

Adaptabilidade de Carreira nas Organizações: Revisão de Escopo

Víctor Gabriel dos Santos Tomaz¹

Thaís Zerbini

Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto/SP, Brasil

Resumo

O objetivo desta pesquisa consiste em sintetizar o corpo internacional de pesquisa sobre adaptabilidade de carreira. Por meio da realização de uma revisão de escopo foram identificadas 24 publicações relevantes e analisados os principais modelos teóricos utilizados pelas pesquisas, bem como as principais escalas utilizadas e os antecedentes e consequentes da adaptabilidade de carreira. A Teoria da Psicologia do Trabalho aparece como base recorrente para as investigações em adaptabilidade de carreira, denotando a importância de variáveis contextuais (e.g., marginalização e restrição econômica) e volição de trabalho para a compreensão do construto. Os resultados sintetizados pela pesquisa demonstram o potencial para contribuir com a atuação profissional de orientadores de carreira, no enfrentamento de barreiras contextuais e indicam lacunas para pesquisas futuras.

Palavras-chave: revisão de literatura, adaptabilidade de carreira, recursos humanos, aprendizagem de máquina

Abstract: Career Adaptability in Organizations: Scoping Review

The objective of this research is to summarize the international body of research on career adaptability. Through a scoping review, it was possible to identify 24 relevant publications and analyze the main theoretical models used by the research, as well as the main scales and the antecedents and consequences of career adaptability. The Psychology of Working Theory appears as a recurring basis for research on career adaptability, denoting the importance of contextual variables (e.g., marginalization and economic constraint) and work volition for understanding the construct. The results summarized by the research demonstrate the potential to contribute to the professional performance of career counselors, in facing contextual barriers and indicate gaps for future research.

Keywords: review literature, career adaptability, personnel, machine learning

Resumen: Adaptabilidad profesional en las organizaciones: Scoping Review

El objetivo de esta investigación es resumir el cuerpo internacional de investigaciones sobre adaptabilidad profesional. A través de una Scoping Reivew, fue posible identificar 24 publicaciones relevantes y analizar los principales modelos teóricos utilizados por la investigación, así como las principales escalas y los antecedentes y consecuencias de la adaptabilidad profesional. La Psicología de la Teoría del Trabajo aparece como una base recurrente para la investigación sobre la adaptabilidad profesional, denotando la importancia de las variables contextuales (por ejemplo, marginación y restricción económica) y la voluntad de trabajar para comprender el constructo. Los resultados resumidos por la investigación demuestran el potencial para contribuir al desempeño profesional de los orientadores de carrera, al enfrentar las barreras contextuales e indican brechas para futuras investigaciones.

Palabras-clave: revisión de literatura, adaptabilidad profesional, personal, aprendizaje automático

¹ Endereço para correspondência: Avenida Bandeirantes, 3900, Monte Alegre, 14040-90, Ribeirão Preto, SP. E-mail: victor.tomaz@usp.br

O mercado de trabalho vem sendo marcado por avanços tecnológicos, globalização e constantes mudanças nas demandas dos trabalhadores (Souza, 2025). Estas mudanças sociais e econômicas aumentam consideravelmente a incerteza e a complexidade do desenvolvimento de carreira para indivíduos, gerando diversos desafios pessoais e profissionais (Yen et al., 2019). Como consequência, caminhos personalizados e autodirecionados de carreira vêm ganhando cada vez mais importância (Chen et al., 2023). Em razão disso, os recursos pessoais também se tornam mais relevantes para o desenvolvimento de uma carreira bem-sucedida (Savickas, 2013). Um recurso especialmente relevante é a adaptabilidade (Chen et al., 2023). Em um cenário no qual as estruturas sociais estão gradativamente oferecendo menos suporte, à medida que o mercado de trabalho se apresenta progressivamente mais competitivo, é necessário que os indivíduos desenvolvam autonomia para se adaptar às frequentes e inesperadas demandas (Rossier et al., 2017). Em razão disso, a adaptabilidade de carreira vem se tornando um dos tópicos frequentemente investigados pela área de Orientação Profissional (OP) e pela Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) (Chen et al., 2020).

O termo adaptabilidade de carreira foi proposto por Savickas (1997) para substituir o conceito de maturidade de carreira como construto central na Teoria do Desenvolvimento da carreira proposta por Super (1955). A proposta de Super se articula a partir de seus trabalhos anteriores de tempo de vida e espaço de vida (Super, 1980). Nesta perspectiva, a maturidade de carreira exige que o indivíduo complete um conjunto de etapas de desenvolvimento cognitivo e atitudinal (Watson, 2019). Fundamentado nessas tarefas, os indivíduos deveriam adquirir conhecimento sobre si; sobre as carreiras; ser capaz de integrar tais conhecimentos; realizar decisões de carreira efetivas; e ser capaz de elaborar planejamento de carreira. Em resumo, a maturidade de carreira se apresenta como a prontidão que um indivíduo demonstra durante a adolescência para se ajustar a demandas de papéis sociais (Super, 1955). Entretanto, mesmo que o conceito de maturidade de carreira fosse apropriado para o contexto de trabalho no século anterior, foram realizados esforços para repensá-lo, uma vez que ele não se mostrou adequado o suficiente para descrever o desenvolvimento de carreira de adultos (Wang et al., 2024).

Como alternativa, Savickas (2013) repensa esse conceito como a representação dos recursos individuais que possibilitam o enfrentamento das dificuldades que constituem a realização de tarefas atuais ou futuras, possíveis mudanças ocupacionais e traumas no trabalho. A Adaptabilidade de Carreira envolve as dimensões: 1. Preocupação, 2. Controle, 3. Curiosidade e 4. Confiança em relação ao seu futuro ocupacional (Savickas & Porfeli, 2012).

A preocupação de carreira, é tomada como a primeira e mais importante dimensão, e indica a capacidade

do indivíduo em prestar atenção em sua carreira futura (Savickas, 2005). O controle de carreira aborda a crença de que indivíduos são autodeterminados e responsáveis pela construção de suas próprias carreiras (Savickas, 2005). Curiosidade de carreira reflete a motivação dos indivíduos em explorar suas carreiras, permitindo que explorem de forma mais realista as opções de educação e carreira para alcançar objetivos futuros (Savickas, 2005). A função da dimensão curiosidade envolve atitudes de autoexploração e exploração da carreira, o que significa que os indivíduos estão dispostos a tentar explorar ativamente a si mesmos e ao mundo do trabalho (Takao & Ishiyama, 2021). Por fim, a confiança se refere à capacidade de cultivar a autoeficácia para a solução de problemas concretos de carreira, empoderando indivíduos para a construção de um futuro profissional a partir da superação de dificuldades (Savickas, 2005).

Pode ser percebido que a adaptabilidade de carreira enfatiza a interação entre o indivíduo e o meio em que vive, bem como a necessidade de enfrentar os problemas que podem surgir durante o processo de desenvolvimento de carreira (Savickas & Porfeli, 2012). Sendo assim, pode-se caracterizar a adaptabilidade de carreira como uma habilidade que permite os indivíduos a manterem o equilíbrio em momentos de crise de carreira ou nos quais é necessário realizar mudanças em sua carreira (Chen et al., 2020). Maior adaptabilidade fornece ao indivíduo recursos pessoais para encontrar soluções, lidar com dificuldades e reagir com flexibilidade (Yen et al., 2019). Um determinado comportamento pode ou não ser adaptativo a depender da situação. Em vista disso, é esperado que um indivíduo com tendências comportamentais flexíveis, apto para gerenciar seus recursos e seu comportamento a depender da situação lide melhor com o processo de adaptação de carreira do que um indivíduo com tendências comportamentais rígidas (Storme et al., 2020).

