

Desenvolvimento Inicial do Questionário de Prontidão para a Imprevisibilidade na Carreira

João Soares¹

Isabel Nunes Janeiro

Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal

Resumo

Este artigo apresenta uma proposta de um novo questionário para avaliação vocacional, que pretende integrar alguns construtos da teoria *Planned Happenstance* e da teoria do Caos das Carreiras: a disposição para explorar o imprevisto e aproveitar as oportunidades do acaso, a não-linearidade, os atratores, a confiança nas competências e o otimismo. Participaram no estudo 226 adultos com idades compreendidas entre os 18 e os 63 anos. A análise das características psicométricas permitiu reter 25 itens e identificar uma estrutura composta por quatro subescalas. Obtiveram-se índices de precisão promissores e correlações moderadas a fortes com outras medidas da exploração e curiosidade, que atestam a validade de constructo. Discutem-se as potencialidades, as limitações e as implicações deste instrumento para o aconselhamento vocacional.

Palavras-chave: Teoria do caos, Aconselhamento de Carreira, Orientação Vocacional, Avaliação Psicológica

Abstract: Initial development of the Readiness to Career Unpredictability Questionnaire

Based on the Planned Happenstance Theory and the Chaos Theory of Careers, this paper presents a new questionnaire for vocational assessment which aims to articulate the main ideas of these theories, specifically the disposition to explore the unpredictable and take advantage of opportunities generated by chance, the nonlinearity principle, the attractors, the self-confidence and the optimism. The participants were 226 adults aged between 18 and 63 years old. After psychometric analysis, 25 items were retained and a structure of four factors was identified. The four scales showed promising reliability scores and moderate to strong correlations with other measures of exploration and curiosity, which attest the construct validity. The potentialities, limitations and implications of using the questionnaire in vocational assessment are discussed.

Keywords: chaos theory, career counseling, vocational guidance, psychological assessment

Resumen: Desarrollo inicial del Cuestionario de Prontitud para la Imprevisibilidad en la Carrera

Este artículo presenta una propuesta de un nuevo cuestionario para la evaluación vocacional, que se basa en la teoría *Planned Happenstance* y la teoría del caos de las carreras. Se presenta el proceso de elaboración del cuestionario, cuyo objetivo es articular las principales aportaciones de estas teorías, como la voluntad de explorar lo inesperado, generar y aprovechar las oportunidades, la no linealidad, los atratores de carrera, la confianza en las habilidades y el optimismo. Fueron parte de la investigación 226 adultos con edades entre 18 y 63 años. Los índices de precisión obtenidos son prometedores para las cuatro subescalas, con un total de 25 ítems, y se encuentran correlaciones entre moderadas a fuertes con las otras medidas de exploración y curiosidad, que corroboran la validez de constructo. Las implicaciones teóricas y prácticas del cuestionario para la orientación vocacional son discutidas.

Palabras clave: teoría del caos, asesoramiento de carrera, orientación vocacional, evaluación psicológica

¹ Endereço para correspondência: Rua Costa Reis, nº 10, 2605-206, Belas, Portugal. E-mail: simsimjoao@gmail.com

As transfigurações do mundo organizacional e da sociedade, com impacto naturalmente nos seus indivíduos, têm, ao longo do tempo, conduzindo a mudanças operativas no modo como se intervém no âmbito da carreira (Faria & Loureiro, 2012). Dadas as novas exigências para os trabalhadores, imersos num panorama socioeconómico assombrado por rápidas e constantes mudanças e pelo espectro da instabilidade laboral, as teorias da carreira e as estratégias vocacionais necessitam de ser revistas e atualizadas à medida que os indivíduos se tentam adaptar a essas transições no atual panorama profissional (Metz & Guichard, 2009)

Vários autores (e.g., Hirschi & Freund, 2014; Krumboltz, 2009; Pryor & Bright, 2014; Savickas, 2011) têm sugerido a inclusão de novas dimensões no processo de avaliação e aconselhamento vocacional, com vista a promover uma atuação psicológica mais eficaz no âmbito da construção de carreira dos clientes. Algumas dessas dimensões referem-se à flexibilidade pessoal (estar disposto a tomar riscos, a pensar de forma criativa, e a abordar a aprendizagem como uma atividade ao longo da vida); ao relacionamento interpessoal (ter capacidade para interagir positivamente com os pares e formar redes de suporte vantajosas), e às atitudes relacionadas com o otimismo, a exploração, a confiança em si e a vontade para persistir face a obstáculos.

Uma das dificuldades sentidas, tanto pelos profissionais ao nível do aconselhamento de carreira como pelos investigadores nesta área, prende-se com a falta de instrumentos ajustados aos novos paradigmas de intervenção, para avaliar as dimensões consideradas importantes no desenvolvimento de carreira no séc. XXI (Savickas, 2011). Assim, esta investigação pretende avançar com uma proposta de um novo instrumento de avaliação vocacional, fundamentado no modelo teórico da teoria do caos das carreiras (Bright & Pryor, 2008; Pryor & Bright, 2014) e da teoria *Planned Happenstance* (Krumboltz, 2009; Mitchell, Levin & Krumboltz, 1999).

A teoria do caos aplicada à Psicologia das Carreiras

A teoria do caos tem sido associada a períodos de transição nos quais a mudança ocorre de forma imprevisível, irregular e incerta (Pryor & Bright, 2014). Assim sendo, a transposição do caos para os sistemas humanos faz sentido já que a mudança é algo inerente à condição humana. Esta ocorre nos indivíduos quando a necessidade os pressiona, levando-os a atingir um ponto crítico. Desta forma, as mudanças mais significativas só tomam lugar quando o indivíduo sente que há urgência em adaptar-se a novas condições (Wieland-Burston, 1992).

Na última década, o interesse pela teoria do caos e pelas suas potencialidades tem sido cada vez mais expressivo, tendo dado origem a artigos na área das organizações (Farazmand, 2005), da aprendizagem (e.g., Akmansoy & Kartal, 2014), da psicologia do consumidor (Smith, 2002), da psicanálise (Marshall, 2011) e da psicologia forense (Williams & Arrigo, 2002).

