

personais e profissionais para o trabalho (pp.69-78). Porto: Delegação Regional do Norte do Instituto do Emprego e da Formação Profissional.

Imagínario, L. (1999). *A valorização da formação profissional através da alternância*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Direcção Geral do Emprego e Formação e Comissão Interministerial para o Emprego.

Rocha, L., Gonçalves, C. M. & Coimbra, J. L. (2002). Exploração, avaliação e promoção de competências transversais (pp.385-407). In A. R. Sánchez & M. V. Fernandes (Coords.), *Novos horizontes para a formación profesional*. Santiago de Compostela: Universidade de Santiago de Compostela.

Vasconcelos, R. M. & Costa, D. B. (2001). Competências dos licenciados em Engenharias: Ponto de vista dos empregadores (pp.265-270). In A. Gonçalves, L. S. Almeida, R. Vasconcelos & S. Caires (Eds.), *Da Universidade para o Mundo do Trabalho*. Braga: Universidade do Minho.

Vieira, D. & Coimbra, J.L. (2004). Factores facilitadores da transição para o trabalho: A perspectiva de finalistas do ensino superior. In M.C.Taveira (Coord.), H. Coelho, H. Oliveira & J. Leonardo, *Desenvolvimento Vocacional ao longo da vida: Fundamentos, princípios e orientações* (pp.343-352). Coimbra: Almedina.

**Filomena Parada  
e Joaquim Luís Coimbra**

Centro de Desenvolvimento Vocacional  
Faculdade de Psicologia e de Ciências  
da Educação da Universidade do Porto

## **TRANSIÇÃO ESCOLA - MUNDO DO TRABALHO: EXPLORAÇÃO DE ALGUMAS DAS SUAS DIMENSÕES PSICOLÓGICAS**

A acção humana é uma acção-em-contexto (Campos, Costa & Menezes, 1993), pelo que o ponto de partida para a compreensão dos modos como as pessoas se confrontam com os múltiplos acontecimentos que pautam as suas existências deverá ser sempre o relativo à relação (dinâmica, de investimento, de vinculação) que, a todo o momento, cada um de nós negocia com a realidade envolvente (Campos & Coimbra, 1991). Significa isso que, para além de dimensões específicas dos sistemas pessoais há também que entrar em linha de conta com as características próprias dos sistemas transpessoais onde essa acção decorre (Blocher, 1991; Broffenbrenner, 1979; Campos, 1993; Campos, Costa & Menezes, 1993). Hoje por hoje, o contexto (social, histórico, económico, cultural) de desenvolvimento dos indivíduos é pautado por um ambiente geral de turbulência e de imprevisibilidade, algo desconcertante, fruto das inúmeras e complexas alterações (qualitativas e quantitativas) de que as instituições e as sociedades vêm sendo alvo (Beck, 1992; Coimbra, Parada & Imagínario, 2001; Elias, 1999, Sennett, 1998). Reflexo de tal situação, são as trajectórias em "yô-yô" de muitos jovens, as quais corporizam percursos (de vida, profissionais) construídos no seio de movimentos de vaivém, cujo

denominador comum é a oscilação devida à inconstância, flutuação, descontinuidade ou reversibilidade, entre transições e acontecimentos de vida dos indivíduos (Pais, 2001). Em concreto, poder-se-ão mencionar as condições e características em que decorre a transição da escola para o mundo do trabalho, não mais um processo linear e unidireccional entre estes dois universos (Rose, 1997, Parada & Coimbra, no prelo, 2004). Nos nossos dias, um jovem que dê os seus estudos por terminados e abandone a escola, tendo em vista iniciar o exercício de uma actividade profissional, confronta-se com várias dificuldades, desde logo, a de antever quando irá ser capaz de encontrar o seu primeiro emprego, depois, a de saber quantas pequenas e diferentes actividades irá ter de desempenhar até o obter e quanto tempo aí irá permanecer, em seguida, a de prever se o alcançar desse emprego irá, ou não, passar por uma maior especialização ou reconversão da sua formação inicial (Azevedo, 1999). Não obstante, a passagem para a vida profissionalmente activa continua a constituir um marco importante nas trajectórias (pessoais e sociais) dos indivíduos, que, quando assente numa atitude activa de questionamento e de exploração facilitadora, a cada momento, da adopção de uma posição crítica face aos investimentos realizados, lhes possibilita uma gestão mais efectiva das suas carreiras.

Vários estudos realizados ao longo do século XX, apontam como essencial, para a resolução bem sucedida de qualquer transição (escolar ou profissional), o desenvolvimento, *a priori*, de uma consciência crítica quanto às escolhas disponíveis e a adopção de uma atitude assente na exploração e no planeamento das opções a serem concretizadas (Savickas, 1999). É a presença ou não dessa consciência que permite aos indivíduos levarem a cabo um conjunto de esforços, facilitadores ou inibidores do investimento em certas finalidades (pessoais, vocacionais), tendo em vista o exercício de algum controlo, quer sobre os resultados no ambiente quer sobre si próprios – *i.e.*, que lhes permite (ou não) agarrar as “janelas de oportunidade” ao seu dispor (Heckausen & Tomasik, 2002) ou, por outras palavras, mais efectivamente gerir as suas carreiras. No caso específico da transição escola-mundo do trabalho, essa (in)capacidade de optimização dos recursos (pessoais e do contexto) disponíveis acaba por influenciar decisivamente outras dimensões do desenvolvimento, nomeadamente as relativas ao bem-estar psicológico dos indivíduos ou à sua disponibilidade para realizar investimentos (Nurmi & Salmela-Aro, 2002; Parada & Coimbra, no prelo, 2004). O bem-estar psicológico (ou relação com a vida), usualmente definido como a presença ou a ausência do sentimento de se ser capaz de construir ou de encontrar uma ordem ou coerência para as trajectórias (pessoais, vocacionais) de existência, pressupõe, por um lado, a capacidade de identificar e definir objectivos e metas significativos e, por outro, o sentimento de realização derivado do (in)sucesso na concretização desses mesmos objectivos ou metas (Battista & Almond, 1973; Debats, 1996, 2000). Por sua vez, a realização de investimentos requer a assunção de um compromisso emocional com certas dimensões da realidade, o que acaba sempre por implicar algum risco, na medida que as pessoas vão experienciar novos papéis e desempenhá-los em também novos cenários. A disponibilidade para fazer investimentos encontra-se, assim,

dependente da capacidade individual para assumir riscos, aspecto indissociável das representações de cada um sobre si próprio e sobre o mundo (Bandura, 1997; Bartholomew, 1990; Bartholomew & Horowitz, 1994; Kelly, 1955; Krumboltz, 1994).