Em razão da importância da adaptabilidade de carreira para as pesquisas sobre o mundo do trabalho, a literatura que busca investigar diferentes aspectos do seu desenvolvimento e suas consequências é ampla. É possível citar pesquisas que investigam adaptabilidade de carreira e sua relação com traços de personalidade (Gonçalves et al., 2021; Íspir et al., 2019; Rudolph et al., 2017). A partir desta literatura, é possível indicar que maiores pontuações em determinados traços de personalidade, como conscienciosidade e abertura (John et al., 1991), indicam maiores possibilidades do indivíduo em se adaptar e lidar com desafios de carreira (Storme et al., 2020).

Também são observados estudos que visam investigar como a adaptabilidade de carreira se relaciona com ou impacta diversas outras variáveis relevantes para a POT e estudos sobre carreira (Federici et al., 2021; Kim & Kim, 2022b; Takaou & Ishiyama, 2021). Em razão de sua relação com o conjunto de atitudes e comportamentos citados anteriormente, a literatura apresenta evidências de

como a adaptabilidade de carreira emerge também como uma variável relacionada com a ocorrência positiva da empregabilidade autopercebida (Monteiro et al., 2020). Sendo assim, há um indicativo que indivíduos que apresentam maior adaptabilidade possuem crenças positivas acerca da probabilidade de sucesso no mercado de trabalho (Atitogbe et al., 2019). Em complemento, também é possível observar evidências que indicam que a adaptabilidade de carreira está relacionada a menores índices de *turnover* (Guan et al., 2015; Rasheed et al., 2020), maior autoeficácia em relação a habilidades para encontrar informações, aplicar para um trabalho e ter bom desempenho em entrevistas (Matijaš & Seršić, 2021), bem como maiores níveis de segurança psicológica (Gong et al., 2023).

Em razão dessas evidências apontadas pela literatura e pela importância da adaptabilidade de carreira para a POT e o desenvolvimento de carreira, há também um conjunto de pesquisas que visam investigar intervenções buscando desenvolver a adaptabilidade de carreira. Santilli et al. (2019) desenvolveram e implementaram uma intervenção em grupo de adolescentes focado na reflexão e narrativa de suas histórias de carreira emergentes. Koen et al. (2012), desenvolveram e validaram um programa de treinamento para o desenvolvimento de adaptabilidade de carreira em universitários. Em complemento, Eryilmaz e Kara (2020) também desenvolveram um programa de psicoeducação para desenvolver a adaptabilidade de carreira em futuros conselheiros psicológicos.

Diante do que foi discutindo até o momento, o objetivo do presente estudo consiste em sintetizar o corpo internacional de pesquisa sobre adaptabilidade de carreira, norteando-se pela seguinte pergunta: Quais evidências científicas existem internacionalmente sobre adaptabilidade de carreira em amostras de indivíduos trabalhadores adultos? Os objetivos específicos consistem em: 1. Identificar as perspectivas e modelos teóricos utilizados em pesquisas sobre adaptabilidade de carreira com adultos trabalhadores; 2. Identificar quais instrumentos e intervenções são utilizados; e 3. Identificar como a variável adaptabilidade de carreira se relaciona com outros construtos.

Em resumo, considera-se que o mercado de trabalho contemporâneo é marcado por volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade (Dima et al., 2021). Neste contexto, indivíduos precisam continuamente enfrentar a pressão da inovação e mudança para atingir seus objetivos. A capacidade de se adaptar a esses desafios se torna essencial para garantir a sobrevivência e o autodesenvolvimento (Shet, 2024). Em vista do potencial da adaptabilidade de carreira neste contexto, bem como a amplitude de evidências presentes na literatura internacional que continuam em constante construção, considera-se importante a realização de uma revisão sistemática sobre o tema. Isto pois a partir da revisão de literatura é possível fornecer uma análise sumária existente sobre um tópico

em particular (Munn et al., 2018). Conseqüentemente, é possível tirar conclusões, a partir de níveis de certeza, confiança e consistência sobre o que é conhecido ou não acerca de um assunto delimitado pela pergunta de pesquisa formulada pelos pesquisadores que aplicam este método de investigação (Briner & Denyer, 2012). Considera-se a revisão de escopo um método adequado para identificar, analisar e sintetizar a literatura referente à adaptabilidade de carreira no contexto de organizações e trabalho, uma vez que este tipo de estudo visa seguir uma metodologia clara, com critérios explícitos e procedimentos replicáveis (Petticrew & Roberts, 2006).

Método

Estratégia de busca

Esta revisão de escopo seguiu o método PRISMA, tendo seu método norteado pelo protocolo PRISMA-ScR (*Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses extension for Scoping Reviews*). Em maio de 2024 foram realizadas buscas nas bases de dados Eric, *Web of Science*, *PsycInfo* e *Scopus*, que tradicionalmente indexam pesquisas na área da educação, saúde e psicologia. As buscas foram limitadas ao título, resumo e palavras-chave dos artigos, utilizando-se a seguinte estratégia e booleanos: (“*Career*”) AND (“*Adaptability*”) AND (“*Career Adaptability*”) AND (“*workplace*” OR “*organization**” OR “*organizational*” OR “*work*”) AND (“*Psychology*” OR “*Organizational Psychology*”). Também foram utilizados filtros para restringir os resultados a somente artigos científicos revisados por pares. Não foram utilizados limites de ano de publicação ou idioma.

Foram adotados os seguintes critérios de inclusão: 1. artigos de pesquisa; 2. que possuem metodologia quantitativa; 3. que investigam adaptabilidade de carreira; 4. abordam contextos de organizações e trabalho; 5. que possuem amostras de indivíduos adultos trabalhadores. Foram excluídos artigos que: 1. apresentam amostras ou contextos de pesquisa muito específicos; 2. apresentam texto indisponível; e 3. artigos ou publicações estritamente conceituais ou teóricas. A exclusão desses artigos foi decidida em razão de eventuais dificuldades no acesso, generalização e discussão dos resultados em diálogo com o escopo de literatura abordado pela pergunta norteadora. Alguns exemplos de amostras e contextos de pesquisa específico incluíram: trabalhadores com doenças crônicas e trabalhadores vítimas de acidentes no trabalho.

Seleção do corpus de análise

Os 217 artigos recolhidos de acordo com as estratégias de busca foram agrupados em um banco de dados e as duplicações foram removidas. O processo de identificação

e seleção dos artigos relevantes foi realizado por dois juízes independentes, um mestrando em psicologia e um Professor Doutor em psicologia, ambos estudiosos na área. No caso de discordância entre os dois juízes, um terceiro foi convidado a contribuir com sua avaliação. Os dois juízes independentes inicialmente analisaram os títulos, resumo e palavras-chave de todos os artigos, de modo a selecionar parte dos artigos para o estudo de elegibilidade. Os artigos aprovados nesta análise de resumo inicial foram posteriormente analisados em sua íntegra, para determinar a inclusão, ou não, no corpus de análise.

Para auxiliar no processo de análise de artigos foi utilizado o *software ASReview*, uma ferramenta de código aberto que emprega *machine learning* para auxiliar pesquisadores a tomar decisões acerca da inclusão ou exclusão de artigos em uma revisão sistemática. Optou-se por utilizar tal ferramenta uma vez que há o potencial de mitigar problemas e facilitar a etapa de triagem dos artigos (Quan & Hui, 2023). Para a realização do processo de análise com auxílio da ferramenta de *machine learning*, foi previamente estabelecido um critério de estopim após a avaliação de um número considerável de estudos irrelevantes de maneira consecutiva, assim como recomendado por van Haastrecht et al. (2021).

O objetivo do processo de triagem é identificar artigos relevantes (R) presentes em um determinado corpo de análise (N). Contudo, o total de artigos relevantes é sempre desconhecido. Para determinar esse número, foram selecionados aleatoriamente uma fração $F = 0.1$ de todos os estudos selecionados para a etapa de triagem. Dentre esses artigos obteremos r artigos relevantes e i artigos irrelevantes ($r + i = F \times N$). Desta forma, podemos estimar que R seja igual a:

$$R \approx N \times \frac{r}{(r+i)}$$

Obtendo uma estimativa do número R de artigos relevantes em um corpus de análise, pode-se estabelecer como critério de estopim encontrar o número R estimado de artigos relevantes.