Em 2003, Pryor e Bright publicam a primeira proposta de aplicação de alguns princípios básicos da teoria do caos ao estudo das carreiras. Através deste processo, integraram as noções mais positivistas de estabilidade e constância com noções de construtivismo, criatividade e mudança. Um pré-requisito para adotar a teoria do caos é aceitar que o desenvolvimento de carreira está sujeito a um conjunto variado de influências, como eventos não planeados, a sorte e o acaso, que fogem ao controlo das pessoas (Pryor, 2010).

Ao estender a teoria do caos para a psicologia da carreira, Pryor e Bright (2014) reforçam a ideia de a carreira ser uma propriedade emergente da interação dos indivíduos com os seus contextos. A teoria do caos vem, então, expressar o desenvolvimento de carreira em termos de sistemas dinâmicos complexos, conseguindo integrar as noções de complexidade, conexão, mudança e acaso.

O conceito de ‘complexidade’ envolve a multitude de componentes do sistema e as influências a que ele está sujeito. A noção de ‘sistema’ implica interconexão, interdependência e recursividade de influências. Logo, os indivíduos que desenvolvem as suas carreiras são sistemas dinâmicos complexos que agem dentro de uma matriz composta por outros sistemas dinâmicos como organizações, grupos comunitários, legislações, mercados laborais, e outros sistemas sociais mais abrangentes (Pryor & Bright, 2014). Seguidamente apresentam-se os conceitos mais importantes transpostos da teoria do caos para o campo das carreiras: não-linearidade, imprevisibilidade e atratores.

O conceito de não-linearidade

O princípio da não-linearidade está intrinsecamente ligado ao evento mais marcante na história da teoria do caos (por volta de 1960), protagonizado pelo meteorologista e matemático Edward Lorenz, que, através de modulação computacional, tentava criar um modelo matemático para prever o clima (Harkness, 2005). Certo dia, Lorenz decidiu abreviar os números usados no *input* do programa (e.g., de 0.506127 para 0.506). Depois de ter posto o modelo a funcionar, Lorenz notou que os dados obtidos divergiam significativamente dos resultados anteriores, e, à medida que o processamento do modelo

continuava, essa diferença era cada vez maior. Intrigado, Lorenz concluiu que uma pequena mudança no funcionamento inicial do modelo traria grandes alterações na previsão do clima, ao longo do tempo. Subsequentemente, esta ideia foi apresentada num artigo, de 1979, chamado *Predictability: Does the Flap of a Butterfly's Wings in Brazil Set Off a Tornado in Texas?* que pretendeu transmitir a ideia de que algo aparentemente inconsequente como o bater das asas de uma borboleta tinha o potencial de principiar um tornado noutra parte do mundo (Harkness, 2005). Em estudos posteriores, Lorenz (1995) reconheceu este princípio como o efeito da não-linearidade, no qual o impacto de uma qualquer mudança num sistema se traduziria em consequências imprevisíveis e desproporcionais à causa que lhe deu origem - princípio que hoje é comumente conhecido como 'efeito borboleta' (Galatzer-Levy, 2009).

No caso dos sistemas dinâmicos complexos (como os seres vivos), a existência de uma mudança numa parte do sistema trará mudanças subsequentes a outros níveis desse sistema. Desta interação sistémica, muitas vezes resultam consequências desproporcionais em relação ao precursor que lhe deu origem (Pryor, 2010). Transpondo esta ideia para o comportamento de carreira, deduz-se então que acontecimentos pequenos ou triviais na vida do indivíduo podem ter implicações significativas para a sua vida, nas suas decisões, motivações e desejos, alterando, dessa forma, o seu percurso de carreira (Bright & Pryor, 2008).

Dentro deste cânone, o futuro é principalmente conceptualizado não como um lugar ou tempo no horizonte mas consistindo, essencialmente, no próximo pensamento, palavra ou ação do indivíduo (Pryor & Bright, 2014). A não-linearidade relembra o psicólogo que as intervenções não precisam de ser longas ou dolorosas para incitar a mudança no cliente. Este princípio significa que apenas uma palavra pode ser o suficiente para se provocar mudança na carreira das pessoas (Pryor, 2010).

Imprevisibilidade

Sendo uma teoria que visa promover um olhar sistémico e holístico sobre o desenvolvimento de carreira, a teoria do caos das carreiras incorpora algumas ideias chave que foram já contempladas por outros autores, no campo da psicologia vocacional. O conceito de imprevisibilidade e de agir perante o imprevisito, dentro deste paradigma, está intrinsecamente ligado à teoria *Planned Happenstance* de Mitchell et al. (1999). Esta teoria pretende ajudar a explicar como e por que razões os indivíduos perseguem diferentes caminhos ao longo da sua vida

e procura ainda descrever como os psicólogos podem facilitar esse processo. Dentro deste panorama teórico, o comportamento humano resulta de um número incontável de experiências de aprendizagem, disponibilizadas tanto por situações planeáveis como por situações imprevistas (Krumboltz, 2009).

As situações nas quais os indivíduos se encontram resultam parcialmente de uma interação entre factores sobre os quais não têm controlo e são, também, uma função das ações que os indivíduos iniciaram voluntariamente (Mitchel et al., 1999). Como escreveu Bandura (1997), é através das suas ações que as pessoas tanto criam como selecionam ambientes. Desta forma, cada situação pode oferecer potenciais oportunidades de aprendizagem se os indivíduos as conseguirem reconhecer e tomarem ação para as aproveitar (Krumboltz, 2009). Por outras palavras, as pessoas diferem no seu grau de prontidão para lidar com o imprevisito.

Seguindo estas ideias principais, esta teoria pretende incluir no aconselhamento de carreira as ideias de que (a) a exploração gera oportunidades imprevistas que possibilitam aumentar a qualidade de vida e (b) existem competências que permitem às pessoas transformar eventos não planeados em oportunidades favoráveis para a construção da sua carreira (Mitchell et al., 1999). Essas competências podem ser estimuladas pelos psicólogos em contexto de aconselhamento, já que na perspetiva de Mitchell et al. (1999) irão facilitar o reconhecimento, a criação e a utilização do acaso como uma circunstância favorável à carreira. São elas: (a) curiosidade – explorar novos caminhos, novas áreas de interesse; (b) persistência – manter o esforço apesar dos obstáculos; (c) flexibilidade – mudar as atitudes consoante as circunstâncias; (d) otimismo – acreditar na concretização favorável dos objetivos; (e) arriscar: agir mesmo em contexto de incerteza. Também na perspetiva de Bandura (1997), a sorte favorece aqueles que são inquisitivos, que exploram lugares, fazem coisas novas e investigam novas atividades.

