, a idade, opção de entrada na instituição, opção de entrada no curso, tipo de instituição de ensino, ano e grau de ensino).
- Analisar o poder preditivo das variáveis psicológicas (otimismo disposicional, otimismo de carreira e adaptabilidade de carreira) e sociodemográficas no bem-estar subjetivo.

Parte II- Estudo empírico

4. Método

4.1 Amostra

A amostra é composta por 153 indivíduos, dos quais 91 (59,5%) são mulheres e os restantes 62 (40,5%) são homens. Destes, 138 estão solteiros (90,2%), 12 (7,8%) são casados e 3 (2%) encontram-se divorciados. Da amostra total, 100 (65,4%) são estudantes e os restantes 53 (34,6%) encontram-se em situação de trabalhador-estudante. A idade dos inquiridos encontra-se distribuída entre os 18 e aos 52 anos, no entanto a média de idades situa-se nos 24 anos ($M= 23,72$; $DP=6,04$).

Em termos de grau de escolaridade, 124 (81,0%) dos sujeitos estão a frequentar o grau de Licenciatura, 11 (7,2) de Mestrado Integrado, 17 (11,1%) de Mestrado e, por fim, 1 (0,7%) indivíduo está inscrito no Doutoramento.

Relativamente ao ano de curso, 28 (22,2%) encontra-se no 1.º ano de curso, 45 (35,3%) no 2.º ano de curso, 51 (33,3%) no 3.º ano de curso, 13 (4,6%) no 4.º ano de curso, e por fim, 16 (4,5%) no 5.º ano de curso.

Quanto aos cursos que frequentam, 119 (77,8%) dos participantes frequentam um curso de primeira escolha e 34% (22,2%) um curso de segunda opção ou posterior. Neste âmbito, observa-se ainda, que 23 (15%) dos alunos frequentam um curso ligado às Ciências da Saúde, 33 (21,6%) encontram-se a frequentar um curso de Ciências Humanas e Sociais, 20 (13,1%) ingressaram na área do Desporto, 24 (15,7%) frequentam o curso de Engenharias e Tecnologias, 33 (21,6%) ingressaram na área das Ciências Económicas e Sociais, e por último, 20 (13,1%) frequentam um curso ligado à Comunicação e Marketing.

Relativamente ao estabelecimento de ensino onde estudam, 112 (73,2%) dos alunos frequenta a instituição de primeira opção, sendo que os restantes, 41 (26,7%) frequentam uma instituição de segunda opção ou posterior. Por fim, sabe-se que 105 dos alunos frequentam o ensino público (68,6%) e somente 48 frequentam o ensino privado (31,4%).

4.2 Instrumentos

Considerando o objetivo do estudo, foi construído um questionário sobre os aspetos sociodemográficos e aplicados cinco instrumentos de avaliação psicológica (Anexos). Para avaliar o otimismo, foi utilizado a *Life Orientation Test Revised* (LOT-R; Laranjeira, 2008) e uma escala de otimismo de carreira (Hennessey,2008). Para avaliar o bem-estar subjetivo

utilizou-se a Escala de Afeto Positivo e Negativo (Versão Reduzida Portuguesa, PANAS-VRP; Galinha, Pereira & Esteves, 2014) com o intuito de avaliar a dimensão afetiva. Para a avaliação da dimensão cognitiva foi utilizada a Escala de Satisfação com a Vida (SWLS; Simões, 1992). Por último, aplicou-se o *Career Futures Inventory Revised* (CFI-R; Rottinghaus et al., 2012) para medir a adaptabilidade de carreira. De seguida apresentamos em detalhe cada um dos instrumentos e referimos as suas propriedades psicométricas.

O *Questionário Sociodemográfico* incluiu questões que permitiram recolher informação relativamente ao género, idade, grau e ano de escolaridade, ao curso, ao estabelecimento de ensino, e quanto à opção de entrada em termos de curso e de instituição.

Para a avaliação do otimismo, como já referido, aplicámos a *Life Orientation Test-Revised* (LOT-R; Scheier, Carver & Bridges, 1994), adaptada para a população portuguesa por Laranjeira (2008), a partir de uma amostra com 789 estudantes universitários. O LOT-R é constituído por 10 itens, dos quais 6 são indicadores de otimismo (itens 1, 3, 4, 7, 9 e 10). Os itens 2, 5, 6 e 8 não são cotados, funcionando como distratores e os itens 3, 7 e 9 são invertidos. Trata-se de uma escala de tipo *Likert* em que os sujeitos assinalam a sua opção de resposta de acordo com a manifestação, a partir de 5 posições (0=discordo bastante; 1=discordo; 2=neutro; 3=concordo e 4=concordo bastante). Sendo que a nota mínima é de 0 e a máxima de 24. Apresenta no nosso estudo uma consistência interna com um *alpha* de Cronbach de 0,70.

Ainda ao nível do otimismo, avaliámos o otimismo de carreira, através de uma escala constituída por cinco itens, equivalentes às afirmações propostas por Hennessey (2008), onde é pedido a cada participante que responda de acordo com o seu grau de confiança numa escala de 1 (nada confiante) a 5 (totalmente confiante). Esta escala apresenta no nosso estudo um índice de consistência interna de 0,82.

Na avaliação da componente emocional do bem-estar subjetivo utilizámos a versão reduzida portuguesa da *Positive and Negative Affect Schedule* (Watson, Clarck & Tellegen, 1988), a PANAS-VRP de Galinha, Pereira e Esteves (2014). É um questionário de auto-resposta composto por 10 itens, sendo que a cotação da escala permite-nos obter a afetividade positiva com o somatório dos itens: 1, 3, 5, 6 e 9. No nosso estudo esta escala apresenta um *alpha* de Cronbach de 0,62. A afetividade negativa é cotada através do somatório dos itens: 2, 4, 7, 8 e 10, a qual apresenta uma consistência interna de 0,81. É pedido ao participante que indique em que medida se sente em cada uma das emoções, numa escala tipo *Likert* com cinco níveis: nada ou ligeiramente (1), um pouco (2), moderadamente (3), bastante (4) e extremamente (5).

Utilizamos a versão adaptada por Simões (1992), da Escala de Satisfação com a Vida (SWLS; Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985), que permite obter informação sobre os julgamentos da pessoa sobre a sua vida, logo associadas à dimensão cognitiva do bem-estar subjetivo. A versão utilizada é composta por cinco itens, com cinco opções de resposta: discordo muito (1), discordo um pouco (2), não discordo, nem concordo (3), concordo um pouco (4) e concordo muito (5). Os resultados totais da escala podem variar entre 5 e 25, sendo que o ponto médio da escala se situa nos 15 pontos. No nosso estudo obtivemos um *alpha de Cronbach* de 0,79.

Para a avaliação da adaptabilidade de carreira, aplicámos o *Career Futures Inventory - Revised* (Rottinghaus, Buelow, Matyja & Schneider, 2012), inventário em processo de adaptação para a população portuguesa coordenado pelo Prof. Doutor Luís Sérgio Vieira sob a autorização de Patrick J. Rottinghaus, Ph.D. Este compreende um questionário com 28 afirmações onde são efetuadas questões sobre o planeamento de carreira. Está dividido em cinco subescalas, a *career agency* (agência de carreira), *occupational awareness* (consciência ocupacional), *negative career outlook* (expectativas resultados negativos), *support* (suporte) *work-life balance* (equilíbrio de vida-trabalho).

A subescala *career agency* avalia o controlo percebido pelos sujeitos, tendo como total da escala o somatório dos itens 1, 3, 6, 10, 14, 16, 19, 22, 26 e 28 (exemplo, item 1, “Eu sou capaz de procurar um emprego com sucesso”). A subescala *occupational awareness* avalia o conhecimento que os sujeitos possuem relativamente às profissões e as tendências económicas globais, sendo que o total da subescala é o resultado do somatório dos itens 5, 7, 15 (invertido), 17, 21 e 27 (exemplo, item 5, “Eu compreendo como as tendências económicas afetam as oportunidades de carreira disponíveis para mim”). A subescala *negative career outlook* avalia as expectativas dos sujeitos em relação ao futuro relacionado com a carreira. Fazem parte, os itens 2, 8, 11 e 25 (exemplo, item 2, “Eu duvido que a minha carreira seja boa no futuro”). O *support* avalia a auto-perceção de suporte das redes sociais e corresponde ao somatório dos itens 4, 13, 18 e 23 (exemplo, item 4, “As pessoas que fazem parte da minha vida apoiam-me muito na minha carreira”). Por fim, a *work-life balance* avalia a capacidade de equilibrar a vida pessoal e profissional, tendo com itens da subescala, o item 9, 12, 20 e 24 (exemplo, item 9, “Eu consigo gerir facilmente as minhas necessidades e das outras pessoas importantes na minha vida”). É pedido aos participantes para indicarem até que ponto concorda ou discorda com cada declaração usando uma escala de 5 ponto, variando de 1 (discordo plenamente) a 5 (concordo plenamente). No nosso estudo obtivemos os seguintes índices de consistência interna nas seguintes escalas: na *career agency* (0,768), na

occupational awareness (0,691), na *negative career outlook* (0,717), no *support* (0,833) e na *work-life balance* (0,561).