Extração dos dados

As principais informações dos artigos que compuseram o corpus de análise foram extraídas e catalogadas, com o objetivo de responder às principais perguntas que nortearam a revisão sistemática. Em vista disso, a extração teve o enfoque em informações acerca de: 1. definições e perspectivas teóricas sobre adaptabilidade de carreira apresentadas pela literatura, 2. procedimentos de coleta de dados, 3. procedimentos de análise de dados e os principais resultados apresentados pelos estudos, 4. modelo multivariado investigado e 5. limitações da pesquisa. Adicionalmente, também foram extraídas informações

acerca do 6. contexto de realização das pesquisas, 7. quantidade de participantes e 8. características sociodemográficas das amostras.

Síntese

Para a síntese das principais informações extraídas dos artigos revisados, foram catalogadas as definições de adaptabilidade de carreira utilizadas e seu referencial teórico, os instrumentos de coleta de dados utilizados, os modelos multivariados propostos pelos estudos, bem como os principais resultados das intervenções realizadas. Para identificar essas informações, foi feita a leitura integral dos artigos que compuseram o *corpus* de análise desta revisão, a fim de descrevê-las precisamente. As informações foram analisadas e resumidas com a utilização do aplicativo Microsoft Excel (16.0), o programa Endnote 21 e o ASReview versão 1.3.2.

Considerações Éticas

Por tratar-se de uma pesquisa realizada exclusivamente com textos científicos para revisão da literatura científica, não é necessária a avaliação pelo Comitê de Ética em Pesquisa, assim como consta na Resolução nº 510/2016 – CNS. Em adição, algumas atitudes foram tomadas acerca do tratamento e controle das informações analisadas: 1. todos os artigos incluídos no *corpus* de análise encontram-se em acesso aberto ou foram requisitados pelos autores aos responsáveis pelas pesquisas originais; 2. os arquivos contendo as análises das informações publicadas foram armazenados em um HD de uso exclusivo dos pesquisadores.

Resultados

O uso do ASReview reduziu consideravelmente o processo de triagem manual, selecionando e excluindo artigos de forma eficiente. Inicialmente foram encontrados 217 artigos a partir das 4 bases de dados selecionadas. A seleção final foi obtida de acordo com o fluxograma apresentado na Figura 1.

Principais características

Foram identificadas publicações relevantes de investigações quantitativas com enfoque na adaptabilidade de carreira em adultos trabalhadores. Foi observado que há um maior volume de publicações sobre adaptabilidade de carreira nos anos 2020 (20,83%), 2022 (16,67%) e 2023 (16,67%). Também é possível notar que há um aumento da realização de investigações pautadas pela perspectiva da Teoria da Psicologia do Trabalho a partir do ano de 2020.

Para nacionalidade, considerando o contexto de coleta de dados, a maior parte das pesquisas foi

realizada nos Estados Unidos (25%), seguido pela China (16,67%), África do Sul (12,5%), Taiwan (8,33%) e Itália (8,33%). Apesar de em menor quantidade, também

foram identificados estudos realizados no Brasil (4,17%), Alemanha (4,17%), Islândia (4,17%), Paquistão (4,17%), Malásia (4,17%), Suíça (4,17%) e Coreia do Sul (4,17%).

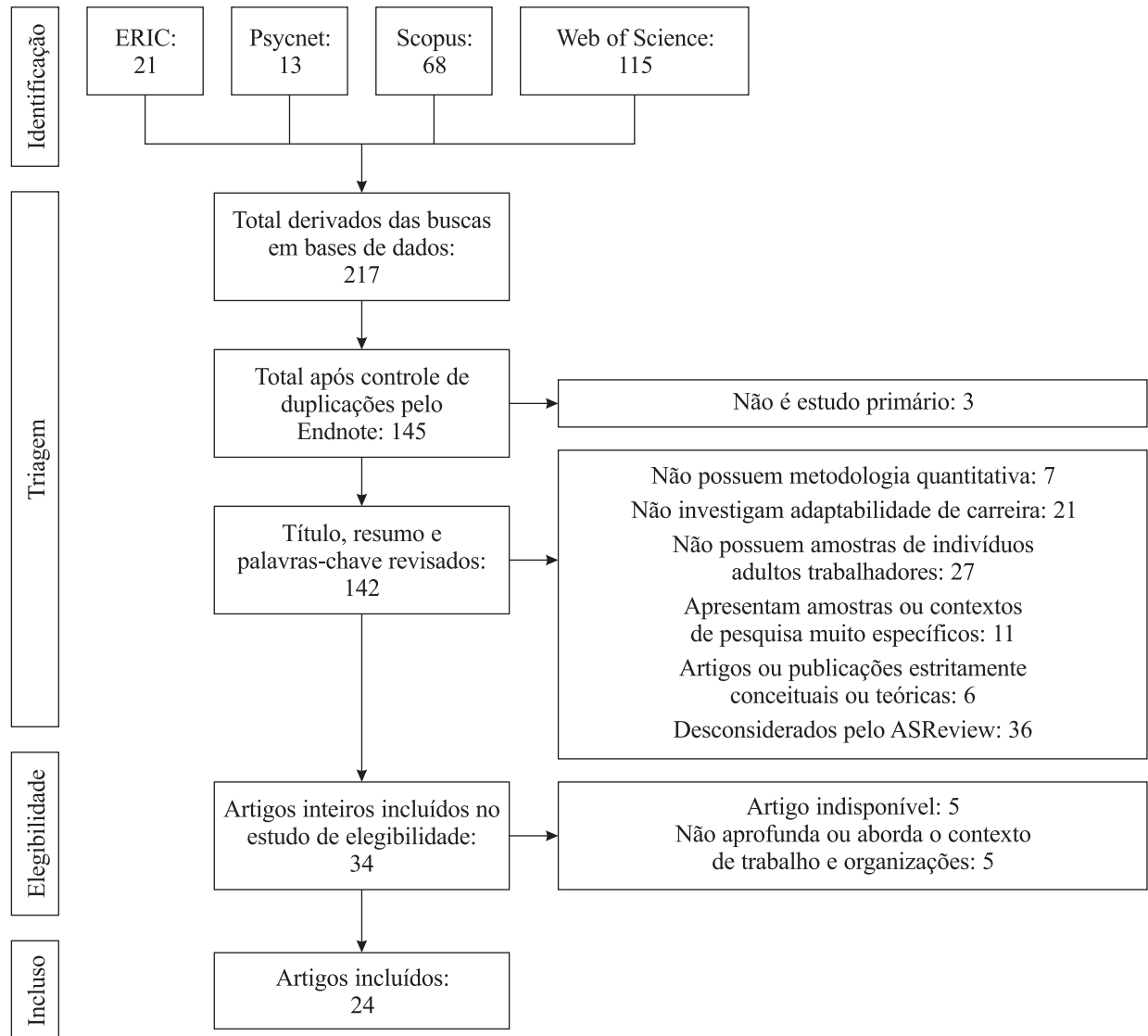


Figura 1. Etapas de coleta de dados para revisão de literatura

Fonte. Os autores (2024)

Instrumentos Utilizados

No contexto internacional, foram encontradas 9 escalas de adaptabilidade de carreira. A *Escala de Adaptabilidade de Carreira* (CAAS) de Savickas e Porfeli (2012), foi utilizada em 6 estudos (25%) para investigar a adaptabilidade de carreira, sendo o instrumento utilizado mais frequentemente. Sendo utilizado na mesma frequência, foi encontrado o *Inventário de Futuros de Carreira* (Rottinghaus et al., 2005), a partir de seus 11

itens que compõem sua dimensão de adaptabilidade de carreira. Esses itens foram utilizados em 5 publicações (25%) distintas. Também foram encontradas diferentes versões da CAAS, como a versão composta por 5 dimensões e 55 itens (8,33%) desenvolvida por Savickas (2010) e adaptações para os contextos de Taiwan (8,33%), China (8,33%), Itália (4,17%), Brasil (4,17%), Islândia (4,17%), e Alemanha (4,17%) da versão composta por 24 itens e 4 dimensões. Uma publicação da China e uma da Malásia não reportaram informações suficientes para identificar as

informações da escala utilizada na investigação realizada. A Tabela 1 apresenta as informações descritivas sobre as

escalas de adaptabilidade de carreira recuperadas da literatura internacional.