É através da experiência que as pessoas (re)constróem, quer a sua visão sobre si próprios e sobre o mundo quer as regras tácitas utilizadas na construção e na organização da existência, imprimindo uma dada orientação, continuidade e coerência à trajectória (pessoal, vocacional) que vem sendo desenhada (Cochran, 1994, 1997; Neimeyer, 1987). Dito de outro modo, é no seio dessas experiências que são atribuídos significados às acções realizadas e construídas as representações de futuro que, entre outros aspectos, dão forma à carreira, emergindo a orientação dos indivíduos para a acção e para o futuro como duas das dimensões nucleares no processo de construção da carreira, logo na transição da escola para o mundo do trabalho. De resto, a concepção subjacente ao termo *carreira* comporta em si mesma uma componente de acção e uma outra de organização temporal, na medida em que percurso (escolar e profissional) em permanente (re)construção, de cada um de nós, resulta da organização e encadeamento do sentido atribuído ao que foi vivido, está a ser vivido e vai ser vivido no plano vocacional (Cochran, 1994, 1997). Desde logo, a capacidade para mudar, sem grande dificuldade, tendo em vista a adequação a novas ou diferentes circunstâncias, afirma-se como uma condição de vida essencial no que respeita ao exercício de uma actividade profissional (Savickas, 1997). A essa qualidade, o autor atribui a designação de adaptabilidade vocacional, a qual simboliza a disponibilidade dos sujeitos para lidar com as tarefas, previsíveis e imprevisíveis, de preparação para e desempenho do papel de profissional, bem como com os ajustamentos inesperados despoletados pelas mudanças no trabalho e nas condições em que este decorre. Entre outros aspectos, a adaptabilidade vocacional traduz-se, ao nível da acção, na capacidade de os indivíduos continuamente anteciparem escolhas e transições, explorarem possibilidades e seleccionarem alternativas potenciadoras do seu desenvolvimento e adequação ao meio – *i.e.*, em atitudes de planeamento, de exploração de si próprio e de realismo na resolução da tarefa de escolha, patentes nas suas prioridades ao nível da resolução das tarefas vocacionais (ou preocupações com a carreira). Obviamente, que nem todas as pessoas atribuem a mesma importância ao emprego e à carreira – *i.e.*, investem no trabalho do mesmo modo –, aspecto que importa tomar em consideração sempre que se analisam atitudes e escolhas dos indivíduos no domínio vocacional (Greenhaus, 1973; Parada & Coimbra, 1999, 2002).

### **Objectivo do estudo**

É objectivo do presente Estudo explorar o modo como dimensões psicológicas relativas às preocupações com a carreira, investimento no trabalho, orientação para o futuro e para a acção permitem prever dimensões da relação com a vida e o medo do

investimento, tendo em vista proceder a uma primeira abordagem facilitadora da compreensão e caracterização de aspectos relativos aos modos como os jovens adultos nacionais negociam o processo de transição para a vida profissionalmente activa.

## Hipóteses

Em consonância com o que foi anteriormente referido, bem como de acordo com que é mencionado na literatura, espera-se que:

- (a) a variância associada à experienciação de um sentimento de clareza/realização seja moderada mas significativamente previsível com base na variância associada às duas dimensões das preocupações com a carreira (exploração e estabelecimento), ao investimento no trabalho, às dimensões da orientação para o futuro (segurança, incerteza e adaptação)/ acção (crença/descrença na capacidade de agência pessoal), ao sentimento de confusão/vazio e ao medo do investimento;
- (b) a variância associada à experienciação de um sentimento de vazio/confusão seja moderada mas significativamente previsível com base na variância associada às duas dimensões das preocupações com a carreira (exploração e estabelecimento), ao investimento no trabalho, às dimensões da orientação para o futuro (segurança, incerteza e adaptação)/ acção (crença/descrença na capacidade de agência pessoal), ao sentimento de clareza/realização e ao medo do investimento;
- (a) a variância associada à experienciação do medo do investimento seja moderada mas significativamente previsível com base na variância associada às duas dimensões das preocupações com a carreira (exploração e estabelecimento), ao investimento no trabalho, às dimensões da orientação para o futuro (segurança, incerteza e adaptação)/ acção (crença/descrença na capacidade de agência pessoal) e às dimensões da relação com a vida (sentimento de confusão/vazio e de realização/clareza).

## Amostra

A amostra do estudo (tabela 1) é constituída por 302 sujeitos de ambos os géneros (59,6 % do género masculino e 40,4 % do género feminino), dos quais 33,1% estão empregados, 22,2% desempregados e 44,7% encontram-se à procura do primeiro

Tabela 1. Distribuição global dos sujeitos

Sujeitos		N = 302	
Idade Média		22,5 dp = 4,76	
Mediana		(mínimo 17 e máximo 33)	
		21,0	
Género	Feminino	40,4%	(122)
	Masculino	59,6%	(180)
Estado civil	Solteiro	81,8%	(247)
	União de facto	4,0%	(12)
	Casado	12,3%	(37)
	Separado	0,3%	(1)
	Divorciado	1,7%	(5)
Nível educativo	< ou = 9.º ano	36,8%	(111)
	Ensino Secundário	47,0%	(142)
	Ensino Superior	16,2%	(49)
Estatuto face ao emprego	Empregados	33,1%	(100)
	Procura do 1.º emprego	44,7%	(135)
	Desempregados*	22,2%	(67)

emprego). As suas idades variam entre os 17 e os 33 anos, sendo o valor médio encontrado de 22,5. Quanto ao nível educativo, constata-se que 36,8% apresenta apenas um grau de formação igual ou inferior à escolaridade básica, 47,0% completou qualquer uma das modalidades de ensino secundário e, por fim, 16,2% possui um diploma de ensino superior (licenciatura ou bacharelato). No que se refere ao estado civil, verifica-se que 247 dos 302 sujeitos são solteiros, 12 vivem em união de facto, 37 são casados, 5 são divorciados e apenas 1 pessoa é separada. Na tabela 2 é pormenorizada a distribuição dos elementos da amostra pelas várias condições definidas.