4.3 Procedimentos

A recolha de dados necessários para a investigação, procedeu-se através do preenchimento de um questionário *on-line*. O questionário explicava o porquê da investigação e continha uma afirmação para aceitação, ou não, na forma de consentimento informado. Uma vez aceite, respondiam aos respetivos instrumentos.

Ao nível dos procedimentos de análise de dados procedeu-se a análise com o recurso a procedimentos estatísticos, através do programa *Statistical Package for the Social Science* (SPSS), versão 23 para Windows. Para descrever e caracterizar a amostra, relativamente as características sociodemográficas recorreu-se à estatística descritiva (média, moda, desvio-padrão, percentagens, máximos e mínimos). Efetuámos ainda, análises de variância de resultados e aplicamos correlações e regressões, com vista à identificação das relações entre as variáveis psicológicas em estudo.

Considerando o desenho metodológico, nomeadamente os procedimentos de recolha e de análise de dados, a presente investigação corresponde a um estudo transversal, pois corresponde a uma coleta de dados para num único momento no tempo, e correlacional visto que se efetuam associações entre as variáveis psicológicas em estudo.

Ainda a nível dos procedimentos, achou-se necessário fazer a agregação de algumas das variáveis estudadas, como o objetivo de uma melhor compressão dos resultados obtidos. Assim, a variável curso foi agrupada em cinco subgrupos: Ciências da Saúde, Ciências Económicas Sociais, Engenharias e Tecnologias, Ciências Humanas e Sociais e Comunicação e Marketing. Também, ao nível da instituição frequentada, para facilitar a análise de dados tornou-se pertinente a agregação das Instituições em ensino público/privado.

Quanto á opção de entrada no curso, fez-se corresponder a 3.^a opção de entrada à 2.^a opção de entrada no curso pretendido. O mesmo se sucedeu para a variável opção de entrada na instituição pretendida.

Por fim, para tornar as amostras de diferentes graus académicos comparáveis em termos de ano, fez-se corresponder o 1.^o e 2.^o ano de Licenciatura aos 1.^o, 2.^o e 3.^o ano de Mestrado Integrado, o 1.^o e 2.^o ano dos Mestrados aos 4.^o e 5.^o ano do Mestrado Integrado respetivamente.

5. Apresentação e Análise dos resultados

Após a descrição da parte teórica da investigação, segue-se a exposição dos resultados obtidos que melhor explicam os objetivos específicos da mesma.

Considerou-se importante, numa primeira parte, a apresentação dos dados das estatísticas descritivas e correlacionais das variáveis psicológicas. Como tal, observando a Tabela 5.1, constata-se que os inqueridos apresentam uma média de satisfação com a vida de 17,63 (DP=4,05) com prevalência dos afetos positivos (M=17,04, DP=3,20) sob os afetos negativos (M=7,28, DP=3,20). Observa-se ainda, que o balanço da afetividade exhibe uma média de 9,76 (DP=4,84), sendo que a medida compósita, o bem-estar subjetivo, apresenta uma média de 27,39 (DP=7,75). No que respeita as dimensões da adaptabilidade de carreira, observa-se que a dimensão que apresenta uma média mais elevada é a de agência de carreira (M=38,43, DP=4,45), seguida da consciência ocupacional com uma média de 22,36 (DP=3,31). Por fim, é ainda de notar que os inqueridos apresentam valores médios de otimismo disposicional de 14,62 (DP=4,23) e de otimismo de carreira de 17,97 (DP=3,39).

Quando correlacionada todas as variáveis (medidas do BES, otimismo disposicional e de carreira e as dimensões da adaptabilidade de carreira) foi possível observar que todas as associações são estatisticamente significativas, exceto quando correlacionado a afetividade positiva com o uma das dimensões da adaptabilidade de carreira, o suporte ($r=,146$) e quando correlacionado a afetividade positiva com a afetividade negativa ($r=,130$). Contudo quando verificadas associações, estas apresentam índices de relações forte. Salienta-se, ainda que as variáveis, afetividade negativa e expectativas de resultado negativo, registam associações em sentido inverso com as restantes variáveis. No geral todas as variáveis se encontram associadas o que vai encontro dos resultados esperados e previstos segundo a literatura. (Tabela 5.1).

Tabela 5.1.

Estatística descritiva e correlacional dos resultados das variáveis psicológicas (correlação média, desvio-padrão, mínimo e máximo)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. PA												
2. NA	-,130											
3. SV	,460**	-,314**										
4. BA	,755**	-,780**	,516**									
5. BES	,712**	-,631**	,845**	,894**								
6. EVT	,358**	-,226**	,416**	,389**	,457**							
7. AC	,393**	-,266**	,501**	,438**	,536**	,639**						
8. ERN	-,367**	-,262**	-,428**	-,419**	-,485**	-,363**	-,557**					
9. S	0,146	,424**	,284**	,378**	,384**	,283**	,299**	-,166**				
10. CO	,186**	-,215**	,182**	,267**	,262**	,306**	,447**	-,258**	,228**			
11. OD	,194**	-,319**	,366**	,341**	,404**	,345**	,369**	-,403**	,211**	,308**		
12. OC	,390**	-,130**	,392**	,414**	,463**	,347**	,471**	-,595**	,227**	,205**	,355**	
M	17	7,3	17,6	9,8	27,4	15	38,4	9,4	13,1	22,4	14,6	18
DP	3,2	3,2	4,0	4,8	7,7	2,2	4,4	3,0	3,1	3,3	4,2	3,4
Min	8	4	9	-3	9	8	24	4	5	8	3	8
Max	23	25	25	19	43	20	50	18	20	29	24	25

Nota: PA - Afetividade Positiva, NA - Afetividade negativa, SV - Satisfação com a vida, BA - Balanço da afetividade, BES - Bem Estar-Subjetivo, EVT - Equilíbrio de vida-trabalho, AC - Agência de carreira, ERN - Expetativas de Resultado Negativo, S - Suporte, CO - consciência Ocupacional, OD - Otimismo Disposicional e OC - Otimismo de Carreira.

Numa segunda parte, considerou-se pertinente analisar a variância dos resultados das variáveis psicológicas (dimensões do bem-estar subjetivo, da adaptabilidade de carreira e otimismo) em função dos fatores sociodemográficos (género, opção de entrada no curso, opção de entrada no estabelecimento de ensino, tipo de instituição, idade, ano, grau e curso).

Da análise dos resultados das dimensões psicológicas em função do género, realizada através do teste de significâncias estatísticas *independent-samples T test*, observou-se diferenças estatisticamente significativas ($t=-2,424$, $p=0,017$) quando comparado os resultados do BES com o género. Analisando a Tabela 5.2, constata-se que as raparigas apresentam maiores níveis de bem-estar subjetivo ($M=28,63$, $DP=7,90$) do que os rapazes ($M=25,59$, $DP=7,21$). Foi também possível observar, recorrendo ao mesmo teste, diferenças estatisticamente significativas ($t=-2,707$, $p=0,008$) quando comparado a satisfação com a vida e o género. O que sugere que as raparigas ($M=18,35$, $DP=4,26$) apresentam valores mais elevados de satisfação com a vida, contrapondo os rapazes ($M=16,59$, $DP=3,50$).

Tabela 5.2.Diferenças nas dimensões psicológicas em função do gênero (Média, Desvio-padrão e T *Test*).

	Masculino		Feminino		t	p
	M	DP	M	DP		
Afetividade Positiva	16,29	3,40	17,55	3,04	-2,398	0,180
Afetividade Negativa	7,29	3,17	7,27	3,24	0,030	0,976
Satisfação com a vida	16,59	3,50	18,35	4,26	-2,707	0,008
Balanço da afetividade	9,00	4,82	10,28	4,90	-1,608	0,110
Bem-estar Subjetivo	25,59	7,21	28,63	7,90	-2,424	0,017
Equilíbrio de vida-trabalho	14,76	1,80	15,14	2,45	-1,044	0,298
Agência de carreira	38,76	3,85	38,21	4,82	0,749	0,455
Expetativas de resultado negativo	9,42	2,80	9,46	3,22	-0,84	0,933
Suporte	12,89	2,85	13,22	3,29	-0,647	0,519
Consciência ocupacional	22,78	2,94	22,08	3,53	1,281	0,202
Otimismo	14,60	3,87	14,64	4,48	-0,58	0,954
Otimismo de carreira	17,64	3,22	18,19	3,50	-0,970	0,334

Pela observação da Tabela 5.3 verificamos que os indivíduos que entram na 1.^a opção de curso apresentam valores mais elevados em todas as variáveis estudadas, exceto para a afetividade negativa (M=6,81; DP=3,06) e para as expetativas de resultado negativo (M=9,22; DP=3,17) do que os alunos que entram na 2.^a ou posterior opção de curso. Recorrendo ao teste de significâncias estatísticas *independent-samples T test*, verificou-se existir diferenças estatisticamente significativas, nomeadamente na afetividade negativa (t=-3,493, p=0,001), na satisfação coma vida (t=2,566, p=0,011), no balanço da afetividade (t=3,221, p=0,002), no BES (t=3,380, p=0,001), no equilíbrio de vida-trabalho (t=2,709, p=0,008) na agência de carreira (t=3,181, p=0,002), no suporte (t=4,20, p=0,000), na consciência ocupacional (t=2,710, p=0,008), no otimismo, disposicional (t=2,778, p=0,006) e no otimismo de carreira (t=2,745, p=0,007), quando comparado a opção de curso.