Tabela 1
Informações sobre Escalas de Adaptabilidade de Carreira

Referência	Instrumento	Nº de Itens	Dimensões
Rottinghaus et al., (2005)	Inventário de Futuros de Carreira	11	Unidimensional
Di Fabio (2016)	Escala de Adaptabilidade de Carreira (Itália)	24	Quatro dimensões
Savickas & Porfeli (2012)	Escala de Adaptabilidade de Carreira	24	Quatro dimensões
Savickas (2010)	Escala de Adaptabilidade de Carreira	55	Cinco dimensões
Audibert & Teixeira (2015)	Escala de Adaptabilidade de carreira (Brasil)	24	Quatro dimensões
Hou et al. (2012)	Escala de Adaptabilidade de Carreira versão breve (China)	12	Quatro dimensões
Einarsdóttir et al. (2015)	Escala de Adaptabilidade de Carreira (Islândia)	55	Quatro dimensões
Tien et al. (2012)	Escala de Adaptabilidade de Carreira (Taiwan)	25	Quatro dimensões
Maggiore et al. (2017)	Escala de Adaptabilidade de Carreira Versão Breve (Alemanha)	12	Quatro dimensões

Fonte. Os autores (2024)

Principais evidências

A presente revisão de escopo teve como objetivo sintetizar o corpo internacional de pesquisa sobre adaptabilidade de carreira, norteando-se pela seguinte pergunta: Quais evidências científicas existem internacionalmente sobre adaptabilidade de carreira em amostras de indivíduos trabalhadores adultos? Em 41,67% dos estudos que compuseram o presente *corpus* de análise foi investigado o modelo da Teoria da Psicologia do Trabalho. Outras teorias que apoiaram as investigações incluem o modelo de adaptação da construção da carreira (Savickas, 2013), teoria psicológica do ajuste de trabalho (Dawis & Lofquist, 1984), teoria da conservação de recursos (Hobfoll et al., 2018) e o modelo de carreira sustentável (De Vos et al., 2020).

Os modelos propostos investigaram, em sua maioria, as relações entre adaptabilidade de carreira, volição de trabalho, restrição econômica, marginalização e trabalho decente. A adaptabilidade de carreira apresentou correlação negativa com restrição econômica (Chen, Jiang et al., 2020; Duffy et al., 2020; Kim et al., 2023) e marginalização (Kim & Kim, 2022a). A volição de trabalho, por sua vez, apresentou evidências de correlação positiva com adaptabilidade de carreira (Duffy et al., 2019; Su & Liang, 2023) e capacidade de prever a adaptabilidade de carreira (England et al., 2020).

Para trabalho decente, foram observadas evidências da capacidade preditiva da adaptabilidade de carreira para esta variável (Chen, Jiang et al., 2020; Duffy et al., 2019; England et al., 2020; Kim et al., 2023; Kim & Kim, 2022a; Su & Liang, 2023; Vilhjálmsdóttir, 2021). O estudo de Kim e Kim (2022a) também encontrou evidências de correlação entre adaptabilidade de carreira e satisfação com

o trabalho. A adaptabilidade de carreira também apresentou potencial para moderar o efeito indireto de restrição econômica em trabalho decente a partir do mecanismo de volição para trabalhar (Su & Liang, 2023). Em complemento, a aquisição de capital humano, econômico e cultural apresentou evidências de correlação com maiores níveis de volição de trabalho, adaptabilidade de carreira e trabalho decente (Kim et al., 2024).

Entretanto, as evidências relacionadas ao modelo da Teoria do Trabalho ainda são controversas. Duffy et al. (2019) não foram capazes de encontrar correlação significativa entre as variáveis restrição econômica e marginalização com adaptabilidade de carreira em uma amostra de trabalhadores nos Estados Unidos. Tanto England et al. (2020) quanto Kim e Kim (2022a) também encontraram evidências diferentes das pressupostas pelo modelo da Teoria da Psicologia do Trabalho, encontrando correlação positiva entre restrição econômica e adaptabilidade de carreira. Já os estudos de Kim et al. (2023) e England et al. (2020) não encontraram evidências de correlação significativas entre marginalização e adaptabilidade de carreira.

Outros estudos que compuseram o *corpus* de análise também investigaram variáveis em conjunto ao modelo da Teoria da Psicologia do Trabalho. Kim e Allan (2021) investigaram como três tipos de consciência crítica (desigualdade percebida, igualitarismo e ação crítica) moderaram as relações entre fatores contextuais (restrição econômica e classismo) e variáveis vocacionais (volição de trabalho e adaptabilidade de carreira). O estudo indica que pessoas com baixo igualitarismo apresentaram uma relação negativa entre classismo (uma nova operacionalização de marginalização) e adaptabilidade de carreira, à medida que pessoas com ação crítica baixa ou moderada apresentaram relação negativa entre classismo e adaptabilidade

de carreira. A desigualdade percebida não apresentou mudanças significativas nas relações investigadas. Kim et al. (2023) também encontrou evidências de que estresse cumulativo pode prever negativamente a adaptabilidade de carreira. Duffy et al. (2020) investigaram o modelo da Teoria da Psicologia do Trabalho ao longo do tempo, encontrando resultados intrapessoais e interpessoais. Os efeitos interpessoais de marginalização e restrição econômica foram capazes de prever negativamente a adaptabilidade de carreira. Entretanto, os efeitos interpessoais de marginalização e restrição econômica não apresentaram predição da adaptabilidade de carreira.

Harry e Coetzee (2013) e Harry (2017) investigaram a adaptabilidade de carreira em trabalhadores em *call centers* na África do Sul. O estudo de Harry (2017) apontou que a significância é capaz de fortalecer a adaptabilidade da carreira através da eficácia profissional e a inteligência emocional surgiu como preditor da adaptabilidade de carreira. Harry e Coetzee (2013) investigaram a relação entre variáveis biográficas, senso de coerência e *burnout* com a adaptabilidade de carreira. As variáveis biográficas referentes a idade e gênero, bem como o senso de coerência predisseram positivamente a adaptabilidade de carreira. Altos níveis de adaptabilidade não sofreram influência negativa do *burnout*.

Similarmente, a pesquisa de Nyathi e Oothuizen (2023) demonstrou que de acordo com gênero, a adaptabilidade de carreira variou significativamente para as dimensões preocupação e controle em uma amostra de trabalhadores do setor de investimentos na África do Sul. A variável idade apresentou diferenças significativas apenas para a dimensão curiosidade. De acordo com a etnia, foram observadas diferenças nos valores das dimensões preocupação, controle e curiosidade, com pessoas brancas apresentando maiores escores. Por fim, o estudo também identificou que existem diferenças significativas para as dimensões controle e confiança de acordo com o nível de qualificação dos respondentes.

As pesquisas de Gori et al. (2022) e Shabeer et al. (2023) investigaram a relação entre autoestima e adaptabilidade de carreira. Tanto a autoestima (Gori et al., 2022), quanto autoestima baseada na organização (Shabeer et al., 2023) apresentaram associação positiva e significativa com adaptabilidade de carreira. Em complemento, a pesquisa de Gori et al. (2022) também encontrou evidências de relação positiva entre adaptabilidade de carreira e presença de significado na vida, bem como relação negativa entre adaptabilidade de carreira e busca por significado na vida. A adaptabilidade de carreira também apresentou papel de mediadora parcial entre autoestima e presença de significado e busca de significado. O estudo de Shabeer et al. (2023) encontrou evidências acerca da relação positiva entre adaptabilidade de carreira e liderança inclusiva. A justiça organizacional aparece como uma variável moderadora para a associação positiva entre autoestima baseada na organização.

