



UC/FPCE_2012

Universidade de Coimbra
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

Dimensões psicológicas do Desemprego: relações entre Adaptabilidade, Esperança, Bem-Estar e Saúde Mental.

Elsa da Conceição Madeira Rodrigues
(e-mail: elsacmrodrigues@sapo.pt)

Dissertação de Mestrado em Psicologia da Educação, Desenvolvimento e Aconselhamento sob a orientação de Professor Doutor José Tomás da Silva

Dimensões psicológicas do desemprego: relações entre Adaptabilidade, Esperança, Bem-estar e Saúde Mental

O Desemprego é um dos acontecimentos que mais afecta o Bem-Estar e a Saúde Mental de um indivíduo. O mercado de trabalho actual é cada vez mais incerto, pautado por flutuações e descontinuidades, sendo que o conceito de Empregabilidade é agora muito diferente da abordagem tradicional que até aqui lhe estava subjacente. Desta imprevisibilidade laboral emergem novos modelos de carreira proteanos e sem fronteiras.

O Desemprego e as relações entre a Adaptabilidade, a Esperança, o Bem-estar e a Saúde Mental durante este período foram o principal foco deste estudo. Através dos dados recolhidos junto de 415 desempregados, verificamos a existência de relações importantes entre todas estas variáveis, permitindo-nos assim, uma melhor compreensão das dimensões psicológicas do desemprego e do seu impacto nos indivíduos.

Este estudo permitiu-nos atestar a pertinência e a relevância do Aconselhamento de Carreira durante o período de Desemprego, bem como antever perspectivas futuras de investigação neste domínio.

Palavras chave: Desemprego, Empregabilidade, Adaptabilidade, Esperança, Bem-Estar, Saúde Mental, Carreira.

Unemployment Psychological Dimensions: relations between Adaptability, Hope, Well-Being and mental health.

Unemployment is one of the events that affects most the well being and mental health of an individual. The current labor market is more and more uncertain, marked by fluctuations and discontinuities, and the concept of employability is now very different from the traditional approach. From this unpredictability labor market emerge the new protean and boundaryless career models.

Unemployment and the relationships between Adaptability, Hope, Well-Being and Mental Health during this period were the main focus of this study. Using data collected from 415 unemployed, we verify the important relationships between all these variables, that allow us to better understand the psychological unemployment dimensions and its impact on individuals.

This study also allowed us to demonstrate the relevance and importance of Career Counseling during the unemployment, as well as predict future research perspectives.

Key Words: Unemployment, Employability, Adaptability, Hope, Well-Being, Mental Health, Career.

Agradecimentos

As conquistas sabem melhor quando são partilhadas e agradecidas.

Agradeço, em primeiro lugar, ao meu orientador, Professor Doutor José Manuel Tomás da Silva, por toda a inspiração que me deu ao longo destes anos, pelas partilhas, pelo aguçar da veia investigadora e por ser um dos grandes responsáveis pelo meu amor à Orientação de Carreira.

Este amor à Orientação de Carreira também é fruto do ensinamentos da Professora Doutora Paula Paixão, por todos os momentos de partilha que entre nós existiram, bem como toda a confiança que deposita nos alunos e que tanto nos motiva para seguir em frente.

Cabe-me também agradecer à Professora Doutora Teresa Machado por ter sido das docentes que mais me marcou pelo seu elevado grau de exigência com os alunos, completamente adequado ao rigor e empenho com que lecciona as suas matérias.

Quero ainda agradecer à Mestre Lurdes Mateus, por toda a amizade, carinho, força, sensatez, motivação e dinamismo com que me tem presenteado ao longo destes anos.

Quero também agradecer...

À minha madrinha Amélia, por nunca me ter abandonado. Ao meu padrinho Fernando, pelos mimos. Ao Joaquim, meu irmão. Ao Gabriel, ao Fernando e às Cristinas, sem os quais esta família não fica completa.

À Dra. Fernanda Moita, pela imensidão de partilhas e pela tamanha disponibilidade de que só as grandes amigas são capazes. E ao seu filho, o meu afilhado, João Canais, que eu gosto tanto e de que tanto me orgulho.

Aos meus melhores amigos. Neide Pita, porque não há no mundo uma amizade tão fatal como a que nos une, nem o meu coração seria o mesmo sem ela “*lá dentro*”. Filipe Pereira, pela força de anos, pela cumplicidade, pela imensa magia que nos une desde sempre. E ao Pedro Costa, por todos os incentivos e confiança que me dá e pela forma honesta e resiliente com que encara a vida e que são para mim um exemplo.

Aos colegas “*psicólogos*”. Catarina Almeida, a minha irmã de academia, com qual aprendi, cresci, sorri, chorei e caminhei e sem a qual tudo teria sido muito mais difícil de suportar. Ana Angelina, que agora

ocupa um lugar de irmã no meu coração, a quem tantos sorrisos devo. Filomena Mendes, pela amizade genuína e indescritível que nos envolve e pelo carinho que sempre existiu entre nós. Inês Cardoso, minha camarada investigadora, que tanto admiro e por quem nutro um carinho imenso. Joana Paiva, a outra metade “*perguntadeira*”, pela inteligência, humor e boa disposição constantes. E Ricardo Sousa, pelas horas infinitas a inserir dados e pela força e motivação constantes.

Às mulheres da minha vida. Sandra Brito, por continuar a ser minha amiga depois de tanta hora investida a ensinar-me Direito do Trabalho. Marina Pires, por ser a pessoa mais sensível e doce que eu conheço. Ana Cardoso, pelas conversas, gargalhadas e demais associações puramente genuínas. Patrícia Monteiro, sempre presente independentemente da distância. E Sandra Oliveira, por anos de confiança, simplicidade e respeito mútuo.

À Helena Pereira, por ser para mim um modelo e um exemplo a seguir, como mulher e como mãe.

À Cremilda Madeira, pela confiança que em mim depositou nos momentos mais difíceis, pelas lágrimas e sorrisos que dividimos. Sem ela a minha vida não tinha a mesma graça.

À Tânia Fernandes, à Vera Fernandes, ao Márcio Jesus e ao Luís Sousa, pelo ano mais fantástico da minha vida, e por fazermos dele um contrato de fidelização perpétuo. Grata pela permanência neste serviço que é a nossa amizade.

À Liliana Calhau e ao seu mandamento “focaliza-te Elsinha!”.

À Mónica Rocha Pais, pelo contributo linguístico anglo-saxónico, e ao João Rocha, pela boa disposição e amizade sincera.

Ao Pedro Resende, pelas boas vibrações.

E por fim, aos meus amores. Balhau, pelo companheirismo. Clara, pela simplicidade. Cristiano, pela sensatez. Deny, pela ponderação. Inês, pela inocência. Mário, pela fraternidade. Patrícia, pela assertividade. Sandra Branco, pela jovialidade. Sílvia Antunes, pelas gargalhadas. Sílvia Pinão, pela lealdade.

Grata a todos, por nunca me terem deixado sozinha.

Índice

Introdução	1
I – Enquadramento Conceptual	3
Novos Modelos de Carreira	3
Empregabilidade	5
O contributo da Adaptabilidade	8
O contributo da Esperança para o Trabalho	12
Desemprego, Bem-Estar e Saúde Mental	16
II – Objectivos	22
III – Metodologia	23
Participantes	23
Materiais/Instrumentos	25
Variáveis Sociodemográficas e Socioeconómicas	25
Escala de Satisfação com a Vida (<i>SWLS - Satisfaction With Life Scale</i>)	25
Medidas de Adaptabilidade	26
<i>Career Planning Scale (CPS)</i>	26
<i>Job-Search Self-Efficacy (CS “JSSE”)</i>	26
<i>Career Exploration Survey (CES)</i>	27
<i>Career Indecision Scale (CIS)</i>	28
Escala de Esperança para o Trabalho (<i>WHS - Work Hope Scale</i>).....	28
<i>Brief Symptom Inventory (BSI)</i>	29
Procedimento de recolha dos dados	29
Procedimento de Análise Estatística	30
IV – Resultados	31
V – Discussão	38
VI – Conclusões.....	43
Bibliografia	46

Introdução

Ao longo dos tempos, o emprego, o mundo do trabalho, as realidades e as relações laborais têm sofrido diversas alterações, motivo pelo qual assistimos hoje em dia a um fenómeno emergente: o desemprego.