Tabela 5.3.Diferenças nas dimensões psicológicas em função da opção de curso (Média, Desvio-padrão e T *Test*).

	1. ^a Opção de curso		2. ^a Opção de curso ou posterior		t	p
	M	DP	M	DP		
Afetividade Positiva	17,23	3,33	16,39	2,83	1,345	0,181
Afetividade Negativa	6,81	3,06	8,91	3,16	-3,493	0,001
Satisfação com a vida	18,07	4,06	16,09	3,69	2,566	0,011
Balanço da afetividade	10,41	4,76	7,47	4,46	3,221	0,002
Bem-estar subjetivo	28,49	7,81	23,56	6,24	3,380	0,001
Equilíbrio de vida-trabalho	15,24	2,23	14,09	2,05	2,709	0,008
Agência de carreira	39,02	4,30	36,35	4,40	3,181	0,002
Expetativas de resultados negativos	9,22	3,17	10,23	2,47	-1,724	0,087

Suporte	13,62	3,05	11,20	2,59	4,200	0,000
Consciência ocupacional	22,74	3,31	21,03	2,98	2,710	0,008
Otimismo	15,12	4,41	12,88	2,96	2,778	0,006
Otimismo de carreira	18,36	3,45	16,59	2,83	2,745	0,007

O mesmo se sucede relativamente às médias na opção de instituição, isto é, os sujeitos que ingressam na 1.^a opção de instituição apresentam valores médios mais elevados para todas as dimensões estudadas, exceto para a afetividade negativa e para as expetativas de resultado negativo, do que iniciam o seu percurso académico na 2.^a ou 3.^a opção institucional (Tabela 5.4). Contudo, recorrendo ao *T test*, só foram encontradas diferenças estatisticamente significativas na afetividade negativa ($t=-0,3974$, $p=0,000$), no balanço da afetividade ($t=2,779$, $p=0,006$) e no suporte ($t=2,595$, $p=0,010$) quando comparado a opção de entrada na instituição.

Tabela 5.4.

Diferenças nas dimensões psicológicas em função da opção de instituição (Média, Desvio-padrão e *T Test*).

	1. ^a Opção de instituição		2. ^a Ou 3. ^a Instituição		t	P
	M	DP	M	DP		
Afetividade Positiva	17,09	3,32	16,90	3,02	0,315	0,753
Afetividade Negativa	6,69	2,90	9,90	3,45	-0,3974	0,000
Satisfação com a vida	17,80	4,06	17,17	4,05	0,854	0,394
Balanço da afetividade	10,40	4,57	8,00	5,16	2,779	0,006
BES	28,20	7,55	25,17	7,96	2,171	0,032
Equilíbrio de vida-trabalho	15,08	2,23	14,73	2,28	0,852	0,395
Agência de carreira	38,62	4,29	37,93	4,86	0,848	0,398
Expetativas de resultados negativos	9,32	3,06	9,78	3,04	-0,823	0,412
Suporte	13,47	3,14	12,03	2,80	2,595	0,010
Consciência ocupacional	22,57	3,02	21,78	3,99	1,311	0,192
Otimismo	15,00	4,05	13,56	4,55	1,892	0,060
Otimismo de carreira	18,10	3,59	17,61	2,77	0,788	0,432

Na análise comparativa do tipo de estabelecimento de ensino com as variáveis psicológicas, observou-se que os alunos que frequentam o ensino privado apresentam valores médios mais elevados para todas as dimensões psicológicas, exceto para a afetividade negativa e para as expetativas de resultado negativo. Verifica-se ainda, que a análise de variância destas diferenças são estatisticamente significativas para o otimismo ($t=2,822$; $p=0,005$) e para as expetativas de resultado negativo ($t=-2,655$; $p=0,009$). Isto é, os alunos que

frequentavam o ensino privado apresentavam maior otimismo disposicional e menos expectativas de resultados negativos comparativamente aos sujeitos ingressados no ensino público. No entanto, os resultados obtidos podem não ser generalistas da população de estudantes universitários, uma vez que o número de sujeitos a frequentar o ensino privado é reduzido comparativamente aos alunos que frequentam o ensino público (Tabela 5.5)

Tabela 5.5.

Diferenças nas dimensões psicológicas em função do tipo de estabelecimento de ensino (Média, Desvio-padrão e T *Test*).

	Público		Privado		t	p
	M	DP	M	DP		
Afetividade Positiva	16,77	3,20	17,62	3,28	-1,519	0,131
Afetividade Negativa	7,32	3,27	7,19	3,17	0,244	0,808
Satisfação com a vida	17,66	4,03	17,56	4,16	0,147	0,883
Balanço da afetividade	9,45	4,74	10,44	5,02	-1,176	0,242
BES	27,11	7,61	28,00	8,10	-0,655	0,514
Equilíbrio de vida-trabalho	14,80	2,22	15,39	2,25	-1,534	0,127
Agência de carreira	38,14	4,62	39,06	4,03	-1,188	0,237
Expectativas de resultados negativos	9,90	3,12	8,44	2,65	2,822	0,005
Suporte	12,90	3,11	13,44	3,12	-1,058	0,292
Consciência ocupacional	22,05	3,26	23,04	3,36	-1,734	0,085
Otimismo	14,02	4,14	15,94	4,15	-2,655	0,009
Otimismo de carreira	17,67	3,44	18,62	3,22	-1,630	0,105

Procedendo a análise através do teste Kruskal-Wallis, é possível observar pela Tabela 5.6, existir diferenças estatisticamente significativas, no suporte em função do grau de escolaridade ($\chi^2=6,797$, $p=0,045$). Pela análise dos resultados obtidos salienta-se que os sujeitos que frequentam o Mestrado Integrado possuem maior percepção de suporte quando comparado com os alunos que frequentam a Licenciatura ($T= -24,524$, $p=0,049$). Foram também, constatadas diferenças para a variável consciência ocupacional em função do grau ($\chi^2=9,841$, $p=0,007$). Mais especificamente, os alunos que se encontram na situação de Mestrado Integrado apresentam maiores níveis de consciência ocupacional quando comparado com os alunos que frequentam a Licenciatura ($T= -4,701$, $p=0,032$). Isto é, os alunos de Mestrado Integrado possuem uma maior consciência das profissões, das ocupações profissionais e das tendências económicas atuais.

Tabela 5.6.

Diferenças nas dimensões psicológicas do grau (Média, Desvio-padrão e teste Qui-quadrado).

	Licenciatura		Mestrado Integrado		Mestrado		X ²	p
	M	DP	M	DP	M	DP		
Afetividade positiva	16,85	3,15	18,78	2,80	16,60	3,81	4,522	0,077
Afetividade negativa	7,49	3,24	6,71	3,15	6,47	2,97	1,957	0,525
Satisfação com a vida	17,48	4,07	19,71	4,03	16,73	3,57	4,738	0,135
Balanço da afetividade	9,41	4,76	12,07	5,30	10,13	4,75	4,073	0,167
Bem-estar Subjetivo	26,89	7,68	31,78	8,18	26,86	7,09	4,944	0,109
Equilíbrio de vida-trabalho	14,88	2,27	15,86	2,38	14,43	1,75	1,974	0,355
Agência de carreira	38,32	4,74	39,50	3,32	38,13	2,61	2,287	0,341
Expetativas de resultado negativo	9,53	3,00	8,36	2,20	9,93	4,00	2,412	0,344
Suporte	12,75	3,13	14,57	2,31	14,20	3,17	6,797	0,045
Consciência ocupacional	21,98	3,28	24,43	3,57	23,40	2,56	9,841	0,016
Otimismo	14,32	4,29	16,07	4,65	15,53	3,07	2,769	0,350
Otimismo de carreira	17,79	3,43	18,71	1,77	18,33	4,01	2,976	0,136

No que respeita a variável ano agregado (Tabela 5.7), recorrendo ao teste não paramétrico Krussal- Wallis, foi possível observar diferenças estaticamente significativas quando comparado com as variáveis: afetividade positiva ($p=0,011$), satisfação com a vida ($p=0,043$), BES ($0,033$), expetativas de resultado negativo ($p=0,009$), consciência ocupacional ($p=0,036$) e otimismo de carreira ($p=0,031$). Neste sentido, os alunos do 3.º ano revelam possuir mais afetos positivos ($t=34,387$, $p=0,009$), maior satisfação com a vida ($t=29,860$, $p=0,041$) e maior bem-estar subjetivo ($t=32,57$, $p=0,018$), quando comparados com os alunos do 1.º ano. Ainda, os alunos que frequentam o 5.º ano apresentam maiores expetativas de resultado negativo quando comparado com o 2.º ano ($t=25,940$, $p=0,043$), 3.º ano ($t=29,602$, $p=0,019$) e 4.º ano ($t=41,370$, $p=0,012$). Já pelo contrário, observou-se que os alunos do 1.º ano apresentam menos expetativas de resultado negativo quando comparado com o 2.º ano ($t=-22,931$, $p=0,031$), 3.º ano ($t=-26,593$, $p=0,010$) e 4.º ano ($t=-38,361$, $p=0,10$). Os alunos do 4.º ano apresentaram maior níveis de consciência ocupacional quando comparados com o 1.º ($t=-28,004$, $p=0,010$), 2.º o ($t=-6,119$, $p=0,009$) e 3.º ano ($t=-31,190$, $p=0,023$).