Salvador e Ambiel (2019) e Topino et al. (2022) investigaram a relação entre autoeficácia e adaptabilidade de carreira. Foram encontradas correlações positivas entre adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional (Salvador & Ambiel, 2019) e autoeficácia geral (Topino et al., 2022). Em complemento, o estudo de Salvador e Ambiel (2019) também encontrou que a dimensão controle da adaptabilidade de carreira foi capaz de prever a satisfação com a ocupação atual, satisfação com o salário e faixa de rendimento atuais. Por sua vez, a pesquisa de Topino et al. (2022) encontrou relação significativa entre resiliência e adaptabilidade de carreira, bem como influência da adaptabilidade de carreira na satisfação com a vida.

Ambas as pesquisas de Wu (2025) e Li et al. (2024) investigaram a relação entre adaptabilidade de carreira e traços de personalidade. Partindo do modelo de personalidade dos Cinco Grandes Fatores (*Big Five*) a pesquisa de Wu (2025) identificou influência significativa de traços de personalidade na adaptabilidade de carreira. Os resultados indicam correlação positiva entre adaptabilidade de carreira e os traços abertura, conscienciosidade e extroversão, à medida que o traço neuroticismo apresenta uma correlação negativa com a adaptabilidade de carreira. Ademais, os traços de personalidade do modelo dos Cinco Grandes Fatores também atuaram como mediadores da relação entre chantagem emocional e adaptabilidade de carreira, especialmente o fator culpa. O traço de personalidade proativa demonstrou ser capaz de influenciar positivamente a adaptabilidade de carreira (Li et al., 2024). Em complemento, as variáveis *job crafting* e uso de pontos fortes foram identificadas como mediadoras da relação entre personalidade proativa e adaptabilidade de carreira.

Outros resultados revelaram evidências da relação negativa entre intenção de abandonar a carreira e adaptabilidade de carreira (Omar & Noordin, 2013). Em um estudo recente de Udayar et al. (2025) pautado no modelo de carreira sustentável, indivíduos com altos níveis de adaptabilidade de carreira apresentaram maior chance de seguir um modelo de carreira transicional. A adaptabilidade de carreira também apresentou evidências de mediar a relação entre conflito trabalho e família/força trabalho-família com iniciativa de crescimento pessoal (Wang et al., 2018). A pesquisa de Zyberaj et al. (2022) encontrou evidências acerca da correlação da adaptabilidade de carreira e capital psicológico, bem como a variável adaptabilidade de carreira atuando como mediadora da relação positiva entre capital psicológico e engajamento na carreira. Já a pesquisa de Yang e Chen (2020) encontrou resultados indicando relação positiva da adaptabilidade de carreira com vocação de carreira e inserção ocupacional. Suplementarmente, neste estudo também foram encontrados resultados indicando o papel mediador da adaptabilidade da carreira na relação entre vocação de carreira e inserção ocupacional.

Discussão

A presente revisão de escopo teve o objetivo de sintetizar as evidências da literatura internacional acerca da adaptabilidade de carreira em indivíduos adultos trabalhadores. A partir do *corpus* de análise investigado, foi possível identificar as principais evidências na literatura acerca dos antecedentes e consequentes da adaptabilidade de carreira em diferentes contextos de trabalho, norteados pela pergunta de pesquisa: Quais evidências científicas existem internacionalmente sobre adaptabilidade de carreira em amostras de indivíduos trabalhadores adultos?

O primeiro objetivo específico proposto pela presente revisão sistemática foi identificar as perspectivas teóricas utilizadas em pesquisas sobre adaptabilidade de carreira com adultos trabalhadores. A partir do *corpus* de análise investigado, percebe-se que o modelo proposto pela Teoria da Psicologia do Trabalho (Duffy et al., 2016) é o mais frequentemente utilizado. Esta teoria possui enfoque em fatores contextuais que são mais relevantes para populações minoritárias, ao contrário de teorias vocacionais tradicionais que possuem enfoque em fatores como decisão de carreira e estabelecimento de objetivos, os quais são mais relevantes para populações com mais oportunidades (Duffy et al., 2020). Seu conceito central é o trabalho decente, o qual pode ser definido pela experiência de trabalho que envolve um ambiente seguro, acesso a saúde, remuneração adequada, tempo para descanso e que considere valores sociais e familiares (Duffy et al., 2016). Apesar de utilizadas com menor frequência, a literatura investigada também apresentou embasamento na teoria psicológica do ajuste de trabalho (Dawis & Lofquist, 1984), teoria da conservação de recursos (Hobfoll et al., 2018), o modelo de adaptação da construção da carreira (Savickas, 2013) e o modelo de carreira sustentável (De Vos et al., 2020).

O segundo objetivo proposto consistiu em identificar quais instrumentos e intervenções são utilizados na literatura internacional sobre adaptabilidade da carreira. As escalas mais frequentemente utilizadas pela literatura investigada foram a *Escala de Adaptabilidade de Carreira* (Savickas & Porfeli, 2012), bem como as versões adaptadas desta escala para diferentes países, e o *Inventário de Futuros de Carreira* (Rottinghaus et al., 2005). A literatura indica, então, que a perspectiva da adaptabilidade de carreira composta por quatro dimensões (preocupação, controle, curiosidade, confiança) propostas por Savickas e Porfeli (2012) fundamenta continuamente as pesquisas realizadas. O possível motivo para o uso extensivo dessa perspectiva pode se dar pelo esforço colaborativo de pesquisadores de diversos países em construir e investigar evidências de validade para a *Escala de Adaptabilidade de Carreira* em um conjunto amplo de contextos e culturas. Essa colaboração facilita a realização de pesquisas quantitativas com o uso de escalas ao disponibilizar escalas com

evidências de validade já verificadas para os contextos de investigação de interesse de pesquisadores.

O terceiro objetivo proposto consistiu em identificar como a adaptabilidade de carreira se relaciona com outros construtos. Foi possível observar que a adaptabilidade de carreira foi capaz de prever o trabalho decente consistentemente (Chen, Jiang et al., 2020; Duffy et al., 2019; England et al., 2020; Kim et al., 2023; Kim & Kim, 2022a; Su & Liang, 2023; Vilhjálmsdóttir, 2021). A variável volição de trabalho também apresentou evidências de correlação positiva com adaptabilidade de carreira (Duffy et al., 2019; Su & Liang, 2023), bem como capacidade de predição da adaptabilidade de carreira (England et al., 2020). Tanto a volição de trabalho, quanto a adaptabilidade de carreira e o trabalho decente, também apresentaram ter correlação positiva com a aquisição de capital humano, econômico e cultural (Kim et al., 2024).

Entretanto, as evidências das pesquisas que utilizam o modelo da Teoria da Psicologia do Trabalho ainda são conflitantes. Para fatores como marginalização e restrição econômica, a literatura apresenta evidências divergentes, à medida que a relação da adaptabilidade de carreira com estes construtos variou de acordo com o contexto de realização da pesquisa. Alguns autores sugerem que os resultados divergentes podem ser decorrentes a problemas de medidas (Blustein & Duffy, 2020). A *Escala de Adaptabilidade de Carreira* desenvolvida por Savickas e Porfeli (2012), por exemplo, é uma medida amplamente utilizada. Entretanto, é considerado que a operacionalização dos itens da escala pode não ser a mais adequada para aquilo que é proposto pela Teoria da Psicologia do Trabalho (Duffy et al., 2024). Em razão disso, é indicado que pesquisas futuras investiguem o modelo da Teoria da Psicologia do Trabalho utilizando outros instrumentos de mensuração da adaptabilidade de carreira.