Tabela 2. Distribuição dos sujeitos em função da idade, género, nível educativo e estatuto face ao emprego

		< ou = 9.º ano	ensino secundário	ensino superior
mais novos <sup>†</sup>	empregados	25,0%	75,0%	0,0%
		feminino	feminino	feminino
(N= 158)	(N= 37)	33,8%	15,6%	33,3%
		63,6%	33,3%	3,0%
		masculino	masculino	masculino
procura 1.º %emprego	(N = 106)	27,3%	69,7%	3,0%
		feminino	feminino	feminino
		63,1%	70,0%	66,7%
		43,8%	54,8%	1,4%
		masculino	masculino	masculino

	desempregados		0,0%		100,0%		0,0%
	(N = 15)	3,1%	feminino	28,6%	feminino	71,4%	feminino
			masculino	14,4%	masculino	0,0%	masculino
mais	empregados		13,8%		37,9%		48,3%
velhos	(N = 63)	41,3%	feminino	44,1%	feminino	20,6%	feminino
(N = 144)			masculino	34,6%	masculino	56,5%	masculino
	procura 1. <sup>a</sup>		6,7%		33,3%		60,0%
	emprego		feminino	7,1%	feminino	28,3%	feminino
	(N = 29)	4,3%	masculino	26,9%	masculino	28,6%	masculino
	desempregados		60,6%		24,2%		15,2%
	(N = 52)	54,3%	feminino	26,3%	feminino	15,2%	feminino
			masculino	38,5%	masculino	10,5%	masculino

Os respondentes que constituem esta amostra, aquando da recolha de dados frequentavam vários centros de formação profissional de gestão participada localizados no grande Porto (nível II e II de Aprendizagem, EFA, formação pedagógica de formadores e formação para activos), bem como cursos de formação (profissional ou outros) em instituições privadas. Também abrange pessoas inscritas em ases de dados de UNIVAs e trabalhadores de uma empresa.

## Instrumentos

### (a) Inventário de Preocupações de Carreira de Adultos – Versão II (IPCA-II)

O instrumento seleccionado para o efeito foi uma versão especificamente pensada para uma população jovem, cuja origem remonta ao *Adult Career Development Inventory, Form II* (Super, Zerkowitz & Thompson, 1975) – pretende avaliar o grau de participação dos indivíduos nas tarefas desenvolvimentais vocacionais (i.e., o seu grau de investimento actual nessas tarefas). Posteriormente, outra equipa de investigadores, também liderada por Donald Super, a partir do *Adult Career Development Inventory*, desenvolve uma outra escala – o *Adult Career Concerns Inventory* (Super, Thompson, Lindman, Jordaan, & Myers, 1986). Esta medida procura avaliar o tipo de tarefas vocacionais com que cada indivíduo, no momento, se encontra mais envolvido. Aos respondentes é pedido que, usando uma escala de Likert com 5 itens (varia entre *nenhuma preocupação* (1) e *grande preocupação* (5)),

se posicionem face ao conteúdo de cada uma das 60 afirmações aí contidas. As primeiras 30, dizem respeito às tarefas de *exploração* do modelo de desenvolvimento da carreira proposto por Super (1984) e as 30 seguintes ao período designado como *estabelecimento*. Em cada subescala, 10 itens avaliam os respectivos sub estádios (crystalização, especificação e implementação, para a exploração, e estabilização, consolidação e progressão para a etapa relativa ao estabelecimento).

Realizou-se uma análise factorial exploratória com rotação *Varimax* com as respostas dos participantes a cada um dos 60 itens da escala. Com base na análise conjunta dos *eigenvalues* e do *screeplot*, foi efectuada uma segunda análise factorial exploratória com rotação *Varimax*, em que se procedeu à extracção de 2 factores. A solução obtida explica 45,5% da variância comum e tem uma consistência interna (aferida com base no alpha de Cronbach) de 0,97. As duas componentes obtidas foram designadas, respectivamente, (a) *estabelecimento* – *ESTAB* (variância explicada = 38,2%,  $\alpha = 0,96$ ), englobando 33 itens (para além dos esperados, em função do proposto pelo modelo subjacente à construção do instrumento, também os itens 27, 29 e 30, que, à partida, seriam descritores de tarefas relativas à exploração se incluem neste factor); (b) *exploração* – *EXPL* (variância explicada = 7,3%,  $\alpha = 0,95$ ), que é composta pelos demais itens da escala.

### (b) Escala do Investimento no Trabalho (EIT)

Dadas as dificuldades (recorrentemente) sentidos ao longo do processo de identificação de um instrumento, susceptível de avaliar a importância/centralidade ou o significado/ investimento dos sujeitos no trabalho, optou-se pela combinação de três medidas já descritas na literatura: a *Work Involvement Scale* (Warr, Cook & Wall, 1979), a *Scale of Employment Commitment* (Jackson, Stafford, Banks & Warr, 1983) e a *Career Salience Scale* (Greenhaus, 1971). Segundo os seus autores, a *Work Involvement Scale* permite estimar em que medida uma pessoa se encontra envolvida com o trabalho. Consiste numa versão preliminar, entretanto modificada, da *Scale of Employment Commitment* – pretende avaliar até que ponto os indivíduos desejam investir num emprego remunerado. Dito de outro modo, procura compreender o grau (actual) de compromisso emocional de uma pessoa com o mercado de trabalho. Greenhaus (1971, 1974), originalmente, definiu a *salência da carreira* como dizendo respeito à importância percebida que o trabalho e a carreira assumem na globalidade da vida das pessoas, o que, por sua vez, acaba por influenciar o modo como lidam com as tarefas vocacionais com que se confrontam. De acordo com o autor, pessoas com uma grande saliência de carreira, à partida, atribuem também uma maior importância ao trabalho e estarão mais motivadas para se sentirem realizadas através do desempenho de uma actividade profissional, por oposição a outras áreas da vida (e.g., família). As três dimensões que constituem a escala no seu todo são:

importância relativa do trabalho e da carreira, planeamento e reflexão (sobre) a carreira e atitudes gerais relacionadas com o trabalho. No âmbito da medida aqui desenvolvida apenas essa última subescala foi utilizada, na medida em que o *Adult Career Concerns Inventory – Form II* já avalia aspectos relativos ao planeamento e reflexão sobre a carreira.

Por outro lado, mais do que a importância relativa do trabalho, para os efeitos deste estudo, interessava avaliar o grau de investimento no trabalho das pessoas, definido em termos do grau de importância (psicológica) absoluta que assume nas vidas dos participantes. A combinação destes dois aspectos – grau de importância (psicológica) absoluta que o trabalho assume nas vidas das pessoas e suas atitudes gerais em relação a esse domínio da existência – possibilitará compreender em que medida um determinado participante se encontra "orientado" para o trabalho (EIT). Por outras palavras, o grau de investimento pessoal no trabalho em geral e o significado atribuído às tarefas profissionais na vida de cada um. Daqui, resultou uma versão preliminar com 16 itens, entretanto, validada<sup>1</sup>, em que se pede aos participantes para, numa escala de *Likert* com 5 itens (as alternativas de resposta variaram entre o *discordo totalmente* (1) e o *concordo totalmente* (5)), assinalarem o seu grau de acordo com cada afirmação. Os totais obtidos pelos participantes variam entre um mínimo de 38,0 e um máximo de 79,0, sendo o desvio padrão de 6,3 e a média 58,7.