Por fim, os alunos que se encontram no 3.º ano apresentam maior otimismo de carreira ($T=30,065$, $p=0,037$) quando comparado com os alunos do 1.º ano.

Tabela 5.7.

Diferenças das dimensões psicológicas em função do ano (Média, Desvio-padrão, teste Qui-quadrado)

	1.º Ano		2.º Ano		3.º Ano		4.ª Ano		5.º Ano		X ²	p
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP		
1. PA	18,64	2,57	16,89	3,24	16,08	3,10	16,57	3,47	17,75	3,22	8,137	0,011
2. NA	6,93	2,55	7,49	3,17	7,46	3,57	7,00	3,26	6,94	3,41	0,426	0,943
3. SV	19,32	4,72	18,00	3,85	16,46	3,69	16,46	3,78	18,00	3,86	5,607	0,043
4. BA	11,71	4,16	9,40	4,44	8,62	5,01	9,54	5,27	10,81	5,43	5,689	0,094
5. BES	31,03	7,82	27,40	7,17	25,10	7,42	26,00	7,94	28,81	8,21	7,250	0,033
6. EVT	15,23	2,85	14,67	2,29	14,88	2,07	15,53	1,71	14,87	1,82	5,399	0,538
7. AC	39,43	5,09	37,96	4,67	38,26	4,66	38,85	3,13	38,00	2,71	2,520	0,674
8. ERN	8,07	3,04	9,69	3,97	10,02	2,76	11,23	3,54	8,06	2,64	4,011	0,009
9. S	12,96	3,36	12,82	3,00	12,68	3,31	13,54	2,67	14,75	2,38	2,840	0,160
10. CO	21,53	4,41	21,93	3,24	22,30	2,76	24,31	1,84	23,50	3,31	7,591	0,036
11. OD	15,53	4,86	14,04	4,02	14,15	4,25	14,81	4,36	14,60	3,73	4,572	0,700
12. OC	19,25	2,67	17,00	3,68	17,31	3,36	19,00	3,94	17,93	2,10	7,911	0,031

Nota: PA - Afetividade Positiva, NA - Afetividade negativa, SV - Satisfação com a vida, BA - Balanço da afetividade, BES - Bem Estar-Subjetivo, EVT - Equilíbrio de vida-trabalho, AC - Agência de carreira, ERN - Expetativas de Resultado Negativo, S - Suporte, CO - consciência Ocupacional, OD - Otimismo Disposicional e OC - Otimismo de Carreira.

Procedemos a análise da correlação da variável idade com as dimensões psicológicas estudadas e observado a Tabela 5.8 conclui-se que a idade se correlaciona positivamente com a afetividade positiva ($r=0,191$), com o balanço da afetividade ($r=0,195$), com o equilíbrio de vida-trabalho ($r=0,245$), com a agência de carreira ($r=0,191$), com a consciência ocupacional ($r=0,166$) e com o otimismo de carreira ($r=0,186$). Isto significa que com o aumento da idade aumenta também os afetos positivos, o equilíbrio de vida-trabalho, a agência de carreira, a consciência ocupacional e o otimismo de carreira.

Tabela 5.8.

Correlação entre a idade e as dimensões psicológicas.

	Idade
Afetividade Positiva	0,191*
Afetividade Negativa	-0,102
Satisfação com a vida	0,075
Balanço da afetividade	0,195*
BES	0,161*
Equilíbrio de vida-trabalho	0,254**
Agência de carreira	0,191*
Expetativas de resultados negativos	-0,121
Suporte	-0,001
Consciência ocupacional	0,166*
Otimismo	0,186*
Otimismo de carreira	0,114

* $p < 0.05$ ** $p < 0.001$

Na última parte, considerou-se importante utilizar a aplicação de equação de regressão múltipla, pelo método *stepwise*, no sentido de compreender que variáveis explicam ou predizem melhor o BES.

Na Tabela 5.9, pode-se observar os resultados obtidos, tendo como variável dependente o BES, e como variáveis preditoras ou independentes, as dimensões da adaptabilidade de carreira. Salienta-se que 29% ($F=60,000$; $p\leq 0,000$) da variância dos resultados obtidos é explicado pela agência de carreira ($\beta=0,536$; $t=7,794$; $p\leq 0,000$). Em seguida, a variável do otimismo de carreira ($\beta=0,271$; $t=3,623$; $p\leq 0,000$) explica 5% da variância dos resultados obtidos. Por este motivo, o conjunto das duas variáveis explicam 34% ($F= 39,378$; $p\leq 0,000$) dos resultados. Posteriormente surge o suporte a contribuir com 4% ($\beta=0,223$; $t=3,299$; $p\leq 0,001$), pelo que no conjunto as três variáveis explicam 38% ($F=31,609$; $p\leq 0,000$) dos resultados obtidos. O género explica 3% ($\beta=0,188$; $t=2,980$; $p\leq 0,003$) da variância dos resultados achados, no total 42% ($F=27,150$; $p\leq 0,000$). Por fim, o otimismo disposicional explica 2% ($\beta=0,172$; $t=2,527$; $p\leq 0,013$), da variância dos resultados obtidos, sendo que o total das variáveis mencionadas nesta análise explicam 48% ($F=23,813$; $p\leq 0,000$) do bem-estar subjetivo.

Tabela 5.9.

Regressão linear múltipla

Varável Dependente	Bem-estar subjetivo						
	Coeficientes de Regressão			Coeficientes de Determinação			
Variáveis Independentes	Beta	t	p	R ²	R2 Ajustado	F	P
Modelo 1							
Agência de carreira	0,536	7,794	0,000	0,287	0,282	60,750	0,000
Modelo 2							
Agência de Carreira	0,408	5,443	0,000	0,344	0,336	39,378	0,000
Otimismo de Carreira	0,271	3,623	0,000				
Modelo 3							
Agência de Carreira	0,353	4,740	0,000				
Otimismo de Carreira	0,247	3,381	0,001	0,384	0,377	31,609	0,000
Suporte	0,223	3,299	0,001				
Modelo 4							
Agência de Carreira	0,380	5,192	0,000				
Otimismo de carreira	0,222	3,103	0,002				
Suporte	0,210	3,192	0,002	0,423	0,408	27,150	0,000
Género (1 – H/ 2 – M)	0,188	2,980	0,003				
Modelo 5							

Agência de Carreira	0,339	4,602	0,000				
Otimismo de carreira	0,184	2,557	0,012	0,447	0,429	23,813	0,000
Suporte	0,195	3,00	0,003				
Gênero (1 – H/ 2 – M)	0,189	3,042	0,003				
Otimismo Disposicional	0,172	2,527	0,013				

Discussão dos resultados

Este estudo teve como principal objetivo estudar a relação entre a adaptabilidade de carreira, o otimismo (disposicional e de carreira) e bem-estar subjetivo numa amostra de estudantes do ensino superior. Mais especificamente, para além do ter-se estudado a associação existente entre estas variáveis, analisou-se ainda a existência de diferenças em função do género, da idade, da opção de entrada no curso, da opção de entrada na instituição, do grau de formação, do curso (área científica), do ano e do tipo de estabelecimento de ensino. Por fim, analisou-se quais das variáveis estudadas prediziam o bem-estar subjetivo.

Ser otimista, isto é acreditar que as coisas boas acontecerão no futuro, parece contribuir para um aumento do nível de bem-estar subjetivo e para uma maior adaptabilidade a nível da carreira. Isto significa, por outro lado, que os alunos que apresentem bons níveis de adaptabilidade de carreira, sejam mais otimistas em relação ao seu futuro profissional e apresentem uma autopercepção positiva relativamente à sua vida.

Neste sentido, é possível observar neste estudo que existem associações estatisticamente significativas entre as dimensões da adaptabilidade de carreira, otimismo, tanto no otimismo disposicional como no otimismo de carreira e o bem-estar subjetivo.

Soresi, Nota e Ferrari (2012) observaram que maiores níveis de adaptabilidade foram associados a estudantes com maiores interesses profissionais, a uma maior qualidade de vida e a sujeitos que percebiam menos obstáculos a nível profissional. Hirischi (2009) observou também, que maiores níveis de adaptabilidade de carreira foram associados a um aumento da sensação de poder e de bem-estar.