A literatura acerca da relação entre traços de personalidade e adaptabilidade de carreira continua se desenvolvendo. Corroborando estudos anteriores (Gonçalves et al., 2021; Íspir et al., 2019; Storme et al., 2020), os traços de personalidade que compõem o modelo dos Cinco Grandes Fatores demonstraram influência na adaptabilidade de carreira ao longo das investigações de Wu (2025). Em especial, os traços abertura, conscienciosidade e extroversão influenciaram positivamente a adaptabilidade de carreira, à medida que o neuroticismo influenciou negativamente. Complementarmente, a personalidade proativa também aparece como influência positiva na adaptabilidade de carreira (Li et al., 2024), indicando o potencial preditivo de fatores de personalidade que vão além dos traços do modelo dos Cinco Grandes Fatores. Assim como em revisões anteriores sobre a adaptabilidade de carreira (Rudolph et al., 2017), é possível interpretar esses achados como evidência que sustenta a distinção conceitual entre a adaptabilidade de carreira e traços de personalidade ou outros traços individuais.

A autoeficácia é um construto que possui uma amplitude de estudos indicando sua relação positiva com a adaptabilidade de carreira (Chuang et al., 2022; Rottinghaus et al., 2005). Os resultados encontrados pela presente revisão de escopo também corroboram essa literatura. Tanto a autoeficácia ocupacional (Salvador & Ambiel, 2019) quanto a autoeficácia geral (Topino et al., 2022) demonstraram correlações positivas com a adaptabilidade de carreira. Isso indica que tanto em pesquisas que partem da perspectiva da autoeficácia como um construto de domínio específico quanto pesquisas com a perspectiva da autoeficácia como domínio geral apresentam resultados semelhantes acerca da relação da autoeficácia com a adaptabilidade de carreira.

Outros resultados relevantes indicam o papel preditivo do estresse cumulativo (Kim et al., 2023), inteligência emocional (Harry, 2017), idade, gênero e senso de coerência (Harry & Coetzee, 2013) para adaptabilidade de carreira. A adaptabilidade de carreira, por sua vez, apresentou evidências de prever a satisfação com a ocupação atual, satisfação com o salário e faixa de rendimento atuais (Salvador & Ambiel, 2019). Em estudos mais recentes (Udayar et al., 2025) a adaptabilidade de carreira também apresentou correlação com a adoção do modelo de carreira transacional. Esse tipo de carreira é caracterizado por alta mobilidade de carreira e experiências em diferentes organizações. A literatura também indica resultados sobre sua capacidade de mediar as relações entre autoestima, presença de significado e busca de significado (Gori et al., 2022), conflito trabalho e família, força trabalho e família e iniciativa de crescimento pessoal (Wang et al., 2018), capital psicológico e engajamento na carreira (Zyberaj et al., 2022), bem como vocação de carreira e inserção ocupacional (Yang & Chen, 2020).

A adaptabilidade de carreira é definida como os recursos pessoais que os indivíduos possuem para lidar com tarefas atuais e futuras, transições e traumas relacionados a seus papéis ocupacionais (Savickas, 1997). Esses recursos são indispensáveis em um contexto que é considerado como marcado pela volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade, assim como o mercado de trabalho atual (Dima et al., 2021), denotando a utilidade de ampliar a compreensão da adaptabilidade de carreira nas pesquisas em POT. Apoiando-se nos principais resultados observados, é possível observar sua relação significativa com um conjunto amplo de conceitos vinculados ao desenvolvimento e manutenção da carreira. Espera-se que a presente pesquisa seja de contribuição não apenas para nortear futuras pesquisas, mas também norteie a prática de orientadores de carreira, psicólogos organizacionais e estratégias de intervenção sociais.

Considerações Finais

A presente revisão de escopo foi capaz de reunir e sintetizar um conjunto de informações acerca da

adaptabilidade de carreira em indivíduos adultos e trabalhadores. Foram analisados 24 artigos que cumpriram com os critérios de inclusão estabelecidos para o *corpus* de análise. As informações encontradas trazem contribuições à medida que sintetizam os principais facilitadores e barreiras para a adaptabilidade de carreira, bem como seus principais antecedentes e consequentes. A adaptabilidade de carreira se afirma como um construto indispensável para a compreensão de fenômenos organizacionais e de carreira, à medida que apresenta evidências de se relacionar com construtos como traços de personalidade, autoeficácia, trabalho decente, satisfação com a ocupação atual e diversas outras apresentadas ao longo desta revisão de escopo.

Espera-se que os resultados encontrados contribuam acadêmica, profissional e socialmente. Como contribuição acadêmica, a presente pesquisa aborda a utilização de ferramentas de *machine learning* para realização de revisões de escopo. O *software* ASReview contribuiu à medida que agilizou o processo de triagem e permitiu que os autores não precisassem revisar manualmente todos os artigos coletados pela estratégia de busca. As contribuições profissionais se direcionam a auxiliar orientadores de carreira e organizações a entender as dificuldades individuais de adaptação dos indivíduos em relação ao contexto ocupacional em que estão inseridos, uma vez que recursos de adaptabilidade são importantes para diversos resultados individuais e organizacionais. Por fim, espera-se que os resultados contribuam para o planejamento de estratégias que podem ser direcionadas para enfrentar barreiras contextuais ao invés de dar enfoque apenas a variáveis de comportamento vocacional, como interesses e valores, contribuindo para o desenvolvimento de uma perspectiva de carreira que combata as desigualdades sociais.

Apesar da ampla literatura identificada pautada na Teoria da Psicologia do Trabalho, alguns resultados acerca de variáveis contextuais como restrição econômica e marginalização são incertos. Sendo assim, é recomendado que pesquisas futuras investiguem mais profundamente a relação dessas variáveis com adaptabilidade de carreira, em especial com a utilização de outras escalas de adaptabilidade de carreira para verificar a hipótese do problema de medida. Espera-se com isso ser possível construir uma literatura com evidências mais robustas sobre variáveis contextuais e adaptabilidade de carreira. Isto se mostra necessário, à medida que tais variáveis vêm se mostrando relevantes para o processo de adaptação ocupacional e tomada de decisão de carreira.

Mesmo tendo alcançado os objetivos propostos, a presente revisão de escopo também apresenta algumas limitações. A busca de pesquisas foi restrita àquelas que investigam amostras de adultos trabalhadores saudáveis. Em razão disso, sugere-se que estudos futuros abordem as lacunas apresentadas pela presente revisão, abarcando

também artigos de pesquisas qualitativas e com enfoque em populações minoritárias. Há também limitações relacionadas ao método de análise de dados utilizado. Apesar de útil, a meta-síntese qualitativa empregada nesta pesquisa possui limitações para a generalização de resultados e alcance de novas conclusões. Em razão disso, também se reitera importância da realização de metanálises futuramente, uma vez que esse método de análise apresenta potencial de generalização de resultados com maior robustez.

Declaração sobre conflitos de interesse

Não existem conflitos de interesses relacionados com este trabalho

Declaração sobre o uso de inteligência artificial

Os autores declaram que fizeram o uso do software ASReview versão 1.3.2 no processo inicial de triagem e leitura dos resumos.