### (c) Questionário sobre a Orientação para o Futuro (QOF)

Depois de analisados vários instrumentos, escolheu-se aquele que mais pareceu adequar-se aos objectivos da investigação – *Questionário de Orientação para o Futuro*. A opção recaiu numa escala desenvolvida por Eric Thiebault (2001) a partir do trabalho efectuado por Nurmi (1989) sobre a orientação dos adolescentes para o futuro. De acordo com Thiebault (2001), reflectir sobre condutas orientadas para o futuro requer que se tome em linha de conta, não apenas a perspectiva temporal de futuro de cada um (constructo multidimensional, composto por afectividade, densidade, clareza e continuidade temporal) mas também a estratégia de adaptação escolhida pela pessoa (*a priori* ou *a posteriori*) ou, ainda, o planeamento por ela efectuado (é grandemente influenciado por qualquer uma das duas estratégias de adaptação consideradas). Neste sentido, desenvolveu uma escala com 32 itens, 18 dos quais recorrendo a uma escala de *Likert* com 7 itens, que varia entre o *discordo totalmente* (1) e o *concordo totalmente* (7). Os demais itens da escala são as perguntas (abertas) que corporizam o *Hopes and Fears Questionnaire* da autoria de Nurmi (1989), focando as crenças e objectivos das pessoas para o futuro. Juntamente com a escala de resposta, que passou para um *Likert* com 5 itens (as alternativas de resposta continuam a variar entre o *discordo totalmente* e o *concordo totalmente*),

alterou-se o formato destes últimos 7 itens do questionário, que passaram a afirmações a serem respondidas sob o formato *Likert* (à semelhança do que sucede com os demais itens do instrumento).

Realizou-se uma análise factorial exploratória com rotação *Varimax* com as respostas dos participantes a cada um dos 25 itens da escala. Com base na análise conjunta dos *eigenvalues* e do *screeplot*, foi efectuada uma segunda análise factorial exploratória com rotação *Varimax*, em que se procedeu à extracção de 3 factores. A solução obtida explica 39,7% da variância comum e tem uma consistência interna (aferida com base no  $\alpha$  de Cronbach) de 0,78. As três componentes obtidas foram designadas, respectivamente, (a) *segurança quanto ao futuro* – SQF (variância explicada = 17,6%,  $\alpha$  = 0,84), englobando 11 itens (em concreto, os itens com formulação positiva das dimensões da afectividade, densidade, clareza e continuidade temporal, bem como pelos itens relativos às crenças quanto ao futuro e ao planeamento); (b) *adaptação* – ADAPT (variância explicada = 12,9%,  $\alpha$  = 0,72), que é composta pelos 9 itens relativos às estratégias de adaptação utilizadas pelo indivíduos, e (c) *incerteza quanto ao futuro* – IQF (variância explicada = 9,2%,  $\alpha$  = 0,32), constituída pelos demais itens da escala.

### (d) Questionário sobre a Orientação para a Acção (QOA)

Da revisão efectuada da literatura, derivou a combinação de duas outras pré-existentes, a saber: *Striving Index* (Nurius, 1994) e *World Assumptions Scale* (Janoff-Bulman, 1989). Enquanto que, para a primeira escala, foram incluídos os 5 itens que a compõem, no caso da segunda, apenas foram utilizados os 12 itens que constituem 3 das suas subescalas – concretamente, *random/chance forces are powerful*, *worthiness/goodness of the self* e *acts in ways to control outcomes*. A escala desenvolvida – o *Questionário sobre a Orientação para a Acção*, é, pois, composto por um total de 17 itens, cujas respostas devem ser dadas num *Likert* com 5 pontos, variando entre *discordo totalmente* (1) ao *concordo totalmente* (5) e tem como ponto de partida um estudo realizado pela autora do *Striving Index*, Paula Nurius (1984). Entre outros aspectos, nesse estudo, é explorado o potencial das asserções sobre si próprio(a) e o mundo enquanto recursos facilitadores da persecução de objectivos. Os esquemas são apresentados como "estruturas cognitivas tangíveis que captam, armazenam e ajudam as pessoas a construir as respectivas teorias e crenças" (p. 314), desempenhando os mundos assim conceptualizados um papel-chave no processo de construção de significado, nomeadamente no que se refere aos constructos relativos à eficácia pessoal e a actividades como a prossecução de objectivos. Com base numa metodologia de regressão segundo a abordagem "enter", Paula Nurius concluiu que as três subescalas previamente mencionadas constituem preditores únicos significativos da persistência na prossecução de objectivos, sendo

a correlação da solução final  $R = 0,66$ . Neste sentido, procedeu-se à combinação dos itens já referidos numa única escala, cujo objectivo consiste na avaliação da orientação para a acção dos indivíduos, bem como das eventuais dimensões que a possam constituir.

Realizou-se uma análise factorial exploratória com rotação *Varimax* com as respostas dos participantes a cada um dos 17 itens da escala. Com base na análise conjunta dos *eigenvalues* e do *screeplot*, foi efectuada uma segunda análise factorial exploratória com rotação *Varimax*, em que se procedeu à extracção de 2 factores. A solução obtida explica 37,8% da variância comum e tem uma consistência interna (aferida com base no alpha de Cronbach) de 0,65. As duas componentes obtidas foram designadas, respectivamente, (a) *crença na capacidade de agência pessoal - CCA* (variância explicada = 20,8%,  $\alpha = 0,75$ ), englobando 9 itens, entre os quais os 5 que constituem o *Striving Index*; (b) *descrença na capacidade de agência pessoal - DCA* (variância explicada = 17,0%,  $\alpha = 0,72$ ), que é composta pelos demais itens da escala.

#### **(e) Inventário de relação com a vida - Versão revista (IRV-R)**

O ponto de partida para o desenvolvimento deste instrumento residiu na constatação de que vários autores e teorias referiam como imprescindível para o bem-estar psicológico a existência de um sentido ou de um significado para a vida. É, pois, este o contexto em que Battista & Almond (1973), autores da versão original do *Life Regard Index*, concluem que falar de um sentido ou significado para a existência implica considerar, por um lado, um quadro de referência (de enquadramento) a partir do qual são definidos objectivos, metas ou, até, uma filosofia a serem concretizados ao longo da vida (*framework*), e, por outro, o sentimento de realização conseguido (ou em vias de ser alcançado) na prossecução desses mesmos objectivos, metas e filosofia (*fulfillment*). O instrumento que desenvolvem caracteriza-se, então, por propor aos respondentes que tomem uma posição perante cada uma das 28 afirmações que o constituem, dizendo em que medida concordam com cada uma delas. É constituído por duas subescalas - *framework* (enquadramento) e *fulfillment* (realização) - com 14 itens cada, sendo 7 formulados pela positiva e os restantes 7 pela negativa. Posteriormente, um outro autor, Dominique Debats (Professor no Departamento de Psicologia Clínica da Universidade de Groningen), tem vindo a realizar vários estudos de validação e de revisão deste instrumento (e.g., Debats, 1996, 1998, 2000), os quais atestam a sua validade e fidelidade. Esse autor é também o responsável pela versão revista desta escala (a utilizada no âmbito deste projecto).