Para alguns autores, a perda de emprego é um acontecimento resultante da remoção involuntária de trabalho pago a um indivíduo (Holmes & Rahe, 1967; Latack, Kinicki & Prússia, 1995; citados por Hanisch, 1999). Para outros, o desemprego é o estado de estar desempregado ou não envolvido numa ocupação remunerada (*Webster's New Collegiate Dictionary*, 1981; citado por Hanisch, 1999). Segundo Latack e colaboradores (1995), o desemprego corresponde a um estado e a perda de emprego a um acontecimento que culminará no desemprego, a não ser que se obtenha rapidamente um novo emprego. Mangold (1932; citado por Hanisch, 1999) e Garraty (1978; citado por Dooley, 2003) consideram que o desemprego é um produto emergente e resultante da era das máquinas, da troca de bens, e da maior necessidade de dinheiro para sobrevivência.

Para a maioria das pessoas, estar no desemprego é um acontecimento negativo, a diversos níveis, na vida dos indivíduos, daí alguns autores considerarem que “[a] *carreira é fundamental para a satisfação com a vida e para a saúde mental*” (McAuliffe, 1993, p 13., citado por Guidon & Smith, 2002). Tal como em outras perdas significativas, também a perda de emprego desencadeia uma reacção semelhante à do luto, descrita por sintomas como dor, trauma, choque, confusão, impotência, medo e depressão. Quanto mais forte é a associação entre a identidade pessoal e o trabalho, mais dolorosa é a perda, uma vez que os indivíduos tendem a auto-avaliar-se consoante aquilo que fazem para viver, daí que se a carreira está em crise, o *stress* seja muito mais elevado (Bartley, 1994; Krystal, Moran-Sackett, Thompson & Contani, 1983; Borgen & Amundson, 1987; citados por Guidon & Smith, 2002).

Alguns autores (Borgen & Amundson, 1987; Krystal et al., 1983; Schlossberg & Leibowitz, 1980; citados por Guidon & Smith, 2002) têm tentado delimitar os estádios emocionais do desemprego. Borgen e Amundson (1987; citado por Guidon & Smith, 2002) comparam a perda do emprego a uma *montanha russa emocional*, na qual o indivíduo vivencia

algumas ou todas as etapas do modelo do luto traçado por Kubler-Ross (1969), nomeadamente, sentimento de negação, raiva, barganha, depressão e frustração. Esta situação apenas culminará quando o indivíduo aceitar a sua condição de desempregado, momento a partir do qual está preparado para iniciar eficazmente a procura de emprego (Guidon & Smith, 2002).

A perda involuntária de emprego pode estar na origem de alguns problemas de Saúde Mental, daí que o Aconselhamento durante este período possa permitir uma melhoria das condições de vida do indivíduo. Lewis (2001; citado por Guidon & Smith, 2002) argumenta que a carreira de um indivíduo, as suas preocupações pessoais e questões emocionais estão associadas entre si. Neste sentido, o Aconselhamento será tanto mais eficaz quanto melhor for a avaliação do estado emocional do desempregado.

Assim sendo, a dissertação que aqui apresentamos pretende contribuir de forma inequívoca para a compreensão das dimensões psicológicas do desemprego e para a promoção de uma prática de Aconselhamento capaz de apoiar os indivíduos durante esta fase da sua vida.

Tendo em conta as ideias base deste trabalho começaremos por elaborar um enquadramento teórico, no qual reflectiremos, primeiramente, acerca das actuais mudanças no mundo do trabalho, dos Modelos de Carreira emergentes e do conceito contemporâneo de Empregabilidade. Cappelli (1999; citado por Oliveira, 2006) defende a ideia de que o sistema tradicional de trabalho, caracterizado por empregos estáveis e a longo prazo, deu lugar a uma nova forma de relacionamento entre empresas e colaboradores, pautada por um acordo no qual a empresa deixa de poder garantir estabilidade e perspectivas de crescimento, limitando-se à oferta de trabalho, assumindo-se o colaborador como o único responsável pelo desenvolvimento das suas qualificações. Em segundo lugar, perante esta tamanha instabilidade laboral, iremos debruçar-nos sobre a importância da Adaptabilidade e da Esperança durante o período de desemprego. Por último, versaremos sobre os efeitos do Desemprego no Bem-Estar e na Saúde Mental.

Em termos de revisão da literatura sobre a perda de emprego, encontramos inúmeros dados que atestam (na maioria dos casos, na perspectiva dos que o perdem) que o desemprego é uma experiência stressante, capaz de suscitar nos indivíduos reacções como ansiedade,

depressão e diminuição da saúde física (McKee-Ryan et al., 2005).

Após este momento de fundamentação teórica, procederemos à apresentação do estudo empírico tendo em conta os objectivos e problemáticas que o sustentam, os seus resultados, discussão e conclusões.

I – Enquadramento conceptual (revisão da literatura)

Novos Modelos de Carreira

Nos últimos anos temos vindo a assistir ao desmoronar do tradicional conceito de carreira, e a uma conseqüente emergência de novos modelos, regidos pela necessidade de maior abrangência, maior número de competências e maior aquisição de conhecimentos (Hall, 2002). De acordo com DeFillippi e Arthur (1994), tamanhas alterações ao nível dos contextos organizacionais desencadeiam a necessidade de novas competências, colocando em causa a estabilidade do emprego e a continuidade na mesma organização por longos períodos temporais.

As transições de carreira têm forte influência na vida dos trabalhadores, na investigação de carreira e na prática do Aconselhamento (Chudzikowski, in press).

Desde meados de 1980 que assistimos a mudanças fundamentais na forma como o trabalho, as relações de emprego e as carreiras se organizam. Estas mudanças podem estar relacionadas com alterações na própria sociedade (Chudzikowski, in press). O novo contexto da carreira é cada vez mais descontínuo, originando carreiras fragmentadas, que na óptica de Gunz, Evans, & Jalland (2000, citados por Chudzikowski, in press) serão o caminho a percorrer para alcançar o sucesso laboral. As carreiras contemporâneas são cada vez mais descritas como trajetórias turbulentas que se desdobram em múltiplos cenários organizacionais, ocupacionais e culturais (Arthur & Rousseau, 1996). Actualmente, a este nível, a tónica está colocada na emergência de dois novos modelos de carreira: as carreiras proteanas (Hall, 2002) e as carreiras sem fronteiras (Arthur & Rousseau, 1996).

O conceito de *protean career*, carreira proteana ou multiforme, introduzido por Hall (2002) permite-nos compreender a forma como os indivíduos, tendo em conta os seus valores, gerem e orientam a sua carreira

peçoal (Briscoe & Hall, 2006; Vos & Soens, 2008). A carreira proteana é orientada pelo próprio indivíduo (e não pela organização) e nela prevalecem a liberdade, a autonomia, as oportunidades de crescimento e o sucesso psicológico em detrimento de uma posição na hierarquia organizacional ou de um salário. Valoriza o tempo de cada experiência profissional, o investimento do indivíduo na aprendizagem e desenvolvimento contínuos, a capacidade de estabelecer relações e superar desafios laborais individuais (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). Pauta-se por uma maior mobilidade, uma perspectiva de vida mais ampla e pela progressão desenvolvimental (Briscoe, Hall & DeMuth, 2006).

Briscoe e Hall (2002) reforçam a importância dos valores e da auto-direção na gestão de carreira. Os indivíduos que manifestam uma atitude proteana de carreira são mais proactivos e independentes, regem-se mais pelos seus próprios valores do que pelos valores organizacionais na orientação da sua carreira (*values-driven*) e adoptam uma postura autónoma na gestão do seu comportamento profissional (*self-directed*).

Assim, o modelo proteano é acima de tudo um contrato do indivíduo consigo próprio e não necessariamente com a organização, no qual o seu sucesso psicológico compreende todos os seus objectivos de vida, tendo em conta os diferentes papéis que ocupa em todos os seus contextos de expressão, nomeadamente, pessoal, familiar e profissional. A noção de sucesso psicológico, neste modelo, aproxima-se do conceito de vocação (Hall, 2002; Vos & Soens, 2008).