Os resultados parecem sugerir que estudantes do ensino superior que possuem maior otimismo disposicional, isto é, apresentam uma expectativa generalizada de que obterão resultados positivos na vida, apresentam igualmente, maior consciência ocupacional, valorizam o suporte e as suas redes sociais, possuem uma maior sensação de que são capazes de realizar uma dada tarefa, maior equilíbrio de trabalho e vida e menos expectativas de resultado negativo face a carreira, isto é esperam que coisas boas aconteçam futuramente na sua carreira. Tolentino e colaboradores (2014) mostrou existir uma associação positiva entre a adaptabilidade de carreira e o otimismo de carreira. Carver e Scheier (2002) concluíram, através de uma investigação com estudantes, que o otimismo se correlaciona com o suporte social percebido, uma das dimensões da adaptabilidade. Wilkins e colaboradores (2014) verificaram, por sua vez, que o otimismo prediz a adaptabilidade, o que implica que as disposições emocionais positivas tendem a promover a adaptabilidade. No mesmo sentido,

Rottinghaus e colaboradores (2005) mostraram que a adaptabilidade está associada aos níveis de aspiração educacional, ao otimismo disposicional e de carreira, ao afeto positivo e à certeza em relação às escolhas. Chang (2002) conclui que maiores níveis de otimismo foram significativamente associado a menores sintomas psicológicos e a uma maior satisfação com a vida.

Relativamente ao género constatou-se que apenas as variáveis associados ao bem-estar subjetivo, em específico, a satisfação com a vida e o BES apresentam diferenças estatisticamente significativas. O género feminino apresentou maior satisfação com a vida e maior bem-estar subjetivo do que o género masculino. Dados que vão ao encontro dos achados por Simões e colaboradores (2000), onde se evidencia a prevalência de bem-estar subjetivo nas mulheres contrapondo aos homens. No entanto, Freitas (2009) verificou que os homens sentiam-se mais satisfeitos com a vida e apresentavam menos afetos negativos e mais afetos positivos do que as mulheres, o que contrapõem os dados da nossa amostra. Embora, Dinner e Scollon (2003) tivessem observado que as mulheres revelavam uma satisfação com a vida semelhante ao dos homens, só que com prevalência das emoções negativas e mudanças de humor mais frequentes.

A análise realizada relativamente à idade permitiu identificar diferenças estatisticamente significativas nas dimensões do BES, nomeadamente na afetividade p

ositiva, no balanço da afetividade e no BES. Freitas (2009) verificou que os sujeitos com mais de 50 anos apresentavam menos afetos negativos e maior satisfação com a vida do que os mais jovens. Ben-Zur (2003) observou ainda, que os adolescentes possuem mais afetos negativos e menos afetos positivos do que os jovens adultos. Foram também, encontradas associações positivas entre a idade e três das cinco dimensões da adaptabilidade de carreira (equilíbrio de vida-trabalho, agência de carreira e consciência ocupacional). Neste sentido, com o avançar da idade, parece existir maior capacidade para conciliar a vida pessoal com o trabalho, a nível de tempo, satisfação e envolvimento em vários domínios de vida (trabalho, família e amigos). Mais idade proporciona maiores níveis de agência de carreira, ou seja, uma sensação mais elevada de controlo, de competências e capacidades. Quando aumenta a idade, aumenta também a consciência ocupacional, isto é, maior conhecimento ocupacional, educacional e para melhor compreensão para entender as tendências económicas globais. Por fim, a idade mostrou correlacionar-se positivamente com o otimismo disposicional, ou seja, quanto maior a idade, maior o otimismo (acreditar que coisas boas irão acontecer no futuro), dados que vão em oposição aos apresentados por Lockhart, Chang e Story (2002) e por Vitorino, Morgado e Sequeira (2011).

Uma explicação para os dados encontrados poderá estar relacionada com as mudanças das variáveis que influenciam o bem-estar subjetivo. As teorias base-topo defendem que o BES é influenciado por fatores externos, derivados de características demográficas, como é o caso do género. Por outro lado, as teorias topo-base baseiam-se no papel preditor da personalidade do BES. Mais recentemente prevalecem as teorias por objetivos ou metas (e.g., Cantor & Sanderson, 1999; Robbins & Kliever, 2000; Simões et al., 2000). Como tal, o bem-estar subjetivo parece depender mais das metas e das escolhas que os sujeitos pretendem atingir, do que das características sociodemográficas ou mesmo da personalidade.

Na análise relativa ao tipo de estabelecimento de ensino (privado/público), como já foi referido na apresentação dos resultados, os dados evidenciaram diferenças estatisticamente significativas para o otimismo e para as expetativas de resultado negativo a favor dos alunos que frequentam o ensino privado. Isto é, os alunos matriculados no ensino privado apresentam-se como mais otimistas e possuem menos expetativas de resultado negativo na carreira. No entanto, esta generalização pode não ser fiável, dado o reduzido número de sujeitos a frequentar o ensino privado comparativamente aos alunos matriculados no ensino público.

Relativamente à opção de entrada na instituição de ensino superior, a análise efetuada identificou diferenças estatisticamente significativas numa das medidas do BES, na afetividade negativa, e em duas das dimensões da adaptabilidade de carreira, no equilíbrio de vida-trabalho e no suporte. Os alunos que frequentam a 2.^a opção de entrada na instituição possuem mais afetos negativos, o que pode ser explicado por não corresponder a instituição que idealizavam frequentar. Observou-se também, que os alunos que frequentam a 1.^a opção de entrada na instituição revelam maior equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho, como também percecionam uma maior rede de suporte.

A análise realizada relativamente à opção de entrada no curso permitiu identificar diferenças estatisticamente significativas nas dimensões do BES, mais especificamente na afetividade negativa, no balanço da afetividade, na satisfação com a vida e no BES. Na mesma linha de raciocínio, os alunos que frequentam a 2.^a opção de curso apresentam mais afetos negativos, enquanto os da 1.^a opção de curso relatam maiores níveis de balanço da afetividade, maior satisfação com a vida e maior bem-estar subjetivo. Batista e Almeida (2002), observaram que os alunos que frequentavam o curso que correspondia à sua primeira opção possuíam sentimentos mais positivos relativamente ao curso, bem como projetos vocacionais e de carreira mais solidificados.

Ainda, nesta mesma análise, foram encontradas diferenças estatisticamente significativas para as dimensões da adaptabilidade (equilíbrio de vida-trabalho, agência de carreira, suporte e consciência ocupacional) em função da opção de entrada. Neste sentido, evidenciou-se que os alunos que frequentam a 1.^a opção de curso apresentam maior equilíbrio de vida-trabalho, maior agência de carreira, mais suporte percebido e maior consciência ocupacional. Observou-se também, diferenças estatisticamente significativas no otimismo (disposicional e de carreira) em função da opção de entrada. Os alunos que frequentam a 1.^a opção de curso relatam maior otimismo tanto disposicional como de carreira, isto é, acreditam que coisas boas irão acontecer no futuro, tanto a nível pessoal, como relacionado com o desenvolvimento futuro da sua carreira.

Relativamente ao grau observou-se diferenças estatisticamente significativas para duas das dimensões da adaptabilidade, no suporte e na consciência ocupacional. Os resultados dos dados da nossa amostra vão no sentido de que os alunos que frequentam Mestrado Integrado apresentam maior suporte percebido e maior consciência ocupacional do que os restantes alunos.

A análise realizada relativamente ao ano permitiu identificar diferenças estatisticamente significativas na afetividade positiva, na satisfação com a vida, na medida compósita de BES, nas expectativas de resultado negativo, na consciência ocupacional e no otimismo de carreira. Neste sentido, observou-se que os alunos do 1.^o ano apresentam maior afetividade positiva, maiores níveis de satisfação com a vida e bem-estar subjetivo e maior otimismo de carreira. O que por outras palavras, significa que os alunos que frequentam o 1.^o ano de curso apresentam-se mais positivos em relação ao futuro em termos carreira, como também, revelam bem-estar e satisfação com a sua vida pessoal. Por outro lado, os alunos do 4.^o ano evidenciaram maiores expectativas de resultado negativo, isto é, esperam que coisas más aconteçam no futuro com a sua carreira. No entanto, são os alunos que frequentam o 5.^o ano de curso os que apresentam maiores níveis de consciência ocupacional, ou seja, maior consciência das profissões e das tendências económicas atuais.

Por fim, quando analisadas as variáveis preditoras do bem-estar subjetivo, foi possível observar que as variáveis associadas a carreira são as que melhor predizem o bem-estar subjetivo. Destaca-se a agência de carreira definida como a sensação de controlo percebido por parte do sujeito. A sensação de controlo percebido aumenta as opções de carreira disponíveis e uma maior crença nas próprias capacidades, competências e no potencial de carreira. De seguida, evidencia-se o otimismo de carreira, isto é, acreditar que coisas boas aconteceram no desenvolvimento futuro da carreira. Pode ser traduzido também, como a

autoconfiança do aluno em relação à sua capacidade de escolher, manter ou avançar numa carreira que este considera adequada. Seguidamente destaca-se o suporte percebido pelo sujeito. Possuir uma rede de suporte aumenta a percepção de autoeficácia para explorar aspetos ligados à carreira e a tomada de decisão. Segue-se o género, ser do género masculino ou feminina influencia diferencialmente o bem-estar subjetivo. Por fim, o otimismo disposicional evidencia-se com um preditor do BES. Isto é, acreditam que coisas boas acontecerão no futuro leva a um aumento da percepção de bem-estar subjetivo.