Realizou-se uma análise factorial exploratória com rotação *Varimax* com as respostas dos participantes a cada um dos 28 itens da escala. Com base na análise conjunta dos *eigenvalues* e do *screeplot*, foi efectuada uma segunda análise factorial

exploratória com rotação *Varimax*, em que se procedeu à extracção de 2 factores. A solução obtida explica 42,3% da variância comum e tem uma consistência interna (aferida com base no alpha de Cronbach) de 0,70. As duas componentes obtidas foram designadas, respectivamente, (a) *confusão/vazio - CONVA* (variância explicada = 31,6%,  $\alpha = 0,90$ ), englobando os 14 itens com uma formulação pela negativa, independentemente de, à partida, pertencerem à subescala "realização" ou "enquadramento" prevista pelo modelo subjacente à construção do instrumento; (b) *clareza/realização* (variância explicada = 10,7%,  $\alpha = 0,87$ ), que é composta pelos restantes 14 itens da escala, todos formulados pela positiva.

#### **(f) Escala sobre o Medo do Investimento (ESMI)**

Esta medida é desenvolvida no âmbito de um conjunto de estudos sobre a indecisão vocacional. Vários são as dimensões psicológicas que a investigação neste domínio refere como estando associadas a esta problemática, nomeadamente, elevados níveis de ansiedade, *locus* de controle externo, baixa autonomia emocional e financeira, baixa auto-estima, instabilidade nos objectivos ou medo de realizar investimentos (cf. Serling & Betz, 1990). O constructo medo do investimento é entendido como uma reduzida capacidade para solucionar tarefas de escolha (por exemplo, vocacional) devido a representações negativas dos resultados que daí podem advir, a qual afecta a capacidade de os sujeitos investirem numa decisão. Neste sentido, as autoras desenvolveram um instrumento com 40 itens, em que é pedido aos respondentes que, para cada afirmação, assinalem o seu grau de acordo ou de desacordo numa escala que varia entre o discordo totalmente e o concordo totalmente.

Estes itens foram desenvolvidos a partir de um conjunto de descritores relativos a características da personalidade indecisa identificadas na literatura, designadamente, medo de falhar, incapacidade para tomar decisões com medo de não ser capaz de realizar a tarefa até ao fim ou de não o fazer da melhor maneira, medo de não ser perfeito, perda de opções, medo de fechar outras oportunidades para sempre, perda de flexibilidade, medo de desagradar aos outros, medo que a decisão possa causar pressão por parte dos outros significativos ou que lhes gere sentimentos de infelicidade (*Ibid.*). Os totais obtidos pelos participantes variam entre um mínimo de 61,0 e um máximo de 179,3, sendo o desvio padrão de 23,6 e a média 109,1.

## **Resultados**

Realizou-se uma regressão múltipla *standard* utilizando as várias dimensões psicológicas seleccionadas para este estudo (ver tabelas 4 e 5).

**Tabela 5.** Regressão múltipla *standard* das componentes das dimensões psicológicas das preocupações com a carreira, a orientação para a acção/futuro, investimento no trabalho e medo do investimento nas dimensões da relação com a vida

Variável	r	$\beta$	t
<i>Clareza/realização</i>			
ESTAB	0,17	-0,08	-1,29
EXPL	0,11	0,11	2,01*
EITTOF	0,28	0,01	0,27
SQF	0,66	0,50	10,82**
ADAPT	0,19	0,14	3,04**
DCA	-0,20	-0,02	-0,37
CONVA	-0,49	-0,46	-7,03**
ESMITOT	-0,17	0,12	1,90
			R <sup>2</sup> = 0,56 Adjusted R <sup>2</sup> = 0,55 R = 0,75
F (8, 290) = 46,52**			
<i>Confusão/vazio</i>			
SQF	-0,29	0,01	0,17
ADAPT	0,23	0,10	2,06*
IQF	0,34	0,05	1,15
CCA	0,39	-0,17	-2,71**
DCA	0,64	0,51	10,68*
CLARE	-0,49	-0,29	-4,84**
			R <sup>2</sup> = 0,57 Adjusted R <sup>2</sup> = 0,56 R = 0,76
F (69, 292) = 64,61**			
**p<0,01 e *p<0,05			

**Tabela 4.** Regressão múltipla *standard* das componentes das dimensões psicológicas das preocupações com a carreira, a orientação para a acção/futuro, investimento no trabalho e da relação com a vida no medo do investimento

Variável	r	$\beta$	t
<i>Medo do investimento</i>			
EXPL	0,13	0,12	2,69**
ADAPT	0,38	0,14	2,80**
IQF	0,36	0,05	1,05
CCA	-0,12	-0,11	-1,79

DCA	0,66	0,56	10,73**
CLARE	0,17	-0,02	-0,26
			R <sup>2</sup> = 0,48 Adjusted R <sup>2</sup> = 0,46 R = 0,69
F (6, 292) = 44,06**			
**p<0,01 e *p<0,05			

## Discussão

Pese embora as dimensões resultantes da análise factorial realizada ao IRV-R sejam distintas das encontradas na literatura, não deixam de reflectir alguns dos pressupostos inerentes à construção da medida, nomeadamente a dicotomização positivo/negativo subjacente à formulação dos seus itens. Duas ordens de razões podem ajudar a compreender o sucedido, por um lado, as características gerais da amostra e, por outro, a possibilidade haver algum enviesamento, fruto do alinhamento adoptado para a apresentação dos instrumentos (segue-se ao QOA). Especificamente em relação às características da amostra, importa salientar que se regista um ligeiro desfasamento entre os resultados obtidos através dos indicadores demográficos utilizados neste estudo (género, nível de escolaridade e estatuto face ao emprego) e as tendências globais identificadas na sociedade portuguesa relativamente ao processo de transição dos jovens da escola para o mundo do trabalho. Algo de semelhante sucede em relação ao QOF. Uma vez mais, a estrutura factorial encontrada não se enquadra completamente no modelo na origem do respectivo questionário. Todavia, para além das já mencionadas características da amostra do estudo, há ainda que pedir a atenção para o facto de o instrumento utilizado não reproduzir na íntegra o original, o que, até certo ponto, pode ajudar a explicar as diferenças encontradas. Por outro lado, para duas das componentes desta medida – segurança quanto ao futuro (SQF) e incerteza quanto ao futuro (IQF) –, observa-se o mesmo fenómeno que para o IRV-R, na medida em que a polaridade dos itens, em concreto a sua formulação pela negativa ou pela positiva, surge como a principal determinante na base da sua agregação em cada uma dessas duas dimensões. Para as demais medidas, os resultados, não apenas foram satisfatórios como se encontram em consonância com o encontrado na literatura.