Referências

- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de adaptabilidade de carreira: Evidências de validade em universitários brasileiros. [Career Adaptability Scale: Evidence of Validity in Brazilian University Students]. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 83-93. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=203041069009>
- Atitsogbe, K. A., Mama, N. P., Sovet, L., Pari, P., & Rossier, J. (2019). Perceived employability and entrepreneurial intentions across university students and job seekers in Togo: The effect of career adaptability and self-efficacy. *Frontiers in psychology*, 10, 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00180>
- Blustein D. L., Duffy R. D. (2020). Psychology of working theory. Brown S. D., Lent R. W. (Eds.), Career development and counseling: Putting theory and research to work (3rd ed.), Wiley, (2020), pp. 201-235.
- Briner, R. B., & Denyer, D. (2012). Systematic review and evidence synthesis as a practice and scholarship tool. In D. M. Rousseau (Ed.), *The Oxford handbook of evidence-based management* (pp. 112-129). Oxford University <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199763986.013.0007>
- Chen, H., Fang, T., Liu, F., Pang, L., Wen, Y., Chen, S., & Gu, X. (2020). Career adaptability research: A literature review with scientific knowledge mapping in web of science. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 5986. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165986>
- Chen, S. C., Jiang, W., & Ma, Y. (2020). Decent work in a transition economy: An empirical study of employees in China. *Technological Forecasting and Social Change*, 153, 119947. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.119947>
- Chen, H., Liu, F., & Wen, Y. (2023). The influence of college students' core self-evaluation on job search outcomes: chain mediating effect of career exploration and career adaptability. *Current Psychology*, 42(18), 15696-15707. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3030-0>
- Chuang, Y. T., Huang, T. H., Lin, S. Y., & Chen, B. C. (2022). The influence of motivation, self-efficacy, and fear of failure on the career adaptability of vocational school students: Moderated by meaning in life. *Frontiers in Psychology*, 13, 958334. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.958334>
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. University of Minnesota Press.
- De Vos, A., Van der Heijden, B. I., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of vocational behavior*, 117, 103196. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>
- Di Fabio, A. (2016). Career Adapt-Abilities Scale: Proprietà psicometriche della versione italiana per giovani adulti. [Career Adapt-Abilities Scale: Psychometric Properties of the Italian Version for Young Adults]. *Counseling*, 9. <https://hdl.handle.net/2158/1043568>
- Dima, G., Meseşan Schmitz, L., & Şimon, M. C. (2021). Job stress and burnout among social workers in the VUCA world of COVID-19 pandemic. *Sustainability*, 13(13), 7109. <https://doi.org/10.3390/su13137109>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63, 127-148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Duffy, R. D., Choi, Y., Kim, H. J., & Park, J. (2024). Recommendations for conceptualizing and measuring constructs within psychology of working theory. *Journal of Career Assessment*, 32(1), 48-62. <https://doi.org/10.1177/10690727231179196>

- Duffy, R. D., Gensmer, N., Allan, B. A., Kim, H. J., Douglass, R. P., England, J. W., Austin, K. L., & Blustein, D. L. (2019). Developing, validating, and testing improved measures within the Psychology of Working Theory. *Journal of Vocational Behavior, 112*, 199-215. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.012>
- Duffy, R. D., Kim, H. J., Allan, B. A., & Prieto, C. G. (2020). Predictors of decent work across time: Testing propositions from Psychology of Working Theory. *Journal of Vocational Behavior, 123*, 103507. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.012>
- Einarsdóttir, S., Vilhjálmssdóttir, G., Smáradóttir, S. B., & Kjartansdóttir, G. B. (2015). A culture-sensitive approach in the development of the Career Adapt-Abilities Scale in Iceland: Theoretical and operational considerations. *Journal of Vocational Behavior, 89*, 172-181. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.06.006>
- England, J. W., Duffy, R. D., Gensmer, N. P., Kim, H. J., Buyukgoze-Kavas, A., & Larson-Konar, D. M. (2020). Women attaining decent work: The important role of workplace climate in Psychology of Working Theory. *Journal of counseling psychology, 67*(2), 251. <https://doi.org/10.1037/cou0000411>
- Eryilmaz, A., & Kara, A. (2020). Investigation of the effectiveness of a career adaptability program for prospective counsellors. *Current Psychology, 39*(4), 1260-1268. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9827-5>
- Federici, E., Boon, C., & Den Hartog, D. N. (2021). The moderating role of HR practices on the career adaptability–job crafting relationship: a study among employee–manager dyads. *The International Journal of Human Resource Management, 32*(6), 1339-1367. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1522656>
- Gonçalves, A. P., Martins, G. H., Salvador, A. P., Machado, G. M., Carvalho, L. D. F., & Ambiel, R. A. M. (2021). Career adaptability and associations with personality traits and pathological traits utilizing network analysis. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 21*(2), 379-394. <https://doi.org/10.1007/s10775-020-09448-x>
- Gong, Z., Gilal, F. G., Gilal, N. G., Van Swol, L. M., & Gilal, R. G. (2023). A person-centered perspective in assessing career adaptability: Potential profiles, outcomes, and antecedents. *European Management Journal, 41*(3), 415-424. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.03.009>
- Gori, A., Topino, E., Svicher, A., & Di Fabio, A. (2022). Towards meaning in life: A path analysis exploring the mediation of career adaptability in the associations of self-esteem with presence of meaning and search for meaning. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(19), 11901. <https://doi.org/10.3390/ijerph191911901>
- Guan, Y., Zhou, W., Ye, L., Jiang, P., & Zhou, Y. (2015). Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees. *Journal of Vocational Behavior, 88*, 230-237. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.002>
- Harry, N. (2017). Personal factors and career adaptability in a call centre work environment: The mediating effects of professional efficacy. *Journal of Psychology in Africa, 27*(4), 356-361. <https://doi.org/10.1080/14330237.2017.1347758>
- Harry, N., & Coetzee, M. (2013). Sense of coherence, career adaptability and burnout of early-career Black staff in the call centre environment. *SA Journal of Industrial Psychology, 39*(2), 1-10. <https://hdl.handle.net/10520/EJC144498>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior, 5*(1), 103-128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Hou, Z. J., Leung, S. A., Li, X., Li, X., & Xu, H. (2012). Career adapt-abilities scale—China form: Construction and initial validation. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 686-691. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.006>
- İspir, Ö., Elibol, E., & Sönmez, B. (2019). The relationship of personality traits and entrepreneurship tendencies with career adaptability of nursing students. *Nurse education today, 79*, 41-47. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2019.05.017>
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). Big Five Inventory (BFI) [Database record]. *APA PsycTests*. <https://doi.org/10.1037/t07550-000>
- Kim, T., & Allan, B. A. (2021). Examining classism and critical consciousness within psychology of working theory. *Journal of Career Assessment, 29*(4), 644-660. <https://doi.org/10.1177/1069072721998418>
- Kim, T., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2023). An examination of psychology of working theory with immigrant workers in the United States. *Journal of Career Assessment, 31*(1), 190-206. <https://doi.org/10.1177/10690727221105023>