Em termos gerais, o BES está mais dependente de variáveis associadas à agenda de carreira, ou seja, a variáveis conotadas com as metas pessoais ou *goals*, do que a variáveis de carácter sociodemográfico.

Conclusão

Estes resultados parecem sugerir que à medida que decorre o período de formação, as dimensões psicológicas da adaptabilidade podem sofrer alterações, muito provavelmente, em consequência de uma informação mais consistente das características associadas à transição para o mercado de trabalho na sua área profissional (potencialidades e constrangimentos). Considerando o sentido das mudanças, nomeadamente o acentuar de expectativas de resultado negativo no aproximar do final da formação, parece justificar-se a pertinência da implementação de estratégias de intervenção que favoreçam a criação de recursos psicológicos facilitadores e promotores de satisfação na transição para a vida ativa.

Conhecer as dimensões psicológicas da adaptabilidade de carreira, (o suporte, a consciência ocupacional, as expectativas de resultado negativo na carreira e o equilíbrio de vida e trabalho) e as associações que estas apresentam com o otimismo e o bem-estar subjetivo, é uma mais-valia para a intervenção do psicólogo, na área do aconselhamento vocacional. Neste sentido, cabe ao mesmo trabalhar com a comunidade universitária, no investimento de novas formas de conhecimento sobre si próprio e do mundo do trabalho, não só, nas transições de vida mas ao longo do percurso escolar do aluno.

Quanto às limitações do nosso trabalho, seria importante abranger uma amostra com maior dimensão. A recolha de dados junto de uma amostra maior possibilitará uma melhor compreensão dos resultados obtidos. Neste sentido, seria aconselhável, reunir uma amostra que generaliza-se a população de estudantes do Ensino Superior, colmatando assim a falta de indivíduos em algumas variáveis. Deverá também, ser alvo de estudo futuro, a análise em termos de percurso escolar, ou seja os estudantes que façam o percurso escolar contínuo ou aqueles que ingressar anos mais tarde no ensino superior. Seria importante ainda, realizar um estudo longitudinal, de forma a acompanhar o desenvolvimento vocacional dos jovens, bem como analisar de forma mais detalhada as dimensões estudadas ao longo do tempo.

Por fim e não menos importante, encontramos limitações em termos de instrumentos de avaliação. A escala que mede o constructo da adaptabilidade de carreira, proposta por Rottinghaus e colaboradores (2012), é recente e não foi, até então, utilizada para a população Portuguesa, o que limita em termos da revisão da literatura.

Referências bibliográficas

- Albery, I. P., & Messer, D. (2005). Comparative optimism about health and nonhealth events in 8- and 9- year- old children. *Health Psychology, 24*(3), 316-320.
- Albuquerque, F., Noriega, J., Martins, C., & Neves, M. (2008). Locus de Controle e Bem-Estar Subjectivo em Estudantes Universitários da Paraíba. *Psicologia para América Latina, 13*, 1-16.
- Allen, D. (1999). Desire to finish college: An empirical link between motivation and persistence. *Research in Higher Education, 40*, 461-485.
- Almeida, L. S., Guisande, M. A., Soares, A. P., & Saavedra, L. (2006). Acesso e Sucesso no Ensino Superior em Portugal: Questões de Género, Origem SocioCultural e Percurso Académico dos Alunos. *Psicologia: Reflexão e Crítica, 19*(3), 507-514.
- Amorim, L., & Pereira, M. G. (2009). Otimismo, suporte social e morbidade psicológica em filhos adultos de doentes oncológicos. *Psicológica, saúde & doenças, 10*(1), 83-98.
- Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. (1992). Modeling cognitive adaptation: A longitudinal investigation of the impact of individual differences and coping on college adjustment and performance. *Journal of Personality and Social Psychology, 63*, 989-1003.
- Bandura, A. (2006). Toward a psychology of human agency. *Perspectives on Psychological Science, 1*, 164–180.
- Baptista, R. G. R., & Almeida, L. S. (2002). Desafios de transição e vivências académicas: Análise segundo a opção de curso e mobilidade. In A. S. Pouzada, L. S. Almeida & R. M. Vasconcelos (Eds.), *Contextos e Dinâmicas da vida académica*. Guimarães: Universidade do Minho.
- Bargagi, M. P., & Hutz, C. S. (2010). Satisfação de vida, comprometimento com a carreira e a exploração vocacional em estudantes universitários. *Arquivos Brasileiros de Psicologia, 62*(1), 159-170.
- Batista, F. (2009). *O otimismo à luz da Psicologia Positiva*. Revisão Bibliográfica. Seminário de Investigação em Psicologia. Lisboa: Universidade Católica Portuguesa.
- Ben-Zur, H. (2003). Happy Adolescents: The Link Between Subjective Well-Being, Internal Resources and Parental Factors. *Journal of Youth and Adolescents, 32*(2), 67-79.
- Brisette, I., Scheier, M. F., & Carver, C. S. (2002). The role of optimism in social network development, coping, and psychological adjustment during a life transition. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*, 102-111.
- Cantor, N., & Sanderson, C. A. (1999). Life task participation and well-being: The importance of taking part in daily life. In D. Kahneman, D. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 230-243). New York: Russell Sage Publications.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review, 30*(7), 879-889.
- Chang, E. C. (2002). Optimism-Pessimism and Stress Appraisal: Testing a Cognitive Iterative Model of Psychological Adjustment in Adults. *Cognitive Therapy and Research, 26*(5) 675- 690.
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior, 84*(1), 90-97.

- Coleta, J., & Coleta, M. (2006). Felicidade, Bem-Estar Subjectivo e Comportamento Académico de Estudantes Universitários. *Psicologia em Estudo*, 11(3), 533-539.
- Costa, E. S., & Leal, I. (2008). Um olhar sobre a saúde psicológica dos estudantes do ensino superior – Avaliar para intervir. In I. Leal, J. L. Pais Ribeiro, I. Silva & S. Marques (Eds.), *Actas do 7º Congresso Nacional de Psicologia da Saúde* (pp. 213- 216). Porto: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.
- Costa, L. S. M., & Pereira, C. A. A. (2007). Bem-estar subjetivo: Aspectos conceituais. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 59, 72-80.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adult. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 219-22.
- Custódio, S., Pereira, A. & Seco, G. (2010). *Optimismo e stress em estudantes de enfermagem*. Comunicação apresentada no XVII Congresso INFAD sobre “Dificuldades Sociales y psicología Positiva de la Vida”.
- DGS-Programa Nacional para a Saúde Mental (2014) Consultado em 1 de Dezembro de 2015 em <http://www.dgs.pt/estatisticas-de-saude/estatisticas-de-saude/publicacoes/portugal-saude-mental-em-numeros-2014-pdf.aspx>.
- Dinner, E., & Biswas, Diener, R. (2002). Will Money increase subjective well-being? A literature review and guide to needed research. *Social Indicators Research*, 57, 119-169.
- Dinner, E., Scollon, N., & Lucas, E. (2003). The evolving concept of subjective well-being: the multifaceted nature of happiness. *Advances in Cell Aging and Gerontology*, 15, 187-219.
- Dinner, E., & Seligman, M. (2004). Beyond Money: Toward an economy of well-being. *American Psychological Society*, 5(1), 1-31.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R., & Smith, H. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Duarte, M. E. (2004). O indivíduo e a organização: Perspectivas de desenvolvimento. *Psicologica* (Extra-Série), 549-557.
- Duarte, M. E. (2009). Um século depois de Parsons: escolher uma profissão ou apostar na psicologia da construção da vida?. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(2), 5-14
- Duarte, M. E., Lassance, M. C., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Douwalder, J. P., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Vianen, A. E. M. (2010). A Construção da vida. Um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. *Interamerican Journal of Psychology*, 44(2), 392-406.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18, 420-43.
- Freitas, L. H. W. (2009). *Otimismo, Suporte Social e Valores do Trabalho como antecedentes de Bem Estar Subjetivo de Trabalhadores*. Dissertação de Mestrado. Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo.
- Galinha, I. C (2008). *Bem-estar subjetivo: factores cognitivos, afetivos e contextuais*. Quarteto: Coimbra.