De acordo com o esperado, os resultados apontam para a existência de uma relação moderada, mas significativa, entre cada uma das componentes em análise – clareza/realização, confusão/vazio, medo do investimento – respectivos preditores, a saber, (a) clareza/realização: as dimensões que compõem as preocupações com a carreira e a orientação para o futuro, o investimento do trabalho, o medo do investimento, a sensação de confusão/vazio e, finalmente, com a descrença na

capacidade de agência pessoal (a crença na capacidade de agência pessoal não foi incluída na equação de regressão, dado apresentar uma correlação superior a 0,70 com a CLARE); (b) confusão/vazio: as componentes que compõem a orientação para o futuro e para a acção e a sensação de clareza/realização em relação à vida (o medo do investimento não foi incluída na equação de regressão, dado apresentar uma correlação superior a 0,70 com a CONVA, sendo o oposto verdade para as demais variáveis em análise – os valores de associação eram demasiado inexpressivos, não se justificando, portanto, a sua inclusão); (c) medo do investimento: a dimensão de exploração das preocupações com a carreira, assim como as de adaptação e incerteza quanto ao futuro, as relativas à orientação para a acção e, por fim, a sensação de clareza/realização em relação à vida (exactamente as mesmas razões ajudam a compreender a não inclusão das restantes variáveis do estudo nesta equação de regressão).

No geral, os vários resultados obtidos com as equações de regressão efectuadas podem ser explicados a partir da asserção de que as pessoas são seres essencialmente interpretativos, em contínuo processo de atribuição de um significado às experiências vivenciadas, possuidores de certas tendências ou disposições básicas através das quais procuram compreender, prever e controlar o curso das suas vidas (Kelly, 1955), tanto no plano pessoal como profissional. A acção humana assoma, assim, como um "texto" susceptível de ser decifrado e apreendido (Gergen, 1988), apresentando como principais características a presença de (a) uma *direccionalidade* na actividade do agente (o indivíduo), o qual tem como fim a prossecução de objectivos projectados em resultados (desejáveis e desejados) a alcançar, (b) uma *unidade de intenção*, que possibilita a compreensão do fluxo de acontecimentos como algo de cumulativo e dirigido a determinadas metas, (c) um conjunto de circunstâncias e de um desenrolar dos acontecimentos específicos, cuja importância e força, para o agente, importa conhecer a fim de melhor se compreender o contexto em que decorre (Guignon, 1998). Significa isso que a capacidade de autodeterminação evidenciada por cada um de nós apenas tem sentido quando devidamente integrada no respectivo projecto escolar e profissional, que, para ser implementado, requer a presença de um quadro de referência (enquadramento) – a partir do qual são definidos objectivos, metas ou uma filosofia a serem concretizados ao longo da vida –, bem como do sentimento de realização derivado da sua consecução, corporizados pela dimensão clareza/realização. O contrário será igualmente verdade. A sua ausência (patente na sensação de confusão/vazio na relação com a vida) ou o desenvolvimento de crenças marcadas por uma tendência (irrealista) para antecipar consequências negativas dos investimentos realizados (presente no medo do investimento), afiguram-se como aspectos que podem dificultar ou, mesmo, inibir a concretização na acção dos objectivos ou metas vocacionais delineados, dimensão nuclear de qualquer transição bem sucedida.

É, pois, possível assumir que o (in)sucesso nos modos de lidar com uma determinada transição desenvolvimental (como a passagem para a vida activa) acaba por, mais tarde, se poder vir a traduzir em dificuldades em dar continuidade e coerência às trajectórias em construção, principalmente no que se refere ao processo de manutenção ou de reorientação dos investimentos para determinado tipo de metas (Nurmi & Salmela-Aro, 2002). Por norma, os objectivos (pessoal e socialmente) significativos definidos pelos indivíduos encontram-se intimamente relacionados com as tarefas desenvolvimentais e as transições institucionais próprias de uma dada etapa do seu percurso de vida. No caso dos adolescentes tardios e dos jovens adultos (que constituem a amostra do Estudo), tais tarefas, no plano vocacional, prendem-se, sobretudo, com a exploração (centra-se na definição e implementação de dimensões relativas à sucessiva diferenciação e integração da relação estabelecida entre o conhecimento de si próprio e o conhecimento do mundo das formações e das profissões) e o estabelecimento (reflecte a progressiva estabilização dessa relação através da prossecução orientada dos objectivos de carreira) (Super, 1980, 1990). Daí que ambas as componentes das preocupações da carreira, juntamente com o investimento no trabalho, apareçam como preditores da sensação de clareza/realização em relação a vida. Curiosamente, o mesmo não sucede em relação à sensação de vazio/confusão. O carácter algo genérico do IRV-R, medida não especificamente direccionada para qualquer domínio da existência, pode ajudar a compreendê-lo. Quanto ao medo do investimento, importa, desde já, pedir a atenção para o facto de vários dos itens da escala apontarem para dificuldades na resolução de algumas das tarefas que constituem preocupações de carreira de indivíduos que se encontrem a vivenciar um período de exploração. Por outro lado, pessoas que se encontrem em exploração, naturalmente, estão em transição – i.e., estão a experienciar um processo de reorganização pessoal como uma forma de dar resposta aos desafios ambientais com que se confrontam (Campos, 1993; Campos & Coimbra, 1991; Mahoney, 1991; Savickas, 2002). Dadas as actuais condições (adversas) em que se processa a passagem da escola para o mundo do trabalho, afigura-se plausível que, no seu decurso, venham ao de cima (sobretudo) crenças e expectativas negativas quanto aos resultados que daí podem advir.