O conceito de *boundaryless career*, ou de carreira sem fronteiras, caracteriza a forma como os indivíduos conseguem orientar a sua carreira, indo para além dos limites das entidades empregadoras, isto é, a forma como desenvolvem as suas competências, tornando-se atractivos ao mercado de trabalho, fazendo frente à insegurança do mesmo, actualmente regido por contratos a curto-prazo, temporários ou a tempo parcial. Esta postura defende a manutenção de uma rede de relações para além das fronteiras organizacionais e dos limites contextuais e privilegia a mobilidade e a busca permanente de novas oportunidades laborais (Arthur & Rousseau, 1996). Um indivíduo que se pautar por uma mentalidade de carreira sem fronteiras procura relações de trabalho para além dos limites organizacionais, e sente-se confortável e entusiasmado com a criação e manutenção destes

relacionamentos (Briscoe, Hall & DeMuth, 2006).

Para Arthur e Rousseau (1996), a carreira sem fronteiras não está limitada nem confinada a uma única organização e revela menor coordenação vertical e menor estabilidade. Segundo os autores, a carreira sem fronteiras é um fenómeno multifacetado, capaz de permitir delinear novas formas de carreira, englobando e transcendendo várias fronteiras e níveis de análise: mobilidade de residência, abertura psicológica à incerteza, avaliação objectiva de riscos e satisfação subjectiva (Briscoe & Hall, 2006).

Este modelo corresponde às trajectórias dos profissionais que, ao administrarem as próprias carreiras, procuram oportunidades de trabalho que lhes possibilitem manter ou aumentar a sua empregabilidade. No que respeita à segurança no emprego, este tipo de carreira fundamenta-se na própria instabilidade, frequente nos nossos tempos e que obriga a viver na incerteza (Arthur & Rousseau, 1996).

Actualmente, assistimos a um predomínio cada vez mais emergente de modelos de carreira proteanos, que ao serem maioritariamente orientados pelo próprio indivíduo obrigam a um maior investimento na aquisição de novas competências, antevendo a sua passagem por várias empresas, e de carreiras sem fronteiras, que pressupõe a mobilidade física e psicológica para além das fronteiras entre organizações e se sustentam em redes de relacionamentos. Perante isto, torna-se evidente que os caminhos para romper com o desemprego e potenciar o reemprego estão intimamente associados à aceitação e à adopção inequívocas de novas formas de gestão e desenho da carreira profissional.

Empregabilidade

Face ao actual panorama de insegurança no mercado laboral, o próprio conceito de empregabilidade, factor fundamental para o sucesso da carreira, que era inicialmente tido como mero critério diferenciador entre trabalhador e desempregado, é hoje em dia sinónimo da capacidade do indivíduo para obter emprego, manter-se nele e, se necessário, conseguir uma nova colocação (Oliveira, 2006).

Fugate, Kinicki e Ashforth (2004; citado por McArdle et al., 2007) consideram a empregabilidade como um construto psicossocial, centrado na pessoa e dissociado da própria situação de emprego, uma vez que um

indivíduo pode ser empregável sem necessariamente estar empregado. O seu Modelo Psicossocial da Empregabilidade, para além de enfatizar o papel que o indivíduo tem na determinação da sua própria empregabilidade, é aplicável tanto a sujeitos empregados como a desempregados. Portanto, esta abordagem psicossocial permite aos indivíduos lidar com o desemprego e reconhecerem que a sua empregabilidade pode ser melhorada por si mesmos, apesar da ausência temporária de pagamento de emprego.

Fugate e colaboradores (2004; citado por McArdle et al., 2007) defendem que a empregabilidade comporta três dimensões que, apesar de independentes, estão relacionadas entre si: a Adaptabilidade, a Identidade de Carreira, e o Capital Humano e Social.

Sucintamente, a Adaptabilidade (questão que será posteriormente retomada neste trabalho de forma mais minuciosa) representa a vontade e a capacidade de mudar comportamentos, sentimentos e pensamentos face às alterações do meio, permitindo alcançar o sucesso nesta era de insegurança de carreira (Fugate et al., 2004). Por conseguinte, esta dimensão define a capacidade e o desejo do indivíduo em adaptar-se proactivamente a novas situações, maximizando o seu valor para a organização e o sucesso na sua carreira (Oliveira, 2006).

No que respeita à Identidade de Carreira, esta simboliza a forma como os indivíduos se definem a si mesmos no contexto da carreira. Fugate e colaboradores (2004; citado por McArdle et al., 2007) comparam-na a uma “*bússola cognitiva*”, essencial para a navegação no mar das oportunidades de carreira. Recorrer a uma “*bússola interna de carreira*” é fundamental à orientação dos indivíduos, principalmente quando estes se auto-percebem como estando à margem de uma organização empregadora. Tudo isto permite ao indivíduo descobrir “*quem é*” e “*o que quer ser*”; e definir claramente os seus objectivos e aspirações, conferindo-lhe a motivação necessária para os alcançar através de múltiplas trajectórias profissionais (Oliveira, 2006).

Hall, Briscoe e Kram (1997; citado por McArdle et al., 2007) consideram que devido à actual turbulência que se vive no domínio das carreiras, a Identidade de Carreira deve dissociar-se de um trabalho específico ou organização e passar a representar os valores pessoais, as motivações e os interesses mais amplos da carreira. Assim, esta dimensão

tende a aproximar-se cada vez mais do conceito de “*knowing-why*” introduzido por DeFillippi e Arthur (1994; citado por McArdle et al., 2007), isto é, das competências associadas ao “*saber porquê*”. Fugate e colaboradores (2004; citado por McArdle et al., 2007) advogam que estas competências são o reflexo perfeito da identidade de carreira.

Face ao exposto, Anakwe, Hall e Schor (2000; citado por McArdle et al., 2007) descobriram que após ensinarem alguns estudantes de um MBA a reflectirem acerca dos seus valores de carreira, necessidades e motivações, estes revelaram maior facilidade na definição das suas metas e na tomada de decisões, confirmando assim que o uso da identidade da carreira como um guia pode ser essencial na identificação de oportunidades, especialmente em momentos de transição como o caso do desemprego.

Fugate e colaboradores (2004; citado por McArdle et al., 2007) sustentam que o Capital Humano abarca as variáveis pessoais susceptíveis de comprometer a progressão na carreira, nomeadamente a educação, a experiência profissional, o treino, as capacidades e o conhecimento, estando associado ao conceito de “*knowing-how*”, introduzido por DeFillippi & Arthur (1994). Este conceito é sinónimo das competências “*saber fazer*”, tais como o conhecimento da carreira, as capacidades decorrentes da aprendizagem ocupacional e das actividades de desenvolvimento profissional.

Ao investir na aprendizagem contínua, os indivíduos potenciam o desenvolvimento do seu capital humano, estimulando, assim, a construção da sua empregabilidade. O capital humano é caracterizado pelo acrónimo *KSAOs - Knowledge, Skills, Abilities and Others*, isto é, conhecimentos, competências, capacidades e outras características procuradas pelas empresas e que possibilitam ao trabalhador reconhecer novas oportunidades de carreira (Oliveira, 2006).

Por sua vez, o Capital Social caracteriza o aspecto interpessoal da empregabilidade. Reporta-se à noção do “*knowing-whom*” de DeFillippi e Arthur (1994), ou seja, às competências de “*saber quem*” nas redes formais e informais de carreira. Alude também para as relações interpessoais e para o conceito de “*who one knows*” (“*quem uma pessoa conhece*”), premissas fundamentais na elaboração de auto-percepções, na aquisição de informação e de recursos relacionados com a carreira (McArdle et al., 2007).

As fontes de apoio social e as redes de relacionamento são imprescindíveis no processo de empregabilidade, pois minoram as consequências nefastas de acontecimentos inesperados, como o desemprego, e permitem obter informação sobre oportunidades profissionais (Oliveira, 2006; McArdle et al., 2007).

Fugate e Kinicki (2008), tendo em conta as constantes mudanças e oscilações do mercado de trabalho consideram que é fundamental promover a abertura às mudanças no trabalho, fomentando a aprendizagem contínua, e cultivar a resiliência e a proactividade no trabalho e na carreira, dado que os sujeitos mais resilientes, apresentam maior probabilidade de conseguir identificar oportunidades no local de trabalho, pesquisar informação fundamental acerca do seu emprego e de ver as mudanças na carreira como desafios, persistindo na conquista dos objectivos que desejam atingir.

A investigação até agora realizada (Eby & Buch, 1995; Fugate et al., 2004; Hall et al., 1997; Latack e Dozier, 1986; citados por McArdle et al., 2007) demonstra que os indivíduos mais proactivos e adaptáveis identificam com maior facilidade aspectos positivos decorrentes do desemprego e operacionalizam-no como um período de reflexão e fortalecimento da Identidade de carreira, mantendo assim uma auto-estima positiva apesar de estarem desempregados.