As pessoas que desenvolvem estas competências ativam um sentimento de autoeficácia, o que lhes permite expandir a sua liberdade de ação, tendo mais sucesso na concretização do seu futuro desejado. A crença nas competências pessoais parece ser um recurso chave para lidar com o imprevisito, com as mudanças e que possibilita a construção de projetos de vida mais satisfatórios (Bandura, 1982; Krumboltz, 2009). De igual modo, a noção de controlo pessoal sobre o sucesso na carreira parece exercer uma influência direta sobre a forma como se perspetiva o futuro, factor este que se assume como determinante fundamental para o envolvimento em situações de exploração vocacional (Janeiro, 2010, 2011).

Os atratores na carreira

Dentro da teoria do caos, a noção de atratores é usada para descrever o modo como os sistemas funcionam, expressando o seu comportamento a longo prazo (Williams, 1997). São, então, chamados *atratores* porque o sistema se sente *atraído* para agir de determinada forma. No campo da psicologia vocacional, os atratores são representações de como as pessoas pensam, sentem e agem quando confrontadas com as questões relativas à construção da sua carreira.

Pryor e Bright (2003, 2014) têm vindo a explorar a aplicação de quatro tipos de atratores para o campo da construção de carreira: 1. *Point attractor* – Descreve um sistema que se move rigidamente para um ponto fixo ou objetivo definido. Está relacionado com as noções de carreira que visam um ajustamento entre as características da pessoa e do meio. Na vida da pessoa, não há espaço para lidar com o imprevisível, para alterar planos ou objetivos. 2. *Pendulum attractor* – o movimento do sistema oscila entre dois pontos, como o balançar de um pêndulo. Em contexto de carreira, existem fontes de atração que competem por uma decisão. Por exemplo, a pressão da família para agir de determinada forma opõe-se os desejos do indivíduo para agir de outro modo. O pensamento dicotómico, sem meio-termo (e.g., perfeito/inútil; fantástico/horrível; desejável/repulsivo), o conflito entre papéis ou prioridades (e.g., trabalho/pai) e a indecisão vocacional são outras ilustrações deste atrator. 3. *Torus attractor* – Em termos de carreira, este atrator caracteriza indivíduos que tendem a preferir contextos organizados e procedimentos muito disciplinados com vista à sensação de controlo e previsibilidade sobre a vida. 4. *Strange attractor* – Este atrator caracteriza sistemas abertos, sensíveis às condições iniciais ('efeito borboleta') e às influências externas. Assim, uma certa sensação de imprevisibilidade torna-se parte do processo. A nível psicológico, este atrator reflete o limiar do caos, onde o potencial humano para a mudança, desenvolvimento e crescimento é manifestado. A essência do sistema é a mesma, mas, devido ao número infinito de influências emerge um comportamento distinto, mais criativo. Em termos de carreira, este atrator é uma visão da realidade na qual a estabilidade e a mudança, o ser e o tornar-se, o planear e o imprevisível, a ordem e o acaso não são forças que se opõem mas antes são constituintes diádicos de um todo. É reconhecer que nunca se pode deter nem o conhecimento nem o controlo total das circunstâncias da nossa vida. O *strange* atrator é aquele que se apresenta como o modo de funcionamento mais adaptativo a longo prazo. Os outros atratores

representam concepções de sistemas fechados de pensamento (i.e. visando o controlo, a certeza, a previsibilidade e o conhecimento absoluto) da realidade e da carreira. A curto prazo podem funcionar eficazmente, contudo a longo prazo não permitem aos indivíduos enfrentarem os desafios inerentes à complexidade da vida humana (Pryor & Bright, 2014).

Apesar do interesse crescente pelos temas associados à prontidão para a imprevisibilidade, existem poucos instrumentos de avaliação desta variável psicológica. Um dos poucos exemplos de questionários nesta área é o *Complexity Perception Index*, desenvolvido por Bright e Pryor (2005) com base no referencial teórico da teoria do caos. Esta escala é composta por 97 itens e tem como objectivo avaliar as atitudes face à mudança contínua, à certeza e à complexidade. Apesar de comercializado e de utilizado na intervenção nas carreiras (Pryor & Bright, 2014), este inventário está pouco testado em termos empíricos.

Dada a escassez de instrumentos desenvolvidos, quer em língua portuguesa quer noutras línguas, capazes de integrar as dimensões do caos já citadas, incorporando simultaneamente as ideias da teoria *Planned Happenstance* (Krumboltz, 2009; Krumboltz & Levin, 2004), esta investigação pretende contribuir com uma proposta de um novo instrumento de avaliação vocacional, chamado doravante Questionário de Prontidão para a Imprevisibilidade (QPI).

De modo a avaliar a validade convergente e discriminante do questionário foi utilizado o Inventário de Curiosidade e Exploração (CEI) (Kashdan et al., 2009). É esperado que o QPI apresente relações positivas moderadas a fortes com o CEI e as suas subescalas, já que estas são medidas da curiosidade para procurar novas experiências e explorar o imprevisível, a novidade e a incerteza.

Método

Participantes

Participaram um total de 226 pessoas neste estudo, sendo 54 (23.9%) do sexo masculino e 172 (76.1%) do sexo feminino. A maioria era de nacionalidade portuguesa (96%). A idade dos participantes variou entre os 18 e 63 anos ($M = 28.65$; $DP = 9$). Quanto à ocupação, 39.8% dos participantes eram trabalhadores, 36.7% estudantes, 14.6% estudantes-trabalhadores, 5.8% estavam em condição de desemprego e 3.1% eram bolseiros.