Tal como já foi referido anteriormente, os esquemas (sobre si próprio e sobre o mundo) construídos no decurso do processo de interacção (contínua, dinâmica e emocionalmente investida) que os indivíduos estabelecem com a realidade envolvente, desempenham um papel nuclear no processo de construção de significado, em especial no que se refere às representações relativos à eficácia pessoal e às actividades referentes à prossecução de objectivos (Mahoney, 1991; Neimeyer, 1987; Nurius, 1984). A carreira resulta, assim, dos objectivos, recursos, planos ou escolhas levados a cabo por alguém que esteja no processo de concretizar acções que lhe permitam atingir uma dada finalidade, as quais são indissociáveis das crenças sobre si próprio e sobre o mundo (Welfel, 1982). Por sua vez, o tempo – a



outra dimensão intrínseca ao conceito de carreira – surge como meio através do qual os indivíduos organizam as mudanças com que se confrontam – tempo e acontecimentos de vida encontram-se intrinsecamente relacionados entre si (Fraisse, 1981) –, constituindo a capacidade de projecção no futuro uma forma de, até certo ponto, o procurarem controlar e otimizar (Fingerman & Permmuller, 2001). Nesta mesma linha de raciocínio, acaba por fazer sentido que (a) as crenças sobre si próprio e sobre o mundo – i.e., a (des)crença na capacidade de agência pessoal, (b) bem como a existência de condutas positivas de orientação para o futuro (com uma perspectiva temporal de futuro positiva – implica a existência de uma valência afectiva e uma densidade positivas, construída com clareza e continuidade temporal entre acontecimentos e transições –, assente no planeamento e crença na capacidade pessoal de superar os constrangimentos relativos às interações futuras – ou seja, à sua capacidade de adaptação) – i.e., segurança quanto ao futuro e adaptação –, constituam preditores da sensação de clareza/realização em relação à vida. O mesmo sucede no que respeita às dimensões de confusão/vazio e medo do investimento, havendo, apenas que acrescentar a incerteza quanto ao futuro – é definida por uma perspectiva temporal de futuro negativa e por dificuldades ao nível do planeamento – e a clareza/realização (inversamente relacionada). Em suma, na globalidade, os resultados do Estudo sugerem para o facto de as nossas escolhas, hoje, serem a expressão das nossas crenças sobre o amanhã, acabando por não apenas determinar o nosso futuro como por traduzir aquilo que acreditamos que esse futuro pode vir a ser (Gellatt, 1989). Se essas nossas crenças apontam, sobretudo, para a existência de alguma confusão/vazio ou para uma reduzida habilidade para resolver tarefas de escolha vocacional, devido a representações negativas dos resultados que daí podem advir, então, é possível considerar que, até certo ponto, a capacidade individual para, construtiva e adaptativamente, lidar com as transições e acontecimentos de vida está comprometida. Pelo contrário, se o que predomina é uma sensação de clareza/realização em relação à vida, é possível antecipar uma maior probabilidade de aparecimento de uma postura facilitadora da gestão das carreiras pelos indivíduos – i.e., do desenvolvimento, monitorização e implementação dos objectivos e estratégias vocacionais susceptíveis de optimizarem os recursos pessoais e contextuais disponíveis.

### Referências Bibliográficas

- Azevedo, J. (1999). *Voos de borboleta: Escola, trabalho e profissão*. Porto: Edições Asa.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bartholomew, K. (1990). Avoidance of intimacy: An attachment perspective. *Journal of Social and Personal Relationships*, 7, 147-178.
- Bartholomew, K. & Horowitz, L. (1991). Attachment styles among young adults: A test of a four category model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 226-244.
- Battista, J. & Almond, R. (1973). The development of meaning in life. *Psychiatry*, 36, 409-427.
- Beck, U. (1992). *The risk society: Towards a new modernity*. London: Sage Publications.
- Blocher, D. (1991). Toward a developmental human ecology. In B.P. Campos (Ed.), *Psychological intervention and human development* (pp. 87-99). Porto/Louvain-la Neuve: ICPFD/Academia.
- Broffebrenner, U. (1979). *The ecology of human development*. Harvard.: Harvard Press.
- Campos, B.P. (1993). Consulta psicológica nas transições desenvolvimentais. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 9, 5-9.
- Campos, B.P. & Coimbra, J.L. (1991). Consulta psicológica e exploração do investimento vocacional. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 7, 11-19.
- Campos, B.P, Costa, M.E & Menezes, I. (1993). A dimensão social da educação psicológica deliberada. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 9, 11-18.
- Cochran, L. (1994). What is a career problem. *The Career Development Quarterly*, 42, 204-215.
- Cochran, L. (1997). *Career Counseling: A narrative approach*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Coimbra, J.L., Parada, F. & Imaginário, L. (2001). *Formação ao longo da vida e gestão da carreira*. Lisboa: Direcção Geral do Emprego e Formação Profissional do Ministério do Trabalho e da Solidariedade.
- Debats, D.L. (1996). Meaning in life: clinical relevance and predictive power. *British Journal of Clinical Psychology*, 35, 503-516.
- Debats, D.L. (1998). Measurement of personal meaning: the psychometric properties of the Life Regard Index. In P.T. Wong & P.S. Fry (Eds.), *The human quest for meaning*. (pp. 237-259). Mahwah: Lawrence Erlbaum.
- Debats, D.L. (2000). Na inquiry to existential meaning: Thoretical, clinical and phenomenal perspectives. In G.T. Reker & K. Chamberlain (Eds.), *Exploring existential meaning: Optimizing human development across the life span*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Eliás, N. (1999). *Introdução à Sociologia*. Lisboa. Edições 70.
- Fingerman, K.L., & Permmutter, M. (2001). Future time perspective and life events across adulthood. *The Journal of General Psychology*, 122, (1), 95-111.
- Fraisse, P. (1981). Cognition of time in human activity. In G. d'Ydewalle & W. Lens (Eds.), *Cognition in human motivation and learning* (pp. 233-259). Hillsdale: Erlbaum.