O contributo da Adaptabilidade

Conforme mencionámos anteriormente, a questão da Adaptabilidade e todos os tópicos que lhe são inerentes revestem-se, do nosso ponto de vista, de especial importância para uma melhor compreensão do fenómeno do desemprego, daí que os retomemos neste momento.

A Adaptabilidade é normalmente apresentada como a capacidade para nos mudarmos e adaptarmos a novas circunstâncias relacionadas com a carreira, tendo sido associada ao longo dos tempos a diversos construtos como *planfulness*¹, exploração, tomada de decisão, de informação e realismo

¹ Savickas (1997) relaciona a adaptabilidade com uma característica que designa de *planfulness*, patente em sujeitos que demonstram possuir agilidade para lidar com o inesperado e desejam explorar-se a si mesmos e ao ambiente que os rodeia.

(Super, 1974; citado por Koen et al., 2010), planeamento e exploração da carreira (Zikic & Klehe, 2006; citado por Koen et al., 2010), identificação da escola e percepção de barreiras educacionais (Kenny & Bledsoe, 2005; citado por Creed et al., 2009), comprometimento com a escolha de carreira (Duffy & Blustein, 2005; citado por Creed et al., 2009), mentalidade sem fronteiras (McArdle, Waters, Briscoe, & Hall, 2007; citado por Koen et al., 2010), personalidade pró-activa (Waters, Briscoe, & Hall, 2007; citado por Creed et al., 2009) e planeamento, decisão e confiança de carreira (Skorikov, 2007; citado por Koen et al., 2010).

De acordo com Morrison e Hall (2002), a Adaptabilidade deve ser encarada como uma qualidade superior ou uma metacompetência fundamental para a eficácia de carreira, distinta da Identidade. Enquanto a Adaptabilidade se debruça sobre as tarefas e sobre a capacidade de adaptação e mudança, a Identidade está intimamente ligada à pessoa, permitindo ao indivíduo aprender mais acerca de si mesmo, graças ao sucesso que alcança nas tarefas com as quais se depara, melhorando as suas competências, dando azo à sua própria mudança (Silva, 2011).

Savickas (2002; citado por Koen et al., 2010) considera que a Adaptabilidade de carreira é fundamental para a compreensão do processo de procura de emprego e dos diferentes recursos adaptativos que permitem aos indivíduos enfrentar, perseguir ou aceitar as alterações no mundo laboral, bem como para preparar e gerir transições de carreira, como por exemplo, a transição do desemprego para o reemprego. Por conseguinte, a Adaptabilidade facilita o alargamento do *self* (eu) aos ambientes sociais, à medida que os indivíduos contactam com a sociedade e regulam o seu próprio comportamento vocacional face às tarefas vocacionais impostas pela sociedade e às transições ocupacionais nos diferentes papéis sociais (Silva, 2011).

O Modelo Estrutural da Carreira, proposto por Savickas (2005; citado por Silva, 2011) apresenta-se decomposto em três níveis de análise. O primeiro nível, superior e abstracto, contempla quatro dimensões da Adaptabilidade de carreira, em termos de função (4 C's): preocupação (*concern*), controlo (*control*), curiosidade (*curiosity*) e confiança (*confidence*), que correspondem a estratégias e recursos adaptativos gerais que os indivíduos usam para gerir tarefas críticas, transições e traumas (por

exemplo, o episódio de desemprego) ao longo do seu percurso de construção de carreira. Em segundo lugar, o nível intermédio, que articula as diferentes variáveis, funcionais e homogéneas para cada uma das quatro dimensões globais, tendo em conta as atitudes, crenças e competências específicas – ABC's da construção de carreira (*attitudes, beliefs, competencies*) – cuja função primordial é modelar os comportamentos utilizados pelos indivíduos para lidar com as tarefas de desenvolvimento, negociação das transições de carreira e resolução de traumas pessoais. Por último, o terceiro nível, assume-se como o mais concreto de todos, no qual se dá especial ênfase às competências cognitivas que moldam os comportamentos vocacionais, patentes nas respostas de confronto que os indivíduos usam para produzir e construir as suas carreiras. As dimensões adaptativas correspondem a respostas a questões específicas de carreira, tais como “*Terei um futuro?*” (preocupação), “*Quem é o dono do meu futuro?*” (controlo), “*O que fazer com o meu futuro?*” (curiosidade) e “*Posso fazê-lo?*” (confiança pessoal). Segundo Savickas (2005; citado por Silva, 2011), a competência adaptativa está patente em indivíduos que possuem Adaptabilidade de carreira, ou seja, indivíduos que se preocupam com o seu futuro enquanto trabalhadores; aumentam o seu grau de controlo pessoal no que respeita ao futuro profissional; exploram e revelam curiosidade relativamente aos *eu's* possíveis e cenários futuros; e adquirem e fortalecem a confiança necessária para alcançar e concretizar aspirações futuras.

Para Savickas (2002; citado por Koen et al., 2010), a Adaptabilidade de carreira estimula o planeamento, isto é, a capacidade de olhar para uma carreira futura; a tomada de decisão, ou seja, saber que carreira seguir; a exploração, pois permite olhar em volta e reconhecer diversas opções de carreira; e a confiança, contribuindo para a auto-eficácia na execução bem-sucedida de tarefas imprescindíveis para atingir os objectivos da carreira. A investigação (Creed, Fallon, & Hood, 2009; Hirschi, 2009; Morrison & Hall, 2002; Zikic & Klehe, 2006; citados por Koen et al., 2010) tem vindo a revelar que estas quatro dimensões se comportam como uma medida multidimensional da Adaptabilidade de carreira, atestando a sua utilidade para prever a qualidade do reemprego.

O planeamento favorece a orientação futura da carreira, pois permite que os indivíduos delineiem, desenvolvam e planeiem o futuro da sua

carreira promovendo assim o ajustamento e persecução dos objectivos associados à mesma, contribuindo para uma estratégia focada na procura de emprego. O planeamento de carreira fomenta carreiras bem-sucedidas e satisfatórias (Morrison & Hall, 2002; Super & Hall, 1978; citados por Koen et al., 2010), devendo ser realizado de modo contínuo ao longo da vida, dado o sumo interesse e relevância que assume durante as transições de carreira, especialmente, após a perda de emprego.

A tomada de decisão de carreira versa sobre a certeza com que cada um de nós é capaz de saber qual a carreira que pretende seguir (Creed et al., 2009; Savickas, 2005; Skorikov, 2007; citados por Koen et al., 2010). Esta decisão deve ser clarificada através do recurso a informações pertinentes sobre as possíveis alternativas de carreira e os resultados das diferentes escolhas profissionais (Pitz & Harren, 1980; citado por Koen et al., 2010), por forma a facilitar o envolvimento dos indivíduos nas actividades de procura de emprego, reduzindo o seu evitamento e a procrastinação (Savickas, 2005; citado por Koen et al., 2010).

Crites (1969; citado por Germeijs & Boeck, 2002) chama a atenção para o facto de a investigação revelar a existência de uma imensa complexidade associada à Indecisão de carreira e sugere que as formas de indecisão podem ser múltiplas. A Indecisão ocorre num domínio específico ou situação, como é o caso da indecisão de carreira, o que não implica necessariamente que uma pessoa tenha dificuldade em tomar decisões noutras situações. A Indecisão de carreira pode ser ultrapassada através da recolha de informações pessoais e de carreira relevantes ou recorrendo a intervenções de carreira (Germeijs & Boeck, 2002).

No que respeita à Exploração, esta permite-nos analisar as diferentes opções de carreira e aprender acerca do tipo de trabalho que se quer fazer (Flum & Blustein, 2000; Savickas, 2005; citados por Koen et al., 2010). A Exploração de Carreira está intimamente associada à recolha de informações de carreira relacionadas com o meio ambiente ou o *self* (Blustein, 1997; Stumpf, Colarelli & Hartman, 1983; citados por Klehe et al., 2011). A Auto-Exploração permite ao indivíduo identificar os seus próprios interesses, valores, necessidades, capacidades e experiências, bem como reflectir sobre a sua carreira; e adquirir uma compreensão mais profunda de si próprio. A Exploração do Ambiente corresponde à pesquisa levada a cabo pelo

indivíduo sobre diversas opções de carreira através da recolha de informações acerca de oportunidades de emprego, exigências de um posto de trabalho, organizações e cultura organizacional, permitindo assim uma tomada de decisão mais consciente e informada (Klehe et al., 2011).