- Galinha, I. C., & Pais Ribeiro, J. L. (2008). Structure and Stability of Subjective Well-Being: a Structure Equation Modelling Analysis. *Applied Research in Quality of Life*, 3, 293-314.
- Galinha, I. C., Pereira, C. R., & Esteves, F. (2014). Versão reduzida da escala portuguesa de afeto positivo e negativo – PANAS-VRP: Análise fatorial confirmatória e invariância temporal. *Revista Psicologia*, 28(1), 53-65.
- Gaspar, T., Pais Ribeiro, J. L., Matos, M. G., Leal, I., & Ferreira, A. (2008). Otimismo em crianças e adolescentes: adaptação e validação do LOT-R. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 22(3), 439-446.
- Giacomoni, C. H. (2004). Bem-estar subjetivo: em busca da qualidade de vida. *Temas em Psicologia da SBP*, 12(1), 43-50.
- Hennessey, M. L., Rumrill, P. D., Fitzgerald, S., & Roessler, R. (2008). Disadvantage-related correlates of career optimism among college and university students with disabilities. *Work* 30, 983-492.
- Hernández, M. G. (2005). Optimismo y pessimismo. Variables asociadas en el contexto escolar. *Pulso*, 28, 9-23.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior* 74, 145-155.
- Hoestra, H. A. (2011). A career roles model of career development. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 159–173.
- Inglehart, R. (1990). *Culture shift in advanced industrial society*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Jenson, W. R., Olympia, D., Farley, M., & Clark, E. (2004). Positive psychology and externalizing students in a sea of negativity. *Psychology in the Schools*, 41(1), 67-79.
- Kuijpers, M., Meijers, F., & Gundy, C. (2011). The relationship between learning environment and competencies of students in vocational education. *Journal of Vocational*, 78, 21-30.
- Laranjeira, C. A. (2008) Tradução e validação portuguesa do revised life orientation test (LOT-R), *Univ Psychol.*, 7(2), 469-467.
- Lassance, M. C. P., & Gocks, A. (1995). A formação da identidade profissional em universitários: a questão da prática. *Anais do II Simpósio Brasileiro de Orientação Vocacional e Ocupacional* (pp. 65-70). São Paulo: ABOP.
- Lockhart, K. L., Chang, B., & Story, T. (2002). Young children's beliefs about the stability of traits: protective optimism?. *Child Development*, 73(5), 1408-1430.
- MacLeod, K., & Moore, R. (2000). Positive thinking revisited Positive cognitions, model and well-being and mental health. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 7, 1-10.
- Marujo, H., Neto, L., & Perloiro, M. (1999). *Educar para o optimismo: Guia para pais e outros educadores*. Lisboa: Editorial Presença.
- Monteiro, S. O. M (2008). *Optimismo e Vinculação na transição para o ensino Superior: relação com sintomatologia psicopatológica, bem-estar e rendimento académico*. Tese de Doutoramento. Universidade de Aveiro.

- Monteiro, S. O. M., Tavares, J. P., & Pereira, A. M. S. (2008). Otimismo disposicional, sintomatologia psicopatológica, bem-estar e rendimento académico em estudantes do primeiro ano do ensino superior. *Estudos de Psicologia*, 13(1), 23-29.
- Nota, L., Gineva, M. C., & Soerisi, S. (2012). The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation. *Journal of adolescence*, 35(6), 1557-1569.
- Novo, R. F. (2003). *Para além da Eudaimonia. O bem-estar psicológico em mulheres na idade adulta avançada*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Nunes, C., Hutz, C., & Giacomoni, C. (2009). Associação entre bem-estar subjetivo e personalidade nos modelos dos cinco factores. *Avaliação Psicológica*, 8(1), 99-108.
- Nunes, I. M. L. (2012). *Resiliencia: Valores de vida y vivencias académicas en los estudiantes de enfermeira*. Tese de Doutoramento. Universidade de Extremadura, Espanha.
- Oliveira, J. B. (2000). *Psicologia Positiva*. Lisboa: ASA Editores.
- Park, C. L., & Folkman, S. (1997). Stability and change in psychosocial resources during caregiving and bereavement in partners of men with AIDS. *Journal of Personality*, 65, 421-44.
- Passareli, P. M., & Silva, J. A. (2007). Psicologia positiva e o estudo do bem-estar subjetivo. *Estudos de Psicologia Campinas*, 24(4), 513- 517.
- Pavot, W., Dinner, E., & Fujita, F. (1990). *Extraversion and happiness. Personality and Individual Differences*, 11, 1299-1306.
- Pinheiro, M. R. & Ferreira, J. A. (2005). A Percepção de suporte social da família e dos amigos como elementos facilitadores de transição para o ensino superior. *Actas do VIII congresso galaico português de psicopedagogia* (pp. 467-485). Braga: Instituto de Educação e Psicologia/Centro de Investigação em Educação
- Remor, E., Amorós, M., & Carrobbles, J. (2006). El optimismo y la experiencia de ira en relación com el malestar físico. *Anales de Psicología*, 22(1), 37-44.
- Ribeiro, M., & Fernandes, A. (2013) - Validação da escala do otimismo em estudantes do ensino superior. *Revista Referência*, série III.
- Robbins, S. B., & Kliever, W. L. (2000). Advances in theory and research on subjective well-being. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology* (3rd ed., pp. 310-345). New York: John Wiley & Sons.
- Rodríguez Moreno, M. (2008). A educação para a carreira: Aplicações à infância e à adolescência. In M. C. Taveira, & J. T. Silva (Ed.), *Psicologia vocacional: Perspectivas para a intervenção* (pp. 24-54). Universidade de Coimbra.
- Rottinghaus, P. J., Buelow, K., Matyja, A., & Schneider, M. (2012). The Career Futures Inventor- Revised: Assessing multiple dimensions of career adaptability. *Journal of Career Assessment*, 20, 123-139.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-25.
- Scgweizer, K., & Schneider, R. (1997). Social optimism as generalized expectancy of a positive outcome. *Personality and Individual Differences*, 22(3), 317-32.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1992). Effects of optimistic on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research*, 16, 201-228.
- Schwartzman, S., & Castro, M. H. M. (1991). *A trajetória acadêmica e profissional dos alunos da USP*. São Paulo: Documento de Trabalho 2/91, (mimeografado).
- Simões, A., Ferreira, J. A. G. A., Lima, M. P., Pinheiro, M. D. R. M. M., Vieira, C. M. C., Matos, A. P. M., & Oliveira, A. L. (2000). O bem-estar subjectivo: estado actual dos conhecimentos. *Psicologia Educação e Cultura*, 4(2), 243-279.
- Simões, A. (1992). Ulterior validação de uma escala de satisfação com a vida (SWLS). *Revista Portuguesa de Pedagogia*, Ano XXVI (3), 503-515.
- Siqueira, M. M. M., Chiuzi, R. M., Padovam, V. A. R., Fonseca, F. L. S., & Santos, F. D. G. (2006). *Bem-estar subjectivo e otimismo em universitários*. Congresso Nacional de Psicologia da Saúde, nº6.
- Soares, A. P., & Almeida, L. S. (2002). *Trajectórias escolares e expectativas académicas dos candidatos ao ensino superior: contributos para a definição dos alunos que entraram na Universidade do Minho*. Braga: Universidade do Minho.
- Solberg Nes, L., Evans, D. R., & Segerstrom, S. C. (2009). Optimism and college retention: Mediation by motivation, performance, and adjustment. *Journal of Applied Social Psychology*, 39, 1887–1912.
- Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L. (2012). Career adapt-abilities scale-italian form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 705-711.
- Super, D. E., Savickas, M. L. & Super, C.M. (1996) The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown., Brooks, L., & Associates (Eds.). *Career Choice and development*, pp. 121- 178. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Tolentino, L. R., Garcia, M. J. R. P., Lu, V. N., Resubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 39-48.
- Vieira, L. (2007). *A realização pessoal na relação pedagógica. Estudo do bem-estar subjectivo de professores dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário*. Tese para obtenção do grau de doutor no ramo de Psicologia. Faro: Universidade do Algarve.
- Vieira, L., & Jesus, S. (2007). A felicidade nos professores como expressão da saúde. In M. Siqueira, S. Jesus, & V. Oliveira (Org.). *Psicologia da Saúde – teoria e pesquisa* (pp. 259-285). São Bernardo do Campo: Universidade Metodista de São Paulo.
- Vitorino, A., Morgano, S., & Sequeira, J. (2011). O Mundo pertence aos otimistas. Um estudo exploratório sobre o otimismo em diferentes idades. *Internacional Journal of Development and Educational Psychology*, 1(5), 339-348.

- Watson, D., Clark, L., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, *54*, 1063-1070.
- Wilkins, K. G. Santilli, S. Ferrari, L., Nota, L., Tracey, T. J. C., & Soresi, S. (2014) The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, *85*, 329–338.

Anexos

Otimismo e Carreira nos Estudantes Universitários

A investigação que se segue decorre no âmbito da dissertação do Mestrado em Psicologia da Educação da Universidade do Algarve, orientado pelo Professor Doutor Luís Sérgio Vieira, tendo como objetivo estudar a relação entre o otimismo, a adaptabilidade de carreira e o bem-estar subjetivo em Estudantes Universitários do Ensino Superior.

Serão administrados alguns instrumentos de avaliação, que levarão cerca de 10 minutos a preencher. Os resultados são totalmente anónimos e confidenciais e utilizados apenas para os fins de investigação.