- Gellat, H.B. (1989). Positive uncertainty: A new decision-making framework for counselling. *Journal of Counseling Psychology*, 36, (2), 252-256.
- Gergen, K.J. (1988). If persons are texts. In S.B. Messer, L.A. Sass & R.L. Woolfolk (Eds.), *Psychopathology*. (pp. 28-51). New Brunswick: Rutgers University Press.
- Greenhaus, J.H. (1971). An investigation of the role of career salience in vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 1, (3), 209-216.
- Greenhaus, J.H. (1973). A factorial investigation of career salience. *Journal of Vocational Behavior*, 3, (1), 95-98.
- Greenhaus, J.H. (1974). Career salience as a moderator of the relationship between satisfaction with occupational preference and satisfaction with life in general. *Journal of Psychology*, 86, (1), 53-55.
- Guignon, C. (1998). Narrative explanation in Psychotherapy. *American Behavioral Scientist*, 41, (4), 558-577.
- Heckausen, J. & Tomasik, M.J. (2002). Get an apprenticeship before school is out: How German adolescents adjust vocational aspirations when getting close to a developmental deadline. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 199-219.
- Jackson, P.R., Stafford, E.M., Banks, M.H. & Warr, P.B. (1983). Unemployment and psychological distress in young people: The moderating role of employment commitment. *Journal of Applied Psychology*, 68, (3), 525-535.
- Janoff-Bulman, R. (1989). Assumptive worlds and the stress of traumatic events: Applications of the schema construct. *Social Cognition*, 7, 113-136.
- Kelly, G. (1955). *The psychology of personal constructs*. New York: Norton.
- Krumboltz, J.D. (1994). The career beliefs inventory. *Journal of Counseling and Development*, 72, 424-430.
- Mahoney, M.J. (1991). *Human change processes: The scientific foundations for psychotherapy*. New York: Basic Books.
- Neimeyer, R.A. (1987). An orientation to personal construct therapy. In R.A. Neimeyer & G.J. Neimeyer (Eds.), *Personal construct therapy casebook*. (pp. 3-19). New York: Springer Publishing Company.
- Nurius, P.S. (1994). Assumptive worlds, self-definition, and striving among women. *Basic and Applied Social Psychology*, 15, (3), 311-327.
- Nurmi, J.E. (1989). Development of orientation to the future during early adolescence: A four-year longitudinal study and two cross-sectional comparisons. *International Journal of Psychology*, 24, 195-214.
- Nurmi, J.E. & Salmela-Aro, K. (2002). Goal importance and related achievement beliefs and emotions during the transition from vocational school to work: Antecedents and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 241-261.
- Pais, J.M. (2001). *Encruzilhadas: Ganchos, tachos e biscates*. Porto: Ambar.
- Parada, F. & Coimbra, J.L. (1999). O trabalho como dimensão de construção da cidadania: Reflexões sobre o papel da escola no processo de formação do indivíduo cidadão/trabalhador. *Inovação*, 12, (1), 93-108.
- Parada, F. & Coimbra, J.L. (2002). O papel da escola no processo de construção de significado do trabalho. In Sánchez, A.R. & Fernández, M.V. (Eds.), *Novos Horizontes para a formação profissional: Actas de III encontro internacional de Galicia e Norte de Portugal de formação para o trabalho*. Santiago de Compostela: Universidade do Santiago de Compostela. 443-464.
- Parada, F. & Coimbra, J.L. (2004). *How are Portuguese youth negotiating the school-to-work transition process?*. Comunicação apresentada no âmbito "The IXth Biennial Conference of the EARA, European Association for Research on Adolescence", organizada pelo Instituto de Consulta Psicológica, Formação e Desenvolvimento da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (Porto/Portugal) em colaboração com a EARA, European Association for the Research on Adolescence (Porto/Portugal).
- Parada, F. & Coimbra, J.L. (no prelo). *Os jovens e a transição para a vida profissionalmente activa*. Actas do "V Congresso Internacional Galicia e Norte de Portugal de Formação para o Trabalho - Necessidades de formação e desenho curricular de competências". Santiago de Compostela, Novembro.
- Rose, J. (1997). L'accès à l'emploi des jeunes: Niveaux d'analyse, approches en termes de marché et construction sociale de l'emploi. In P. Werquin, R. Breen, & J. Planas (Eds.), *Insertion des jeunes en Europe: Théories et résultats* (pp. 163-175). Céreq: Document n° 120, Série Séminários.
- Savickas, M.L. (1997). *Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory*. "The Career Development Quarterly". 45, 247-259.
- Savickas, M.L. (1999). The transition from school-to-work: A developmental Perspective. *The Career Development Quarterly*, 47, 326-336.
- Savickas, M. (2002). Career Construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associates, *Career Choice and Development* (4th ed.) (pp. 149-205). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sennett, R. (1998). *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- Serling, D.A. & Betz, N.E. (1990). Development and evaluation of a measure of fear of commitment. *Journal of Counseling Psychology*, 37, (1), 91-97.
- Super, D.E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-296.
- Super, D.E. (1984). Career and life development. In D. Brown & L. Brooks, *Career choice and development* (pp. 192-234). San Francisco: Jossey-Bass.

Super, D.E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks & Associates, *Career choice and Development* (2<sup>nd</sup> ed.) (pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.

Super D.E., Thompson, A.S., Lindman, R.H., Jordaan, & Myers, R.A. (1986). *The Adult Career Concerns Inventory*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Super, D.E., Zerkowitz, R.S. & Thompson, A.S. (1975). Manual of the career development inventory, adult form. New York: Teachers College, Columbia University.

Thiebaut, R. (2001). Perspective future, stratégies d'adaptation et planification: Un modèle de mesure. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 50, (1), 205-216.

Warr, P. Cook, J. & Wall, T. (1979). Scales for measurement of some work attitudes and aspects of psychological well being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.

Welfel, E.R. (1982). The development of reflective judgement: Implications for counselling of college students. *Personnel and Guidance Journal*, 17-21.

<sup>1</sup> Os respectivos resultados e consistência interna, obtidos com uma amostra diferente da actual, encontram-se descritos na comunicação "How are Portuguese youth negotiating the school-to-work transition process?", apresentada no simpósio intitulado "Career Development: Intervention Strategies and process outcomes", no âmbito da "IXth Conference of the EARA" (Porto, 2004).

**Samuel H. Carvajal Ruiz<sup>1</sup>**  
Grupo CIFO - UAB (Barcelona - España).  
samuelh@cas.carvajal@campus.uab.es

## APLICACIÓN DEL MODELO DE GESTIÓN DE CONOCIMIENTOS EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL

### Resumen

La presente comunicación constituye una breve reseña de un proyecto de mayor envergadura, cuyas bases se sustentan en el modelo de gestión del conocimiento. Esta metodología de gestión de saberes derivados del trabajo son susceptibles de incorporar a las propuestas formativas dirigidas a cursantes de programas de formación tecnológica en Venezuela.

La recuperación de las mejores experiencias de aprendizaje para ser incorporadas a contextos formativos inéditos, como es el caso de las iniciativas de municipalización de la formación tecnológica, representa una iniciativa que viene siendo implementada con mayor frecuencia en diferentes partes del mundo.

Los contextos afectados por diferentes tipos de dificultades, entre otras las de carácter geográfico, como es el caso venezolano, progresivamente incorporan estrategias de formación apoyadas en las tecnologías de la comunicación y de la información aplicadas a este campo pedagógico que permiten superar dichas limitaciones, y contribuyen a llevar a cabo un proceso de formación más eficaz y eficiente.

<sup>1</sup> Doctor en Ciencias de la Educación,  
docente - investigador miembro  
del Colectivo de Investigación  
en Formación Ocupacional (CIFO) adscrito  
al Departamento de Pedagogía Aplicada  
de la Universidad Autónoma  
de Barcelona - España.  
Asesor de formación en empresas.