A confiança de carreira está profundamente associada à auto-eficácia e à capacidade percebida para realizar com sucesso as actividades fundamentais para alcançar os objectivos da carreira (Hirschi, 2009; Savickas, 2005; citados por Koen et al., 2010). A auto-eficácia é crucial para o processo de procura de emprego, para a maximização da intensidade do mesmo e para o aumento das possibilidades de reemprego (Kanfer et al., 2001; Wanberg et al., 2002; citados por Koen et al., 2010).

O contributo da Esperança para o Trabalho

Partindo da perspectiva da Psicologia Positiva, a Esperança tem um papel central na promoção da motivação e influência no comportamento humano (Kenny et al., 2010).

Koen e colaboradores (2010) admitem que apesar de muitos desempregados tentarem reingressar no mundo laboral o mais rapidamente possível, nem sempre a procura de emprego é bem-sucedida, uma vez que este processo não implica apenas encontrar um emprego, mas também que esse seja adequado e de qualidade, fomentando a reinserção profissional de longa duração. Também Kristof (1996; citado por Koen et al., 2010) considera que podem surgir incompatibilidades decorrentes do ajustamento entre as necessidades de quem procura emprego e as características do trabalho, que muitas vezes originam situações de baixa satisfação com o novo trabalho e com a vida em geral, elevado *burnout*, *turnover*, sentimentos depressivos e diminuição da produtividade.

Snyder (1995; citado por Oliveira, 2010, p. 80) define a Esperança como “*um processo de pensamento sobre os objectivos (goals) da pessoa, acompanhado com a motivação para actuar nesse sentido (agency) e de encontrar os meios (pathways) para os atingir*”.

Consideramos que a Esperança poderá desempenhar um papel extremamente relevante durante o período de desemprego e no que à reinserção profissional diz respeito, na medida em que é assumida como a capacidade percebida pela pessoa (ou crença interna) segundo a qual é

possível estabelecer objectivos, traçar caminhos e encontrar a motivação necessária para alcançar o que se pretende, assumindo-se como um processo cognitivo, motivacional e orientado para os objectivos (Snyder, 2000; Snyder et al., 2006).

Snyder (2002) crê que a Esperança assume vários níveis em diferentes áreas da vida. Pode ser concebida como um *traço* estável da personalidade, ou como um *estado* temporário da mente. O autor defende ainda a existência de uma bidimensionalidade no conceito, uma vez que tem, inerentes a si, duas formas de pensar que, para além da reciprocidade e interacção positiva, visam ainda a obtenção de resultados bem-sucedidos. Em primeiro lugar, o indivíduo pensa e crê na sua capacidade de encontrar várias alternativas de resposta a conflitos e, em segundo lugar, pensa e manifesta possuir agência ao afirmar “*Consigo fazer isto!* e *Sou capaz!*” (Pedrotti et al., 2008).

A Esperança engloba três componentes primárias: os Objectivos, ou seja, os pontos de ancoragem; a Agência, isto é, a motivação, prontidão e disponibilidade para alcançar esses objectivos; e os Caminhos ou pensamentos necessários para alcançar os referidos Objectivos (Juntunen & Wettersten, 2006).

Os Objectivos (*goals*) são tudo aquilo que indivíduo deseja desenvolver, conquistar ou ser (Snyder et al., 2003) podendo diferir nos seguintes eixos: *temporalidade*, seja como objectivos a curto ou a longo prazo (Marques et al., 2008); *importância*, pois dependem do valor que o sujeito lhes atribui, na medida em que, quanto maior a importância, maior a motivação para os atingir e superar eventuais obstáculos; *especificidade*, de modo que quanto mais indefinido e vago for um objectivo, mais difícil será atingi-lo (Snyder et al., 2006); e *aproximação*, quando existe algo de positivo para alcançar, ou *evitamento*, quando se pretende evitar algo negativo, sendo que níveis de esperança mais elevados estão intimamente associados a objectivos de aproximação (Snyder, 2000). Em termos de categorização, os objectivos podem ser classificados em quatro condições distintas consoante correspondam a objectivos *de aproximação* (forma como o sujeito se dirige ao objectivo), *de prevenção de consequências negativas* (evitamento ou adiamento), *de manutenção* ou *de optimização* (maximização dos resultados positivos já alcançados) (Snyder, 2000).

Segundo Snyder e colaboradores (1991), os indivíduos com elevada Esperança têm um maior número de objectivos em múltiplos domínios da sua vida, privilegiam tarefas de resolução mais difícil, acreditam possuir maior probabilidade de alcançar os seus objectivos e mobilizam os recursos necessários para tal.

No que concerne à componente Agência (*agency*), esta permite-nos verificar qual a motivação e esforço cognitivo que o indivíduo despende para perseguir e alcançar os objectivos ao longo dos caminhos, por si, definidos, sendo este processo denominado de vontade (*will*) (Snyder et al., 1991; citado por Snyder et al., 2006). A Agência é reflexo não só do antecipar de possíveis dificuldades, bem como de auto-afirmações que, caso sejam positivas, podem corresponder a expressões como “*Eu consigo!*” ou “*Não desisto!*”, de tal modo que os indivíduos que apresentam maiores níveis Esperança tendem a incentivar-se a si mesmos a tomar decisões e seguir em frente (Snyder et al., 2003).

A análise de diversos Caminhos (*pathways*) permite ao indivíduo conceber planos bem-sucedidos que lhe facilitam a obtenção dos Objectivos desejados, adaptando-se às diversas necessidades que possam surgir e promovendo a superação das mesmas através de implementação de alternativas. Entre as diferentes formas (*ways*) de o fazer, podemos encontrar estratégias como, por exemplo, dividir o Objectivo em sub-objectivos, focar-se individualmente em cada um, implementar caminhos alternativos que permitam contornar eventuais Obstáculos e pedir apoio (Snyder et al., 1991; citado por Snyder et al., 2006).

Ao longo deste processo é natural que surjam Obstáculos capazes de impedir, influenciar ou prejudicar os pensamentos de Esperança. Consoante o maior ou menor nível de Esperança de um indivíduo, os Obstáculos podem ser encarados como um desafio a ser superado e para a qual é necessário procurar caminhos alternativos ou como algo que leva ao desânimo, fracasso e desinvestimento na prossecução dos objectivos (Snyder et al., 2006). Nos indivíduos com elevada Esperança, os Obstáculos originam uma redução momentânea da Agência enquanto nos indivíduos com baixa Esperança, essa redução origina efeitos negativos e duradouros, comprometendo a orientação para os Caminhos (Snyder, 2000; 2002).

Frequentemente, a Esperança aparece-nos relacionada com os

contrutos de Auto-Eficácia de Bandura, de Locus de Controlo Interno de Rotter ou de Optimismo (Oliveira, 2010).

De acordo com Bandura (1977; citado por Oliveira, 2010), um comportamento orientado para objectivos deriva das expectativas de resultado e de eficácia. As expectativas de resultado correspondem à intensidade com que um indivíduo acredita que um comportamento desencadeará uma determinada consequência, assemelhando-se ao pensamento orientado para os Caminhos, ao passo que as expectativas de eficácia se referem à intensidade com que o indivíduo crê conseguir executar um comportamento, estando muito mais próximas do pensamento da Agência e da implementação de Caminhos para alcançar Objectivos (Snyder et al., 1991). Contudo, em Bandura, os juízos de auto-eficácia são *situacionais*, pois permitem que o sujeito se avalie a si mesmo em determinada tarefa ou contexto, ao passo que o conceito de Esperança se assume como sendo *disposicional*, de natureza mais cognitiva, permitindo antever situações relacionadas com os Objectivos (Gum & Snyder, 2002).

Relativamente à relação da Esperança com o Optimismo, Oliveira (2010) considera-os semelhantes, apesar de o Optimismo estar associado ao humor e possuir um cariz mais cognitivo, enquanto a Esperança é mais abrangente e revela forte pendor afectivo motivacional.

Jackson e Neville (1998) realizaram um estudo com uma amostra de universitários negros americanos, no qual pretendiam explorar o impacto que as atitudes acerca da identidade racial teriam na Identidade Vocacional e na Esperança. Os resultados obtidos revelaram que a Esperança estava correlacionada positivamente com a Identidade Vocacional, a situação académica e o alto nível de educação dos pais. Deste modo, os autores consideram que a Esperança para o Trabalho, é um construto fundamental no processo de desenvolvimento vocacional e de carreira, dado que permite compreender e estabelecer objectivos vocacionais e profissionais, bem como formas de os alcançar (Juntunen & Wettersten, 2006).