Instrumentos

Desenvolvimento do Questionário de Prontidão para a Imprevisibilidade

O método de redação dos itens foi dedutivo (Schwab, 1980) e centrou-se à volta de 8 categorias teóricas, extraídas da revisão de literatura: Prontidão para a Oportunidade; Prontidão para a Sorte; Não-linearidade; Atrator da Complexidade / *Strange Attractor*; *Point Attractor*; *Pendulum Attractor*; Atrator da Rotina / *Torus Attractor*; Transições de Vida. A definição de cada categoria pode ser encontrada na Tabela 1.

Para cada uma das oito categorias, foi redigido um conjunto de itens, usando maioritariamente declarações positivas, que se prendiam com crenças (e.g., “Acredito que tudo o que faço hoje irá ter consequências no meu

futuro”), comportamentos (e.g., “Procuo discutir com os meus colegas e amigos novos projetos de carreira e de vida”), sentimentos (e.g., “Preocupo-me muito por não poder controlar todos os aspetos da minha vida”) e percepções (e.g., “É verdade que acontecimentos triviais já tiveram influência nas minhas escolhas”). Optou-se pela utilização de uma escala de resposta do tipo *Likert* com 7 pontos (1 – Discordo Totalmente, 2 – Discordo, 3 – Discordo Pouco, 4 – Não concordo nem Discordo, 5 – Concordo Pouco, 6 – Concordo, 7 – Concordo totalmente).

Para aferir a qualidade dos itens em várias dimensões (validade de conteúdo, clareza, consistência, validade facial e redundância), o instrumento foi revisto por um painel de 5 especialistas na área da psicologia vocacional. A versão experimental contou com um total de 43 itens distribuídos pelas 8 categorias (Tabela 1).

Tabela 1

Categorias e Exemplos de Itens do Questionário

Teoria Planned Happenstance (Krumboltz, 2009) (Mitchell, Levin & Krumboltz, 1999)	
<p style="text-align: center;">Prontidão para a oportunidade</p> <p>Capacidade para gerar, reconhecer e aproveitar as oportunidades de forma a beneficiar a carreira. Ter vontade e disponibilidade para explorar as circunstâncias.</p>	<p>- <i>Procuo discutir com os meus colegas e amigos novos projetos de carreira e de vida.</i></p> <p>- <i>Estou sempre alerta e à procura de novas oportunidades para a minha carreira.</i></p>
<p style="text-align: center;">Prontidão para a sorte</p> <p>Reflete uma disposição otimista, de que as coisas podem melhorar e os eventos fluírem a seu favor. Sentir-se com sorte tem um impacto positivo na capacidade para as pessoas descobrirem e reagirem positivamente a eventos não planeados.</p>	<p>- <i>Consigo sempre tirar partido de uma situação difícil.</i></p> <p>- <i>Na maioria das vezes, sinto que as coisas correm a meu favor.</i></p>
Teoria do Caos das Carreiras (Pryor & Bright, 2014)	
<p style="text-align: center;">Não linearidade</p> <p>Avalia a capacidade para reconhecer que os detalhes, pequenos eventos ou eventos não planeados influenciam as escolhas, podem trazer grandes consequências e ter impacto na vida, a longo prazo.</p>	<p>- <i>Eventos não planeados já trouxeram mudanças à minha vida</i></p> <p>- <i>É verdade que acontecimentos triviais já tiveram influência nas minhas escolhas.</i></p>
<p style="text-align: center;">Strange / Complexity attractor</p> <p>Reflete uma disposição para se ser criativo, para ter confiança na capacidade para improvisar face ao inesperado e para agir em condições de incerteza.</p>	<p>- <i>Sei que me consigo distinguir dos outros pela minha capacidade de inovação.</i></p> <p>- <i>Prefiro atividades profissionais que me deem liberdade para ser criativo.</i></p>
<p style="text-align: center;">Transições de vida</p> <p>Avalia a atitude face às possíveis mudanças que podem ocorrer ao longo da vida. Procura-se conhecer se existe necessidade de controlo e estabilidade, percecionando a mudança como algo ameaçador.</p>	<p>- <i>Pensar que na minha vida poderei ter várias mudanças na carreira deixa-me nervoso (a).</i></p> <p>- <i>Tenho-me adaptado facilmente às transições que têm ocorrido ao longo da minha carreira.</i></p>

(continua...)

Tabela 1 (continuação)

Categorias e Exemplos de Itens do Questionário

<p>Point attractor</p> <p>Pretende avaliar se o indivíduo se foca num só objetivo e se se prende rigidamente aos seus planos, ou se reconhece a imprevisibilidade da vida e, por isso, tem uma atitude flexível, que lhe permite conceber várias alternativas ao seu percurso.</p>	<p>- <i>Penso que a vida é tão imprevisível que é preciso estar sempre a refazer planos.</i></p> <p>- <i>Quando tenho um objetivo em mente, até o ter alcançado nada mais me importa.</i></p>
<p>Pendulum / Role Attractor</p> <p>Avalia a tendência para ser rígido no modo de pensar, para oscilar entre decisões,</p>	<p>- <i>Oscilo muito quando penso no que quero para a minha vida.</i></p> <p>- <i>Tenho tendência para ser rígido nas minhas ideias e opiniões.</i></p>
<p>Torus / Routine Attractor</p> <p>Reflete uma preferência pela rotina, pela organização metódica e estrutura. Existe uma necessidade de controlo sobre a vida e de previsibilidade nos acontecimentos.</p>	<p>- <i>Sinto-me mais confortável quando as minhas atividades estão totalmente organizadas e estruturadas.</i></p> <p>- <i>Gosto mais de me envolver em atividades que tenham resultados previsíveis.</i></p>

Inventário de Exploração e Curiosidade (Curiosity and Exploration Inventory – CEI)

O CEI é um instrumento desenvolvido por Kashdan et al. (2009) para avaliar as diferenças individuais quanto ao reconhecimento, procura e integração da novidade e de experiências desafiadoras. É uma escala de 10 itens, composta por dois factores: motivação para procurar conhecimento e novas experiências (*Stretching*: 5 itens) e vontade para abraçar a novidade, a incerteza e a natureza imprevisível do quotidiano (*Embracing*: 5 itens). Os estudos que foram efetuados com esta escala (Kashdan et al., 2009) mostram níveis de precisão da escala total que variaram entre 0.83 e 0.86.