A sua participação é totalmente livre e não haverá respostas certas ou erradas pelo que deve ser totalmente sincero nas suas respostas.

Para qualquer esclarecimento poderá contactar-nos para o seguinte endereço de correio electrónico: monica.nobre.laginha7@gmail.com

Obrigada pela sua colaboração!

*Required

Declaro conhecer os objetivos da investigação e que aceito participar de forma voluntária.

o

1. Género *

o

Masculino

o

Feminino

2. Idade *

3. Estado civil: *

o

Solteiro

o

Casado/ União de facto

o

Viúvo

o

Divorciado/Separado

4 .Estudante do curso de: *

5. Grau: *

- Licenciatura
- Mestrado Integrado
- Mestrado
- Doutoramento

6. Ano : *

- 1º
- 2º
- 3º
- 4º
- 5º

7. Estabelecimento de Ensino Superior: *

(Instituição - Unidade Orgânica) Por exemplo, Universidade do Algarve - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

8. O curso que frequenta corresponde à sua: *

- 1º Opção de curso
- 2ª Opção de curso
- 3ª Opção de curso ou outra posterior

9. O estabelecimento de ensino superior onde está matriculado, corresponde à: *

- Primeira instituição de ensino superior onde desejava estudar
- Segunda instituição de ensino superior onde desejava estudar
- Terceira instituição de ensino superior, ou posterior, onde desejava estudar

10. Situação escolar: *

- Estudante
- Estudante-trabalhador

PANAS-VRP (Galinha & Ribeiro, 2014)

Este questionário consiste num conjunto de sentimentos e emoções. Leia cada item e marque a resposta correspondente à sua opinião, no espaço à frente de cada palavra de acordo com as seguintes opções de resposta: 1 “Nada ou muito ligeiramente”; 2 “Um pouco”; 3 “Moderadamente”; 4 “Bastante”; 5 “Extremamente”. Indique em que

medida geralmente sente cada uma destas emoções, ou seja, como é que se sente em média.

	Nada ou muito ligeiramente (1)	Um pouco (2)	Moderadamente (3)	Bastante (4)	Extremamente (5)
1. Interessado/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Nervoso/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Entusiasmado/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Amedontrado/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Inspirado/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Ativo/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Assustado/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Culpado/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Determinado/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Atormentado/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Escala de Satisfação com a Vida (SWLS) Dinner, Emmons, Larsen & Griffin, 1985, versão de Simões, 1992)

A seguir encontrará cinco frases com as quais poderá concordar ou discordar. Utilize a escala de 1 a 5 e assinale no círculo que melhor indica a sua resposta, tendo em conta as seguintes opções.

	Discordo muito (1)	Discordo um pouco (2)	Não concordo, nem discordo (3)	Concordo um pouco (4)	Concordo muito (5)
1. Em muitos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

			Não		
Discordo	Discordo um	concordo,	Concordo	Concordo	
muito (1)	pouco (2)	nem discordo	um pouco (4)	muito (5)	
		(3)			

aspectos, a
minha vida
aproxima-se
dos meus
ideais

2. As
minhas
condições
de vida são
excelentes

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

3. Estou
satisfeito(a)
com a minha
vida

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

4. Até agora,
consegui
obter aquilo
que era
importante
na vida

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

5. Se
pudesse
viver a
minha vida
de novo, não
alteraria
praticamente
nada

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Career Futures Inventory-Revised (Adaptação para a língua portuguesa coordenada por Luís Sérgio Vieira sob a autorização de Patrick J. Rottinghaus, Ph.D.)

Este questionário avalia os fatores críticos para as pessoas nas transições de carreira. São-lhe apresentadas uma série de perguntas sobre os seus pensamentos e sentimentos atuais sobre o planeamento da sua carreira. Por favor, responda aos seguintes itens da

forma mais honesta possível. Não há respostas certas ou erradas. Leia cada afirmação com cuidado, em seguida, use a seguinte escala para indicar o grau em que concorda ou discorda com cada afirmação:

	Discordo totalmente (1)	Discordo (2)	Nem concordo, nem discordo (3)	Concordo (4)	Concordo totalmente (5)
1. Eu sou capaz de procurar um emprego com sucesso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Eu duvido que a minha carreira seja boa no futuro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Eu consigo estabelecer um plano para a minha futura carreira	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. As pessoas que fazem parte da minha vida apoiam-me muito na minha carreira	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Eu compreendo como as tendências econômicas afetam as oportunidades de carreira disponíveis para mim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Estou consciente de prioridades na	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Discordo totalmente (1)	Discordo (2)	Nem concordo, nem discordo (3)	Concordo (4)	Concordo totalmente (5)
minha vida					
7. Eu sou bom a compreender as tendências do mercado de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Pensar na minha carreira deixa-me frustrado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Eu consigo gerir facilmente as minhas necessidades e as de outras pessoas importantes na minha vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Eu consigo superar possíveis barreiras que possam existir na minha carreira	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Sinto falta de energia para prosseguir os meus objetivos de carreira	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Consigo gerir de modo equilibrado o trabalho e as responsabilidades familiares	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Discordo totalmente (1) Discordo (2) Nem concordo, nem discordo (3) Concordo (4) Concordo totalmente (5)

13. A minha família está presente para me ajudar com os desafios da carreira

14. Eu consigo adaptar-me às mudanças no mundo do trabalho

15. Eu não entendo as tendências do mercado de trabalho

16. Estou consciente dos meus pontos fortes

17. Eu acompanho as tendências de pelo menos uma ocupação ou profissão de interesse para mim

18. Eu recebo encorajamento de terceiros, para satisfazer os meus objetivos de carreira

	Discordo totalmente (1)	Discordo (2)	Nem concordo, nem discordo (3)	Concordo (4)	Concordo totalmente (5)
19. Eu conheço os meus interesses relacionados com o trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Eu sou muito estratega quando se trata de equilibrar o meu trabalho e a minha vida pessoal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Eu mantenho-me atualizado acerca das tendências do mercado de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Eu conheço os meus valores relacionados ao trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Os meus amigos estão disponíveis para oferecer apoio na minha transição de carreira	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Eu sou bom a gerir adequadamente múltiplos papéis de vida como trabalhador, membro da	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Discordo totalmente (1)	Discordo (2)	Nem concordo, nem discordo (3)	Concordo (4)	Concordo totalmente (5)
-------------------------------	-----------------	---	-----------------	-------------------------------

família ou amigo.

25. É pouco provável que venham a acontecer coisas boas na minha carreira

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

26. Vou gerir com sucesso o meu atual processo de transição carreira

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

27. Eu mantenho-me atualizado com as mudanças na tecnologia

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

28. Eu tenho o controlo da minha carreira

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Life Orientation Test-Revised (LOT-R; Scheier, Carver & Bridges, 1994 versão de Laranjeira, 2008)

Para cada uma das afirmações seguintes, responda de acordo com os seus próprios sentimentos, em vez de com você acha que a "maioria das pessoas" responderiam. Utilizando a escala de 1 a 5 ,assinale no círculo que melhor indica a sua resposta.

Concordo (1)	Concordo um pouco (2)	Não concordo, nem discordo (3)	Discordo um pouco (4)	Discordo totalmente (5)
-----------------	-----------------------------	---	-----------------------------	-------------------------------

1. Em situações difíceis

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

	Concordo (1)	Concordo um pouco (2)	Não concordo, nem discordo (3)	Discordo um pouco (4)	Discordo totalmente (5)
espero sempre o melhor					
2. É fácil para mim relaxar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Se alguma coisa de errado tiver de acontecer comigo, acontecerá com certeza.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Sou sempre otimista relativamente ao futuro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Eu divirto-me muito com os meus amigos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. é importante para mim manter-me ocupado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Quase nunca espero que as coisas corram a meu favor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Eu não fico chateado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Concordo (1)	Concordo um pouco (2)	Não concordo, nem discordo (3)	Discordo um pouco (4)	Discordo totalmente (5)
-----------------	-----------------------------	---	-----------------------------	-------------------------------

facilmente

9. Raramente espero que as coisas boas me aconteçam

10. No conjunto, espero que me aconteçam mais coisas boas do que más.

Otimismo com a Carreira

Para cada uma das afirmações seguintes, responda de acordo com o seu grau de confiança. Utilizando a de escala de 1 a 5, em que 1 é nada confiante e 5 é totalmente confiante. Assinale no círculo que melhor indica a sua resposta.

Nada Confiante (1)	Pouco Confiante (2)	Neutro (3)	Confiante (4)	Totalmente Confiante (5)
-----------------------	------------------------	------------	---------------	-----------------------------

1. Eu sei que carreira é melhor para mim

2. Eu estou bem preparado para uma carreira de sucesso na área que escolhi

Nada Pouco Neutro (3) Confiante (4) Totalmente
Confiante (1) Confiante (2)

3. Estou seguro de que conseguirei emprego na área profissional que escolhi

4. Eu posso manter o emprego na área profissional escolhida

5. Eu posso progredir na carreira que escolhi