Juntunen e Wettersten (2006) reconhecem que a Esperança, apesar de ser um conceito originário e fundamental da Psicologia Positiva, tem vindo a assumir-se cada vez mais como potencialmente aplicável aos domínios da escolha vocacional e do trabalho.

Para Juntunen e Wettersten (2006), a Esperança para o Trabalho

pode ser particularmente relevante na compreensão do estado motivacional dos grupos economicamente marginalizados, constantemente desafiados a manter a Esperança em situações de baixos recursos económicos ou por obstáculos ao sucesso escolar e laboral. Tanto a aprendizagem como as diferentes experiências de carreira fomentam um sentimento de Esperança, que ajuda os indivíduos a identificar metas de trabalho e promove a confiança para as conseguir alcançar (Kenny et al., 2010).

No campo do aconselhamento e investigação de carreira, podemos entender a Esperança como um meio, capaz e poderoso o suficiente, para enquadrar e examinar os objectivos individuais, as ideias para os alcançar e a motivação necessária durante esta tarefa. Savickas (2003; citado por Juntunen & Wettersten, 2006) crê que muita da investigação em carreira, assenta em assumpções sobre as forças humanas e *coping*, sendo que também Robitschek (2003; citado por Juntunen & Wettersten, 2006) e O'Brien (2003; citado por Juntunen & Wettersten, 2006) consideram que a auto-eficácia vocacional, as competências de tomada de decisão vocacional e o optimismo são fundamentais para o sucesso no emprego. Deste modo, está patente que a satisfação com o trabalho contribui significativamente para a satisfação com a vida. A Esperança para o Trabalho assume-se como um factor fundamental no que respeita a perseguir e alcançar sentido no trabalho (Juntunen & Wettersten, 2006).

Desemprego, Bem-Estar e Saúde Mental

Diener e colaboradores (1999; citado por McKee-Ryan et al., 2005), conceptualizam o bem-estar psicológico ou subjectivo como um construto amplo que congrega quatro componentes distintos e específicos: efeito agradável ou bem-estar positivo, traduzido na alegria, exaltação, felicidade e Saúde Mental; efeito desagradável ou angústia psicológica, capaz de revelar culpa, vergonha, tristeza, ansiedade, preocupação, raiva, stress e depressão; satisfação com a vida, ou seja, uma avaliação global satisfatória da vida pessoal; e satisfação com situações ou domínios específicos, tais como trabalho, família, lazer, saúde, finanças e self.

Segundo McKee-Ryan e colaboradores (2005), a investigação neste campo, para além de sugerir que o desemprego tende a causar um impacto negativo no bem-estar físico e psicológico, tem também tentado perceber um

largo número de variáveis psicológicas, tais como hostilidade, depressão, frustração, raiva, culpa, preocupação, ansiedade, suicídio, alterações psiquiátricas (estado emocional ou da satisfação de carreira) e físicas (saúde percebida, doenças cardiovasculares, imunológicas, gastrointestinais, bioquímicas e físicas).

Jahoda (1982; citado por Hanisch, 1999) elaborou o Modelo Funcional com o qual enfatiza a importância do trabalho e das funções multidimensionais latentes do trabalho na vida dos sujeitos. A autora preconiza através deste modelo que o desemprego afecta o bem-estar mental, uma vez que priva os indivíduos das funções latentes que o trabalho providencia. Deste modo, dificulta-lhes o acesso a determinados benefícios aos quais acedem tipicamente por estarem empregados, tais como estrutura temporal; intencionalidade e propósito; participação; contacto e partilha regular de experiências para além das fronteiras da família; fazer parte dos objectivos e propósitos dos outros; informação acerca da identidade e do estatuto pessoal; relação entre a intenção colectiva e as actividades executadas. Convém salientar que o lazer não é capaz, por si só, de prover estes benefícios aos indivíduos. Este modelo alerta para as funções latentes ou psicológicas (como a estrutura do tempo ou o estatuto) e manifestas ou económicas (por exemplo, salários) do emprego (Ervasti & Venetoklis, 2010; Hanisch, 1999), que ao serem perdidas causam angústia e stress nos indivíduos (Jahoda, 1982; citado por Dooley, 2003).

O Modelo das Vitaminas, desenvolvido por Warr (1987; Ervasti & Venetoklis, 2010) postula a existência de nove efeitos positivos associados ao emprego, que por analogia ao efeito positivo das vitaminas na saúde física dos indivíduos, têm um efeito crucial na Saúde Mental dos indivíduos. Assim, do mesmo modo que a falta de vitaminas afecta a nossa saúde, o desemprego compromete negativamente os indivíduos a nível psicológico e físico, pois deixam de vivenciar os seguintes efeitos positivos associados ao emprego: oportunidade para o controlo; oportunidade para o uso de competências; objectivos externos; variedade; clareza ambiental; disponibilidade de dinheiro; segurança física; oportunidade para contactos interpessoais; e posição social valorizável. Este modelo chama a atenção para as diferenças na qualidade do trabalho e dos assuntos sociais, dado que os nove factores ambientais anteriormente mencionados permitem perceber

entre outras coisas, o porquê de alguns indivíduos abandonarem os seus locais de trabalho insatisfeitos, ou de organizações insatisfeitas com os seus colaboradores, permitindo-lhes agir e evitar assim a opressão que o modelo de Jahoda prevê ocorrer (Ervasti & Venetoklis, 2010; Hanisch, 1999; McKee-Ryan et al., 2005).

Fryer (1986; citado por Ervasti & Venetoklis, 2010) defende que os desempregados são seres mais proactivos e não meramente reactivos ou passivos de circunstâncias infelizes. Independentemente da sua condição de desempregados, estes indivíduos são agentes activos que desejam organizar e estruturar os seus próprios ideais, tomar decisões sobre a sua vida pessoal, esforçar-se por se afirmarem a si próprios e fazer planos para o futuro. De acordo com o mesmo autor, os recursos financeiros permitem o acesso a outros recursos importantes, tais como actividades sociais, comida, casa e segurança física, daí que o declínio das condições económicas limite a capacidade do desempregado para planear e organizar estilos de vida satisfatórios, prejudicando severamente o seu bem-estar (Ervasti & Venetoklis, 2010). Jones (1992; citado por Ervasti & Venetoklis, 2010) sugere que a disponibilidade de um salário pode ser o determinante mais importante da expressão psicológica e dos sintomas de saúde relacionados com o desemprego. Várias investigações têm revelado que o stress económico e a falta de dinheiro estão associados a problemas de Saúde Mental (Creed & Macintyre, 2001; Feather, 1989; Vinokur & Schul, 2002; citados por Ervasti & Venetoklis, 2010), originam sentimentos de vergonha e degradação (consequência das percepções dos outros), e estigmatização, levando ao declínio do bem-estar (Starrin, 1996; citado por Ervasti & Venetoklis, 2010).

Gallie e Vogler (1994; citado por Hanisch, 1999) analisaram diferentes categorias de desempregados e atitudes dos mesmos face ao trabalho, com o intuito de perceberem se o desemprego é uma função das características pessoais e das atitudes de trabalho ou uma função do mercado de trabalho, isto é, estes pretendiam verificar se existiam características pessoais que tornem os indivíduos mais vulneráveis a ficarem desempregados e que lhes dificultem o encontrar de um novo trabalho, ou se o facto de se tornarem desempregados se deve a acontecimentos que estão fora do seu controlo. Analisaram três categorias de candidatos

desempregados: os *claimant seekers*, que recebiam subsídio de desemprego e tinham procurado emprego activamente nas últimas 4 semanas; os *claimant non seekers*, que auferiam subsídio de desemprego mas não se encontravam activamente à procura emprego; e os *nonregistered seekers*, que não usufruíam de qualquer tipo de subsídio mas procuravam activamente emprego. Os resultados desta investigação não apontavam grandes diferenças entre o grupo dos desempregados e o dos empregados (grupo de controlo). Do ponto de vista psicológico, a motivação para o emprego foi concebida como compromisso para o emprego. Os desempregados, em geral, tinham níveis mais elevados de comprometimento com o trabalho do que os indivíduos empregados. Entre os desempregados, os níveis de comprometimento mais altos foram identificados nos grupos dos *claimant seekers* e dos *nonregisterd seekers*, enquanto os *claimant nonseekers* apresentavam valores muito baixos. Um ano após a recolha dos dados percebeu-se que a motivação para o emprego, a flexibilidade no trabalho, os incentivos e pressões financeiras não eram considerados factores essenciais para justificar as possibilidades de encontrar emprego. Constatou-se também que não existia evidência considerável capaz de sustentar que comprometimento com o emprego, a privação de emprego ou a flexibilidade acerca da escolha de um emprego contribuíssem para aumentar as hipóteses de voltar a trabalhar. Segundo os mesmos autores, os factores que mais afectam a possibilidade de encontrar emprego são as condições do mercado de trabalho, a estrutura de emprego na família e a classe. A estrutura do mercado de trabalho revelou ser mais importante do que a motivação nos desempregados para obter um emprego (Hanisch, 1999).