Questionário de caracterização dos participantes

Foi utilizado um instrumento para caracterizar os participantes e recolher informações respeitantes ao sexo, idade, ocupação profissional, nível de qualificação literária, área de estudo e/ou de atividade de profissional.

Procedimentos

Os questionários foram divulgados de forma *online* em redes sociais, através de um formulário desenvolvido pela tecnologia *Google Docs Survey*. As respostas foram recolhidas de forma anónima e os participantes informados de que poderiam desistir a qualquer momento, sendo a participação voluntária e confidencial. A única condição requerida aos participantes era possuírem idade igual ou superior a 18 anos. O QPI foi o primeiro a

ser introduzido, seguido do Inventário de Curiosidade e Exploração.

Quanto ao procedimento estatístico, recorreu-se ao *software Statistical Package for Social Sciences* – versão 20. Para averiguar a adequabilidade da amostra para se realizar procedimentos factoriais, consideraram-se os testes mais utilizados na investigação (Tabachnick & Fidell, 2007): o Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e o teste de esfericidade de Bartlett.

A análise estatística seguiu a recomendação de alguns autores (e.g., Gorsuch, 1997; Worthington & Whittaker, 2006) para o desenvolvimento de novas escalas, tendo sido realizada uma análise factorial a fim de se explorar a estrutura do questionário. Optou-se pelo método de extração dos mínimos quadrados não ponderados (*Unweighted Least Squares*), com rotação oblíqua *direct oblimin*, por se prever que as subescalas do instrumento estariam correlacionadas.

Para se determinar o número de factores a reter recorreu-se ao método da análise paralela de Horn (1965), através de um *software* de livre acesso, construído para esse efeito, disponível *online* (Patil, Singh, Mishra & Donovan, 2007, 2008). Retiveram-se os itens com saturação, num único factor, acima de .30 e eliminaram-se os itens com saturações cruzadas e inferiores a esse valor, seguindo as diretrizes de Hair, Anderson, Tatham e Black (2005), para uma amostra até 250 participantes.

Para lidar com os itens que saturam em mais do que um factor, retiveram-se os itens atendendo ao seu conteúdo e à sua relação com o factor, ao mesmo tempo que se averiguou se a diferença entre essas saturações era igual ou superior a 0.15, de modo a poder ser retido (Worthington & Whittaker, 2006).

Resultados

O valor do Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), sendo próximo de 0.8, revelou que as correlações entre os itens eram suficientes e apropriadas, o que juntamente com o valor de Bartlett, com resultado de significância estatística inferior a 0.05, indicaram que análise factorial era um procedimento adequado. A partir do método da análise paralela considerou-se que uma solução de 4 factores retidos era a mais adequada e interpretável para os 43 itens do questionário. A análise das estatísticas descritivas associadas a cada item, assim como as saturações dos itens nos respectivos factores, permitiu a eliminação de 18 itens que se relevaram menos adequados na primeira análise factorial empreendida.

Posteriormente, realizou-se uma nova análise factorial com os 25 itens restantes. A partir da solução encontrada (Tabela 2), foi possível interpretar conceptualmente cada factor extraído, de acordo com o conjunto de itens retidos. Ficando com um total de 25 itens, os 4 factores do questionário explicam, no seu conjunto, 45.5% da variância total.

O factor 1, nomeado Confiança nas Competências, reuniu itens pertencentes às categorias do *Strange Attractor*, *Transições de Vida*, *Prontidão para a Sorte* e um item do *Pendulum Attractor*. Conjuntamente, estes itens espelham uma crença positiva nas competências pessoais para a adaptação às transições, para tomar decisões e para arranjar soluções inovadoras e criativas.

O factor 2, titulado Tendência para Ordem e Estrutura, agregou os itens relativos aos atractores *Pendulum*, *Tórus* e *Point*, refletindo uma tendência para procurar ambientes estruturados, uma apetência maior pela ordem e necessidade de controlo na rotina, bem como um padrão de rigidez nas decisões, ideias e opiniões. O factor 3, designado Prontidão para a Sorte e Oportunidade, juntou os itens da *Prontidão para a Oportunidades* com a *Prontidão para a Sorte*. Associadamente, estes itens retratam uma disposição mental orientada para crenças de otimismo, em tirar partido das situações e uma postura ativa para criar, ir ao encontro e explorar oportunidades. Neste factor, decidiu-se reter os dois itens com as saturações mais baixas pois têm importância teórica e contribuíram para aumentar a consistência interna desta subescala.

Tabela 2
Estrutura Fatorial do Instrumento

	1	2	3	4	h^2
Factor 1: Confiança nas Competências					
Fico sempre confiante nas decisões que tomo	.75				.58
Consgo sempre tirar partido de uma situação difícil	.54				.39
Sei que me consigo distinguir dos outros pela minha capacidade de inovação	.48				.33
Prefiro atividades profissionais que me deem liberdade para ser criativo	.48				.33
Tenho-me adaptado facilmente às transições que têm ocorrido ao longo da minha carreira	.52				.38
Factor 2: Tendência para a Ordem e Estrutura					
Gosto de organizar tudo ao pormenor na minha vida		.67			.46
Dou-me melhor em atividades profissionais que tenham uma rotina bem definida e estruturada		.67			.53
Gosto mais de me envolver em atividades que tenham resultados previsíveis		.65			.53
Acredito que os planos existem para serem cumpridos, não para estarem sempre a ser alterados		.61			.39
Sinto-me mais confortável quando as minhas atividades estão totalmente organizadas e estruturadas		.58			.36
Sinto que sou rígido (a) nas decisões que tomo		.54			.29
Para arriscar, preciso de ter a certeza de que vou ter sucesso		.52			.28
Preocupo-me muito por NÃO poder controlar todos os aspetos da minha vida		.49			.24
Tenho tendência para ser rígido nas minhas ideias e opiniões		.49			.26
Factor 3: Prontidão para a sorte e oportunidade					
Na maioria das vezes, sinto que as coisas correm a meu favor			.64		.58
Acredito que consigo criar oportunidades favoráveis para a minha carreira			.49		.39
No fundo, considero-me uma pessoa com sorte			.50		.31
Ajo sempre para dar o meu melhor, mesmo que a atividade NÃO seja do meu agrado			.40		.19
Quando estou numa situação difícil, espero sempre que tudo corra da melhor maneira possível			.30		.25
Tento rodear-me de pessoas que me possam ajudar nos meus objetivos			.27		.24

(continua...)