- Kim, T., Duffy, R. D., & Choi, Y. (2024). Examining the Dimensions, Predictors, and Outcomes of Work Capital. *Journal of Career Assessment*, 10690727241308118. <https://doi.org/10.1177/10690727241308118>
- Kim, M., & Kim, J. (2022a). Examining predictors and outcomes of decent work among Korean workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1100. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031100>
- Kim, H. K., & Kim, Y. H. (2022b). Older workers' career adaptability and career success. *Baltic Journal of Management*, 17(2), 192-205. <https://doi.org/10.1108/BJM-06-2021-0225>
- Koen, J., Klehe, U.-C., & van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Li, H., Sun, L., Song, S., & Jin, H. (2024). How Proactive Personality Impact Career Adaptability? The Mediating Role of Strengths Use and Job Crafting. *Psychological Reports*, 00332941241304319. <https://doi.org/10.1177/00332941241304319>
- Maggiore, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). *Career Adapt-Abilities Scale--Short Form (CAAS-SF, CAAS 2.0)*. APA PsycTests. <https://doi.org/10.1037/t74782-000>
- Matijaš, M., & Seršić, D. M. (2021). The relationship between career adaptability and job-search self-efficacy of graduates: the bifactor approach. *Journal of Career Assessment*, 29(4), 683-698. <https://doi.org/10.1177/10690727211002281>
- Monteiro, S., Ferreira, J. A., & Almeida, L. S. (2020). Self-perceived competency and self-perceived employability in higher education: the mediating role of career adaptability. *Journal of further and Higher Education*, 44(3), 408-422. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2018.1542669>
- Munn, Z., Peters, M. D., Stern, C., Tufanaru, C., McArthur, A., & Aromataris, E. (2018). Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach. *BMC medical research methodology*, 18, 1-7. <https://doi.org/10.1186/s12874-018-0611-x>
- Nyathi, F., & Oosthuizen, R. M. (2023). Investment sector employees' career adaptability and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 49(1), 1-13. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v49i0.2104>
- Omar, S., & Noordin, F. (2013). Career adaptability and intention to leave among ICT professionals: an exploratory study. *Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*, 12(4), 11-18.
- Quan, Y., & Hui, B. (2023). Study screening for meta-research: An overview of AI tools. OSF Preprints. <https://doi.org/10.31219/osf.io/bd6fj>
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). *Systematic reviews in the social sciences: A practical guide*. Blackwell Publishing. <https://doi.org/10.1002/9780470754887>
- Rasheed, M. I., Okumus, F., Weng, Q., Hameed, Z., & Nawaz, M. S. (2020). Career adaptability and employee turnover intentions: The role of perceived career opportunities and orientation to happiness in the hospitality industry. *Journal of hospitality and tourism management*, 44, 98-107. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.05.006>
- Rossier, J., Ginevra, M.C., Bollmann, G., & Nota, L. (2017). The Importance of Career Adaptability, Career Resilience, and Employability in Designing a Successful Life. In: Maree, K. (eds), *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*, 65-82. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0_5
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13, 3-24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>.
- Rudolph, C.W., Lavigne, K.N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: a meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Salvador, A. P., & Ambiel, R. A. M. (2019). Adaptabilidade de Carreira e Autoeficácia Ocupacional: Relações com Variáveis de Carreira. [Career adaptability and occupational self-efficacy: relationships with career variables]. *Avaliação Psicológica*, 18(3), 256-263. <https://doi.org/10.15689/ap.2019.1803.16853.05>
- Santilli, S., Nota, L., & Hartung, P. J. (2019). Efficacy of a group career construction intervention with early adolescent youth. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 49-58. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.007>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>

- 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). John Wiley & Sons, Inc.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 117-139). John Wiley & Sons
- Savickas, M. (2010). The Career Adapt-Abilities Scale. In V. Mrowinski, M. Kyrios & N. Voudoris (Eds.), *27th International Congress of Applied Psychology*. Melbourne.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 661-673. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Shabeer, S., Nasir, N., & Rehman, S. (2023). Inclusive leadership and career adaptability: the mediating role of organization-based self-esteem and the moderating role of organizational justice. *International Journal of Leadership in Education*, *26*(3), 496-515. <https://doi.org/10.1080/13603124.2020.1787524>
- Shet, S. V. (2024). A VUCA-ready workforce: exploring employee competencies and learning and development implications. *Personnel Review*, *53*(3), 674-703. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2023-0873>
- Souzha, M. (2025). Changes in Labor Market Dynamics and Their Implications for Social Welfare: Facing the Era of Automation and AI. *International Journal of Technology & Energy*, *1*(1), 14-19. <https://ijte.americanjournal.us/index.php/ijte/index>
- Storme, M., Celik, P., & Myszkowski, N. (2020). A forgotten antecedent of career adaptability: A study on the predictive role of within-person variability in personality. *Personality and Individual Differences*, *160*, 109936. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109936>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, *16*(3), 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Super, D. E. (1955). Dimensions and measurement of vocational maturity. *Teachers college record*, *57*(3), 1-12. <https://doi.org/10.1177/016146815505700306>
- Su, X., Wong, V., & Liang, K. (2023). Effects of contextual constraints, work volition, and career adaptability on decent work conditions among young adult social workers: a moderated mediation model. *International Journal of Adolescence and Youth*, *28*(1), 2245451. <https://doi.org/10.1080/02673843.2023.2245451>
- Takao, M., & Ishiyama, N. (2021). Effect of career adaptability on subjective well-being of middle-aged and older employees. *Sustainability*, *13*(5), 2570. <https://doi.org/10.3390/su13052570>
- Tien, H. L., Wang, Y. C., Chu, H., & Huang, T. (2012). The Career Adapt-Abilities Scale: The psychometric characteristics and construct validity of the Taiwan form. *Journal of Vocational Behavior*, *80*, 744-747. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.010>
- Topino, E., Svicher, A., Di Fabio, A., & Gori, A. (2022). Satisfaction with life in workers: A chained mediation model investigating the roles of resilience, career adaptability, self-efficacy, and years of education. *Frontiers in Psychology*, *13*, 1011093. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1011093>
- Udayar, S., Toscanelli, C., & Massoudi, K. (2025). Sustainable career trajectories in Switzerland: The role of psychological resources and sociodemographic characteristics. *Journal of Career Assessment*, *33*(1), 3-31. <https://doi.org/10.1177/10690727241234929>
- van Haastrecht, M., Sarhan, I., Yigit Ozkan, B., Brinkhuis, M., & Spruit, M. (2021). SYMBALS: A systematic review methodology blending active learning and snowballing. *Frontiers in research metrics and analytics*, *6*, 685591. <https://doi.org/10.3389/frma.2021.685591>
- Vilhjálmsdóttir, G. (2021). Young workers without formal qualifications: Experience of work and connections to career adaptability and decent work. *British Journal of Guidance & Counselling*, *49*(2), 242-254. <https://doi.org/10.1080/03069885.2021.1885011>
- Wang, Y. C., Shelley Tien, H. L., & Wu, C. L. (2018). The relation of career adaptability to work-family experience and personal growth initiative among Taiwanese working parents. *Journal of Employment Counseling*, *55*(1), 27-40. <https://doi.org/10.1002/joec.12071>

- Wang, Y., Liu, D., & Li, C. (2024). The super-short form of career adapt-abilities scale: Cross-cultural validation in China and the United Kingdom. *Journal of Career Assessment*, 32(2), 383-402. <https://doi.org/10.1177/10690727231200255>
- Watson, M.B. (2019). Career Maturity Assessment in an International Context. In: Athanasou, J.A., Perera, H.N. (eds), *International Handbook of Career Guidance*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6_29
- Wu, C. C. (2025). Shaping Future Leaders in Taiwan: The Impact of Personality, Parental Emotional Blackmail, and Career Adaptability on Military Cadets. *Armed Forces & Society*. <https://doi.org/10.1177/0095327X251318702>
- Yen, H.-C., Cheng, J.-W., Hsu, C.-T., & Yen, K.-C. (2019). How career adaptability can enhance career satisfaction: Exploring the mediating role of person–job fit. *Journal of Management & Organization*, 1-18. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.75>
- Yang, C., & Chen, A. (2020). The double-edged sword effects of career calling on occupational embeddedness: mediating roles of work–family conflict and career adaptability. *Asian nursing research*, 14(5), 338-344. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2020.09.005>
- Zyberaj, J., Seibel, S., Schowalter, A. F., Pötz, L., Richter-Killenberg, S., & Volmer, J. (2022). Developing sustainable careers during a pandemic: The role of psychological capital and career adaptability. *Sustainability*, 14(5), 3105. <https://doi.org/10.3390/su14053105>

Recebido: 20/09/2024

1ª reformulação: 13/02/2025

2ª reformulação: 20/03/2025

Aceite: 01/04/2025

Sobre os autores:

Víctor Gabriel dos Santos Tomaz é mestrando no programa de pós graduação em Psicologia na Faculdade de Filosofia Ciências e Letras de Ribeirão Preto na Universidade de São Paulo. É membro do LabPOT e do grupo de estudos Trabalhando com as Marias, com enfoque em estudos de gênero e carreira.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8359-8500>

E-mail: victor.tomaz@usp.br

Thaís Zerbini é Professora Associada 3 da USP: Atua na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto (FFCLRP/USP). Fundadora e Coordenadora do Laboratório de Psicologia Organizacional e do Trabalho (LabPOT/USP).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6799-3658>

E-mail: thaiszerbini@ffclrp.usp.br