Wanberg e Marchese (1994; citado por Hanisch, 1999), a fim de avaliarem os diferentes subtipos de desempregados, analisaram uma amostra de 247 indivíduos que se encontravam no desemprego (voluntária ou involuntariamente), divididos com base em aspectos financeiros, comprometimento com o emprego, confiança na procura de emprego e estrutura temporal. Identificaram 4 grupos de desempregados que categorizaram da seguinte forma: *desempregados confiantes e preocupados*, que manifestavam elevados níveis de preocupação financeira, comprometimento com o trabalho e confiança na procura de emprego e uma estrutura temporal intermédia; *desempregados angustiados*, caracterizados

por elevados níveis de preocupações financeiras e comprometimento com o trabalho e baixo nível de confiança na procura de emprego e na estrutura temporal; *desempregados despreocupados e indiferentes*, cujos níveis de preocupação financeira, comprometimento com o emprego e de confiança na procura de emprego eram baixos e estrutura temporal moderada; e *desempregados optimistas* nos quais estavam patentes baixos níveis de preocupação financeira, moderados de comprometimento com o emprego e altos de confiança na procura de emprego e da estrutura temporal. Estes quatro *clusters* eram aproximadamente constituídos pelo mesmo número de homens e mulheres, o que significa que nesta situação, a experiência do desemprego é heterogénea, daí que as intervenções devem ser orientadas tendo em conta as diferentes abordagens do desemprego.

Rook, Dooley & Catalano (1991; citado por Dooley, 2003) revelaram que o efeito do stress do desemprego não afecta apenas o indivíduo que perde emprego, mas pode alastrar-se por contágio social à família.

Perrucci, Perrucci e Targ (1997; citado por Hanisch, 1999), avaliaram as diferenças nos indivíduos tendo em conta os efeitos ao nível económico, psicológico e social após o encerramento de várias fábricas que os empregavam. Os resultados não apontavam diferenças de género significativas ao nível da duração do desemprego ou de tempo para se voltarem a empregar, nem sequer o género se assumia como um factor preponderante para obtenção de um novo emprego. Os indivíduos com maior experiência, maior grau educacional e maior número de competências pessoais não apresentavam maior propensão para o reemprego do que os trabalhadores que possuíam recursos mais baixos a estes níveis. As diferenças entre o género ao nível dos salários eram evidentes: as mulheres ganhavam menos do que os homens, manifestando maiores dificuldades económicas e experiências negativas mais longas após a perda de emprego do que os indivíduos do sexo oposto. Ao nível da depressão, coesão familiar, hostilidade física e verbal para com o cônjuge e com os filhos, os resultados eram similares para homens e mulheres (Hanisch, 1999).

Vinokur, Price & Caplan (1996; citado por Hanisch, 1999) afirmam que alguns dos sintomas mais frequentemente associados ao desemprego são a depressão, o transtorno psiquiátrico e a angústia. Mastekaasa (1996; citado

por Hanisch, 1999) assume que os indivíduos com maiores problemas psicológicos têm maior propensão para serem despedidos, evidenciando também que os problemas físicos e psicológicos podem reduzir as hipóteses dos desempregados encontrarem um novo emprego. Clark e Oswal (1994; citado por Hanisch, 1999) defendem que a angústia é maior nos indivíduos que estão desempregados há pouco tempo do que nos desempregados de longa duração.

Viinamaeki, Koskela, Niskanen e Taehkae (1994; citado por Hanisch, 1999) avaliaram o bem-estar psiquiátrico numa amostra de indivíduos aos quais tinha sido dada a notícia de que a fábrica onde trabalhavam tinha fechado. Cerca de metade dos indivíduos manifestou comportamentos para um diagnóstico psiquiátrico (78% destes manifestavam distintos graus de depressão) e a análise discriminatória entre os dois grupos (diagnóstico psiquiátrico versus normal) revelou diferenças na auto-estima e na quantidade de apoio emocional. Deste modo, ficou patente que o desemprego precipitou diagnósticos de alterações na Saúde Mental em pessoas que antes não as manifestavam, o que demonstra claramente os seus efeitos negativos.

Wanberg e colaboradores (2001; citado por McKee-Ryan et al., 2005) identificaram três tipos de estudos individuais que suportam a relação de diminuição do bem-estar nos indivíduos devido ao impacto negativo do desemprego, nomeadamente, estudos transversais, através dos quais se observou que os desempregados apresentam níveis mais baixos de bem-estar físico e psicológico do que os empregados; estudos longitudinais, que seguiram indivíduos ao longo do tempo, desde que estavam desempregados até ao momento do reemprego, revelaram que existe um aumento do bem-estar físico e psicológico naqueles que voltaram a trabalhar; e, finalmente, estudos que seguiram indivíduos ao longo do tempo, desde que estavam empregados até ao desemprego e que revelaram diminuição do bem-estar físico e psicológico nos trabalhadores despedidos.

O impacto psicológico do desemprego faz-se também sentir ao nível fisiológico, uma vez que os desempregados apresentam altos índices de doença física e queixas de saúde (Shwarzer et al., 1994; Turner, 1995; citados por McKee-Ryan et al., 2005) e maior propensão para o envolvimento em comportamentos de risco para a sua saúde, situação que é

também identificada por Jin, Shah & Svoboda (1995; citados por McKee-Ryan et al., 2005) que enumeram vários estudos colectivos nos quais está patente uma relação positiva entre as taxas de desemprego e alguns índices de mortalidade, doenças cardíacas, Saúde Mental, alcoolismo e recurso a serviços de Saúde Mental.

Todavia, perante o actual mundo das carreiras e dos desafios a ele associados, convém salientar que alguns autores (Latack & Dozier, 1986; Hartley, 1980; citados por Hanisch, 1999) apontam resultados positivos associados ao desemprego, partindo do pressuposto que este período pode constituir uma oportunidade para alterar a carreira e a vida, redireccionar objectivos de carreira e prioridades, desenvolver novas competências, ponderar novas alternativas ou abandonar um emprego insatisfatório ou pouco desafiante. Apesar de aspectos positivos para os sujeitos poderem advir da perda do emprego, a verdade é que para a maioria das pessoas as consequências de estar desempregado são mais negativas do que positivas.

II – Objectivos

Face ao exposto acima, fica claro que com esta investigação pretendemos analisar o impacto de alguns Indicadores Socioeconómicos e sociodemográficos e de algumas variáveis psicossociais (e.g., Adaptabilidade e a Esperança) no Bem-Estar e na Saúde Mental das pessoas durante o período de desemprego. Deste modo, está claramente patente que as variáveis dependentes neste estudo são o Bem-Estar e a Saúde Mental e as independentes correspondem, por um lado, aos Indicadores Sociodemográficos e Sócioeconómicos e, por outro, aos construtos de Adaptabilidade e Esperança. Assim sendo, para verificarmos o impacto psicológico das variáveis acima mencionadas no desemprego, estabelecemos as seguintes hipóteses orientadoras desta investigação:

H1: O tempo de desemprego e o tipo de apoio recebido estão relacionados com o bem-estar durante o desemprego.

H2: As variáveis da adaptabilidade explicam variância adicional no bem-estar (controlando estatisticamente os efeitos dos indicadores socioeconómicos).

H3: A esperança contribuirá para explicar variância adicional, nas

Dimensões psicológicas do Desemprego: relações entre Adaptabilidade, Esperança, Bem-Estar e Saúde Mental.

Elsa Rodrigues (e-mail:elsacmrodrigues@sapo.pt) 2012

variáveis de resultado (variáveis dependentes), depois de controlados estatisticamente, os efeitos dos indicadores socioeconómicos e da adaptabilidade ao nível do bem-estar e da Saúde Mental.