Tabela 2 (continuação)
Estrutura Fatorial do Instrumento

	1	2	3	4	<i>h</i> ²
Factor 4: Exploração do imprevisto					
Sinto necessidade de procurar novas formas para alcançar os meus objetivos				.67	.59
Não sei o que a vida me espera, mas estou curioso (a)				.62	.27
Procuo discutir com os meus colegas e amigos novos projetos de carreira e de vida				.44	.28
É verdade que acontecimentos triviais já tiveram influência nas minhas escolhas				.31	.10
Estou sempre alerta e à procura de novas oportunidades para a minha carreira				.52	.43
Valores próprios	3.82	3.34	1.00	0.79	
% Variância explicada	17.7	15.7	6.45	5.61	

Nota: Análise factorial usando *Unweighted Least Squares*, após rotação oblíqua, e comunalidades dos itens (*n* = 226, 25 itens).

O factor 4, denominado Exploração do Imprevisto, aglutinou itens das dimensões teóricas *Não-linearidade*, *Prontidão para a Sorte* e *Prontidão para a Oportunidade*. No seu conjunto, estes itens refletem uma atitude curiosa em relação ao futuro, um estado de alerta e sensibilidade para as oportunidades exteriores, uma necessidade de encontrar novas perspetivas para encarar a realidade e reformular projetos de vida.

Para todas as subescalas, os índices indicaram que todos os seus itens constituintes contribuíam para a consistência interna, pelo que não foi necessário eliminar qualquer item. Considerando os alfas de *Cronbach*, a primeira subescala apresenta o valor mais elevado ($\alpha = .83$).

A segunda subescala apresenta um alfa de .72. As duas últimas subescalas exibem alfas abaixo de .70.

As correlações entre as subescalas do questionário constam na Tabela 3. Entre as subescalas Confiança nas Competências e Prontidão para a Sorte e Oportunidade observaram-se correlações positivas fortes ($r = .58, p < 0.01$). Já as correlações entre a Prontidão para a Sorte e Oportunidade e Exploração do Imprevisto ($r = .45, p < 0.01$), e entre a Exploração do Imprevisto e Confiança nas competências ($r = .38, p < 0.01$) são consideradas moderadas. Emergiu também uma correlação negativa entre a subescala Tendência para Ordem e Confiança nas Competências ($r = -.29, p < 0.01$).

Tabela 3
Médias, Desvios-padrão, Correlações e Alfas de Precisão das Subescalas

	<i>M</i>	<i>DP</i>	1	2	3	4	5	6	α
1. <i>Stretching</i>	16.11	3.76	-						.80
2. <i>Embracing</i>	16.59	3.71	.24**	-					.72
3. CEI	32.70	7.01	.23**	.95**	-				.87
4. CC	33.76	5.08	.34**	.44**	.48**	-			.72
5. PSO	31.32	4.98	.52**	.31**	.33**	.34**	-		.68
6. EI	43.36	5.44	.25**	.42**	.51**	.49**	.38**	-	.66
7. TOE	40.98	8.99	-.00	-.24**	-.32**	-.29**	.04	.15*	.83

** $p < 0.01$; * $p < 0.05$.

Nota. *n* = 226; CEI = *Curiosity and Exploration Inventory*; CC = Confiança nas competências; PSO = Prontidão para Sorte e Oportunidade; EI = Exploração do imprevisto; TOE = Tendência para a Ordem e Estrutura.

Analisando as relações do QPI com o CEI, como se observa na Tabela 3, encontraram-se correlações positivas que vão ao encontro das relações esperadas, com destaque para a magnitude da correlação entre a escala Exploração do Imprevisto e a subescala *Embracing* ($r = .51, p < 0.01$). Estes resultados evidenciam que ambos os

instrumentos estão a medir constructos análogos no âmbito da exploração, do lidar com o imprevisto, com a novidade e incerteza. Outra correlação negativa esperada e que foi encontrada deu-se entre a subescala Tendência para a Ordem e Estrutura e o CEI ($r = -.32, p < 0.01$).

Discussão

Este estudo pretendeu contribuir com uma primeira proposta de um instrumento para avaliação vocacional tendo como bases epistemológicas a teoria do caos das carreiras (Pryor & Bright, 2014) e da teoria *Planned Happenstance* (Krumboltz, 2009; Mitchell et al., 1999). A análise da agregação dos itens em cada componente salientou uma estrutura assente em quatro grandes dimensões: Tendência para a Ordem e Estrutura, Confiança nas Competências, Prontidão para a Sorte e Oportunidade, Exploração do Imprevisto.

É interessante constatar que a maior parte dos itens relacionados com os atractores menos adaptativos se agregou no componente denominado Tendência para a Ordem e Estrutura. Já os itens propostos para as categorias Não-linearidade e Transições de vida juntaram-se para definir uma componente relacionada com a Exploração do Imprevisto. A teoria *Planned Happenstance* (Krumboltz, 2009; Mitchell et al., 1999) por sua vez, está representada nas subescalas Confiança nas Competências e Prontidão para a Sorte e Oportunidade.

A estrutura geral do questionário, tendo emergido a partir das oito categorias teóricas iniciais, faz realçar um núcleo de dimensões consideradas fundamentais para lidar com as tarefas relacionadas com o trabalho no século XXI. Com efeito, a noção de confiança nas capacidades é referenciada em várias teorias vocacionais (Lent, Hackett, & Brown, 1996; Savickas & Porfeli, 2012), tendo já alguns estudos com amostras de estudantes dado evidências da relação positiva entre crenças de autoeficácia e comportamentos de exploração e planeamento de carreira (e.g., Creed, Patton, & Prideaux, 2007; Rogers, Creed, & Glendon, 2008).

Também a investigação com adultos tem indicado que quanto maior a eficácia sentida para cumprir requisitos educacionais ou ocupações profissionais, mais amplas serão as opções de carreira consideradas, maior o interesse nelas, e melhor se preparam para traçar esses percursos vocacionais (Hackett, 1995; Lent, Brown, & Hackett, 1994).

Numa perspetiva complementar, o reconhecimento cada vez maior de que as carreiras se vão moldando também influenciadas por eventos não planeados e por circunstâncias do acaso, tem feito sobressair a necessidade de estimular nos clientes uma postura proactiva para lidar com a inevitável imprevisibilidade da vida, de forma a tirar o melhor partido dessas situações. As subescalas Prontidão para Oportunidade e Exploração do Imprevisto que assomaram neste questionário apresentam-se como uma possibilidade para, por um lado, situar o cliente face a esse nível de prontidão e, por outro, auxiliar no

desenvolvimento de atitudes favoráveis à carreira face a esses eventos e, igualmente, promover uma atitude de exploração do ambiente e das redes sociais. A forte correlação encontrada entre as subescalas Confiança nas Competências e Exploração do Imprevisto sustenta a ideia de que a crença positiva nas próprias capacidades aumenta a probabilidade de a pessoa estar disponível para as oportunidades, agindo com uma atitude de curiosidade face ao imprevisto, o que, conseqüentemente, poderá trazer resultados benéficos para a carreira.

Os resultados agora obtidos confirmam também a relativa independência estrutural destes componentes e salientam a importância de desenvolvimento de instrumentos de avaliação destas competências como sendo elementos relevantes a considerar num processo de Aconselhamento de Carreira. A análise das características psicométricas do Questionário mostra que este instrumento possui níveis de precisão adequados. A análise efetuada revela duas subescalas com índices de precisão bons e outras duas com índices menos satisfatórios. No entanto, segundo a perspetiva de alguns autores (e.g., Nunnally & Bernstein, 1994) os valores encontrados tornam-se aceitáveis nos primeiros estudos de desenvolvimento de novas escalas.

As relações encontradas entre as subescalas e o Inventário de Exploração e Curiosidade (CEI) fornecem evidências a favor da sua validade convergente. Especificamente, as subescalas que avaliam a confiança nas competências, a capacidade para improvisar, originar respostas criativas, e explorar as oportunidades estão relacionadas com as dimensões da motivação para procurar novas experiências (*Stretching*) e da vontade para abraçar a novidade e a natureza imprevisível do quotidiano (*Embracing*). Por outro lado, a relação negativa entre o CEI e a subescala Tendência para a Ordem e Estrutura sugere que a preferência por ambientes organizados, rotinas estruturadas e existência de padrões cognitivos pouco flexíveis está inversamente ligada à disposição para a procura de novidades e experiências desafiadoras. A presença desta relação apoia a validade discriminante do questionário.

Implicações para o Aconselhamento de Carreira

A teoria do caos das carreiras fornece uma moldura coerente para enquadrar tanto as abordagens modernas (e.g., teorias traço-factor) como as pós-modernas (e.g., construtivismo), e, mesmo advogando a necessidade de técnicas qualitativas (e.g., *card sorts*, narrativas, linhas de vida), reconhece, ao mesmo tempo, o valor de técnicas de avaliação convergentes, como os instrumentos psicométricos (Pryor & Bright, 2014; Savickas, 2011). Assim, constitui-se como uma mais-valia na medida em que ajuda

no reconhecimento e aproveitamento das influências da imprevisibilidade nas carreiras pessoais, mesmo através da utilização de estratégias das abordagens mais tradicionais (Faria & Loureiro, 2012).

O questionário que resultou deste primeiro estudo de desenvolvimento e validação traz consigo novas lentes para o psicólogo assistir o cliente na construção dos seus projetos de vida, já que pretende interligar uma abordagem psicométrica com uma lente construtivista. O foco passa então a ser a dimensão mais qualitativa que é suscitada por cada subescala, o que significa ir além das pontuações quantificadas. Desta forma, cria-se abertura para um processo colaborativo entre psicólogo e cliente, dando-se primazia às *histórias de vida* em vez de aos *resultados numéricos* (McMahon, Patton, & Watson 2003). O QPI, tendo resultado da interseção de duas teorias, tem potencial para desenvolver uma nova taxonomia para avaliação vocacional, que permitirá lançar uma nova perspectiva sobre os desafios do desenvolvimento contemporâneo de carreira.

Limitações e estudos futuros

Apesar de se terem verificado índices gerais satisfatórios, observaram-se também algumas fragilidades, nomeadamente ao nível de alguns itens (que apresentaram saturações baixas nos factores) e dos índices de precisão de algumas subescalas, indicando a necessidade de aperfeiçoar e reajustar este instrumento em futuras investigações. Um segundo aspeto a ter em consideração prende-se com as limitações resultantes da amostra utilizada, constituída maioritariamente por elementos do sexo feminino, e assim as respostas poderão refletir algum enviesamento relacionado com o sexo. No futuro seria importante tentar replicar estes resultados com outras amostras noutros contextos sociais, profissionais e culturais, utilizando outros instrumentos de modo a averiguar a relação das dimensões do QPI com outras variáveis importantes para a construção de carreira.

Referências

- Akmansoy, V., & Kartal, S. (2014). Chaos theory and its application to education: Mehmet Akif Ersoy university case. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14, 510-518. doi: 10.12738/estp.2014.2.1928
- Ayers, S. (1997). The application of chaos theory to psychology. *Theory & Psychology*, 7, 373-398. doi: 10.1177/0959354397073005
- Bandura, A (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman
- Bandura, A. (1982). The psychology of chance encounters and life paths. *American Psychologist*, 37(7), 747-755. doi:10.1037/0003-066X.37.7.747
- Bright, J. E. H. & Pryor, R. G. L. (2005). *The Complexity Perception Index*. Sydney, NSW: Bright and Associates/Congruence Pty Ltd.
- Bright, J. E. H., & Pryor, R. G. L. (2008). Shiftwork: A Chaos Theory of Careers agenda for change in career counselling. *Australian Journal of Career Development*, 17, 63-72. doi: 10.1177/103841621001900205
- Creed, P. A., Patton, W., & Prideaux, L. (2007). Predicting change over time in career planning and career exploration for high school students. *Journal of Adolescence*, 30, 377-392. doi:10.1016/j.adolescence.2006.04.003
- Farazmand, A. (2005). Role of government in an era of total quality management (TQM) and globalization: Challenges and opportunities. *Public Organization Review*, 5(3), 201-217. doi:10.1007/s11115-005-3498-z
- Faria, L., & Loureiro, N. (2012). Teoria do caos e aconselhamento de carreira: implicações para a prática. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13, 235-244.
- Galatzer-Levy, R. M. (2009). Finding your way through chaos, fractals, and other exotic mathematical objects: A guide for the perplexed. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 57, 1227-1249. doi: 10.1177/0003065109347905.
- Gorsuch, R. L. (1997). Exploratory factor analysis: Its role in item analysis. *Journal of Personality Assessment*, 68, 532-560.
- Hackett, G. (1995). Self-efficacy in career choice and development. In A. Bandura (Ed), *Self-efficacy in changing societies* (pp. 232-258). New York: Cambridge University Press.
- Hair, J. F. J., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1995). *Multivariate data analysis* (4th ed.). Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Harkness, H. (2005). *Capitalizing on career chaos: Bringing creativity and purpose to your work and life*. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing
- Hirschi, A. & Freund, P. A. (2014). Career engagement: Investigating intraindividual predictors of weekly fluctuations in proactive career behaviors. *Career Development Quarterly*, 62(1), 5-20. doi 10.1002/j.2161-0045.2014.00066.x
- Horn, J. L. (1965), A rationale and test for the number of factors in factor analysis. *Psychometrika*, 30, 179-185. doi: 10.1007/BF02289447

- Janeiro, I. N. (2010). Motivational dynamics in the development of career attitudes among adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, *76*, 170-177. doi:10.1016/j.jvb.2009.12.003
- Janeiro, I. N. (2011). Escala de Atribuições em relação à Carreira (EAC): um estudo exploratório. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *12*, 5-13.
- Kashdan, T. B., Gallagher, M. W., Silvia, P. J., Winterstein, B. P., Breen, W. E., Terhar, D., & Steger, M.F. (2009). The Curiosity and Exploration Inventory-II: Development, factor structure, and initial psychometrics. *Journal of Research in Personality*, *43*, 987-998 .doi:10.1016/j.jrp.2009.04.011
- Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, *17*(2), 135-154. doi:10.1177/1069072708328861
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, *45*, 79-122. doi:10.1006/jvbe.1994.1027
- Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S. D. (1996). A social cognitive framework for studying career choice and transition to work. *Journal of Vocational Education Research*, *21*, 3-31.
- Lorenz, E. N. (1995). *The essence of chaos*. University of Washington Press.
- Marshall, R. J. (2011). On mirroring, fractals, chaos, and psychoanalysis. *Modern Psychoanalysis*, *36*, 52-94. doi: 10.1177/0894845313498303
- McMahon, M., Patton, W., & Watson, M. (2003). Developing qualitative career assessment processes. *Career Development Quarterly*, *51*, 194-201. doi: 10.1002/j.2161-0045.2003.tb00601.x
- Metz, A. J., & Guichard, J. (2009). Vocational psychology and new challenges. *Career Development Quarterly*, *57*, 310-318. doi: 10.1002/j.2161-0045.2009.tb00116.x
- Mitchell, K. E., Levin, A. S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling and Development* *77*, 115-124. doi: 10.1002/j.1556-6676.1999.tb02431.x
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Patil, V. H., Surendra, N. S., Sanjay, M., & Donovan, D. T. (2007). *Parallel analysis engine to aid determining number of factors to retain* [Computer software]. Disponível em <http://smishra.faculty.ku.edu/parallelengine.htm>
- Patil, V. H., Surendra, N. S., Sanjay, M., & Donovan, D. T. (2008). Efficient theory development and factor retention criteria: A case for abandoning the 'eigenvalue greater than one' criterion. *Journal of Business Research*, *61*, 162-170.
- Pryor, R. G. L. (2010). A framework for chaos theory career counselling. *Australian Journal of Career Development*, *19*, 32-40. doi: 10.1177/103841621001900205
- Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2003). The chaos theory of careers. *Australian Journal of Career Development*, *12*, 12-20. doi: 10.1177/103841620301200304
- Pryor, R. G. L. & Bright, J. E. H. (2014). The Chaos Theory of Careers (CTC): Ten years on and only just begun. *Australian Journal of Career Development*. *23*, 4-12 doi: 10.1177/1038416213518506
- Rogers, M. E., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, *73*, 132-142. doi:10.1016/j.jvb.2008.02.002
- Savickas, M. L. (2011). New questions for vocational psychology: Premises, paradigms, and practices. *Journal of Career Assessment*, *19*, 251-258. doi: 10.1177/1069072710395532
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, *75*, 239-250. doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Savickas, M. L., & Porfeli, E.J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, *80*, 661-673. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Schwab, D. P. (1980). Construct validity in organizational behavior. In L. L. Cummings & B.M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 2) (pp. 3-43). Greenwich, CT.: JAI Press
- Smith, A. (2002). Three scenarios for applying chaos theory in consumer research. *Journal of Marketing Management*, *18*, 517-531. doi: 10.1362/0267257022683640
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Boston: Pearson/Allyn & Bacon.
- Wieland-Burston, J. (1992). *Chaos and order in the world of the psyche*. London: Psychology Press.
- Williams, C. R., & Arrigo, B. A. (2002). *Law, psychology, and justice: Chaos theory and the new (dis)order*. New York: SUNY Press.

Williams, G. P. (1997). *Chaos theory tamed*. Washington, DC: Joseph Henry Press.

Worthington, R. L., & Whittaker, T. A. (2006). Scale development research: A content analysis and recommendations for best practices. *The Counseling Psychologist, 34*(6), 806-838. doi:10.1177/0011000006288127

Recebido 06/03/2015

1ª Revisão 14/05/2015

Aceite Final 20/05/2015

Sobre os autores

João Soares é Mestre em Psicologia da Educação e Orientação pela Universidade de Lisboa. Colabora na área de Aconselhamento Vocacional no Serviço de Atendimento à Comunidade da Faculdade de Psicologia. Tem interesse elevado pelo desenvolvimento de novos instrumentos de avaliação vocacional.

Isabel Nunes Janeiro é Professora auxiliar na Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa (FPUL). Lecciona cadeiras na área da Psicologia Vocacional e dos Métodos de Investigação em Psicologia.