III – Metodologia

Participantes

A amostra recolhida no âmbito deste estudo é composta por 415 respondentes, dos quais, 160 (38,6%) são do sexo masculino e 255 (61,4%) do sexo feminino, cujas idades variam entre um mínimo de 18 anos e um máximo de 64, com um valor médio equivalente de 33,51 (DP=10,749).

No que respeita ao Estado Civil, 50,1 % dos sujeitos são solteiros (N=208), 27,5% casados (N=114), 11,1% divorciados (N=46), 9,9% encontram-se em união de facto (N=41) e os restantes 1,4% são viúvos (N=6). Ainda relativamente à situação familiar, 215 sujeitos revelam não possuir ascendentes nem descendentes a seu cargo (51,8%), enquanto os restantes revelam ter entre um valor mínimo de 1 a um máximo de 8 pessoas a seu cargo, sendo o valor médio de 0,96 (DP=1,324).

Relativamente às Habilitações literárias, 7,2% dos sujeitos possui o 1.º Ciclo do Ensino Básico, 7,5% o 2.º Ciclo do Ensino Básico e 14,0% o 3.º Ciclo do Ensino Básico. O Ensino Secundário corresponde a 33,3% das habilitações obtidas da amostra, sendo que 2,4% dos sujeitos possui Bacharelato, 27,0% Licenciatura, 8,4% Mestrado e 0,2% Doutoramento.

No que concerne à situação de desemprego, dos 415 sujeitos que compõe a amostra, 68 encontram-se à procura de primeiro emprego (16,4%), ao passo que 347 estão à procura de novo emprego (83,6%). Mais de metade da amostra, isto é, 57,3% está desempregado há menos de 6 meses (N=238), 18,1% de 6 meses a um ano (N=75), 12,5 de 1 a 2 anos (N=52) e 12% há mais de 2 anos (N=50). Quarenta e sete por cento dos sujeitos da amostra não usufruem de qualquer tipo de prestação social ou de apoio financeiro subjacentes à sua condição de desempregado, enquanto que 28,7% (N=119) auferem Subsídio de Desemprego, 3,9% (N=16) Subsídio Social de Desemprego, 18,8% tem direito a RSI e 1,7% (N=7) possui Bolsa de Formação Profissional. Convém, ainda, salientar que 89,2% dos sujeitos desempregados da amostra não se encontra inserido em nenhum programa

ocupacional, situação que apenas se verifica em 4,8% (N=20) dos sujeitos, inseridos num CEI, 0,7% em CEI+ e 2,2% (N=9) num Estágio Profissional e 3,1% (N=13) está inserido em Formação Profissional.

Todas estas informações estão também patentes na Tabela 1 que apresentamos seguidamente.

Tabela 1: Caracterização da amostra – Estatísticas Descritivas e Frequências

	Média	D.P.	X_{min}	X_{max}	Moda
Idade	33,51	10,749	18	64	23
Frequência %					
Sexo					
	Masculino	160	38,6		
	Feminino	255	61,4		
		415	100		
Estado Civil					
	Solteiro (a)	208	50,1		
	Casado (a)	114	27,5		
	União de facto	41	9,9		
	Divorciado (a)	46	11,1		
	Víuvo (a)	6	1,4		
		415	100		
Habilitações					
	1.º Ceb	30	7,2		
	2.º Ceb	31	7,5		
	3.º Ceb	58	14,0		
	Ensino Secundário	138	33,3		
	Bacharelato	10	2,4		
	Licenciatura	112	27,0		
	Mestrado	35	8,4		
	Doutoramento	1	0,2		
		415	100		
Desempregado					
	1.º Emprego	68	16,4		
	Novo Emprego	347	83,6		
		415	100		
Tempo de desemprego					
	<8 meses	238	57,3		
	8 meses a 1 ano	75	18,1		
	1 a 2 anos	52	12,5		
	> 2 anos	50	12,0		
		415	100,0		
Apoio					
	Sub. Desemprego	119	28,7		
	Sub. Social de Desemprego	18	3,9		
	RSI	78	18,8		
	Bolsa de Formação	7	1,7		
	Nenhum	195	47,0		
		415	100,0		
Ocupado					
	CEI	20	4,8		
	CEI+	3	0,7		
	Estágio Profissional	9	2,2		
	Bolsa de Formação Profissional	13	3,1		
	Nenhum	370	89,2		

Materiais/instrumentos

Variáveis Sociodemográficas e Socioeconómicas

Para esta investigação elaborámos um conjunto de questões através das quais pretendíamos validar várias variáveis individuais bem como as condições de vida actuais dos respondentes.

Inquirimos a Idade, o Sexo (Masculino ou Feminino), o Estado Civil (Solteiro (a); Casado (a); União de Facto; Divorciado (a); e Viúvo (a)) e grau de Habilitações Literárias efectivamente alcançado (1.º, 2.º ou 3.º Ciclo do Ensino Básico; Ensino Secundário; Bacharelato; Licenciatura; Mestrado; Doutoramento). Pedíamos também que indicassem, caso existissem, o número de ascendentes ou dependentes a cargo do respondente no seu agregado familiar.

No que concerne à situação de Desemprego questionámos qual a tipologia da mesma (se desempregado à procura de primeiro emprego ou se de novo emprego²), a duração ou tempo de desemprego (menos de 6 meses; de 6 meses a 1 ano; de 1 a 2 anos; ou mais de 2 anos), o recebimento de apoio (Subsídio de Desemprego; Subsídio Social de Desemprego; RSI – Rendimento Social de Inserção; Bolsa de Formação Profissional) ou não, e a inserção ou não em programas ocupacionais (CEI Contrato de Emprego Inserção; CEI+ Contrato de Emprego Inserção+; Estágio Profissional; Formação Profissional). No decurso da análise estatística, existiu a necessidade de recodificar algumas das opções de resposta destas variáveis, situação que adiante identificaremos.

Satisfaction With Life Scale (SWLS-Escala de Satisfação com a Vida)

A Escala de Satisfação com a Vida (*Satisfaction With Life Scale, SWLS*), da autoria de Diener et al. (1985; citado por Simões, 1992), permite-nos avaliar a componente cognitiva do Bem-estar subjectivo, isto é, aferir o juízo subjectivo de cada indivíduo face à sua qualidade de vida. Foi inicialmente concebida a partir de um conjunto de quarenta e oito itens, tendo sido posteriormente reduzida a apenas cinco, continuando a apresentar

² Em caso de procura de novo emprego era ainda solicitado ao sujeito que indicasse o número aproximado de empregos que já tinha tido até aquele momento.

estabilidade quanto aos seus índices de fidelidade e validade (Simões, 1992).

Neto e colaboradores (1990; citado por Simões, 1992) foram responsáveis pela primeira validação desta escala para a população portuguesa. Em 1992, Simões efectuou uma segunda validação da SWLS, constituída por cinco itens relacionados com o conceito da satisfação com a vida e reduzida a apenas cinco alternativas de resposta, desde 1 (discordo muito) a 5 (concordo muito). A escala demonstrou possuir consistência interna razoável, uma vez que, o coeficiente α de Cronbach obtido foi de 0,77. Em termos de pontuação global, os resultados oscilam entre um valor mínimo de 5 e um máximo de 25. Quanto maior o resultado, maior será a satisfação com a vida. (Simões, 1992).

Medidas de Adaptabilidade

Neste estudo foram utilizadas e validadas pela primeira vez (no contexto de um estudo sobre o desemprego) as seguintes medidas de Adaptabilidade: *Career Planning Scale* (CPS), *Job-Search Self-Efficacy* (CS JSSE), *Career Exploration Survey* (CES; sub-escalas: *Self-Exploration & Environment Exploration*) e *Career Indecision Scale* (CIS).

Career Planning Scale (CPS)

O planeamento de carreira refere-se à capacidade do indivíduo de perceber a sua carreira e de identificar e perseguir objectivos para a mesma (Gould, 1979; citado por McKee-Ryan et al., 2005).

A *Career Planning Scale* (CPS) de Gould (1979) é especialmente adequada para avaliar este processo de planeamento. Apresenta-se como uma escala tipo Likert, composta por 6 itens, avaliados de 1 (discordo fortemente) a 5 (concordo fortemente). O seu somatório total dos 6 itens apenas pode ser obtido após uma recodificação prévia dos itens 1 e 5 desta escala.

A escala tem apresentado em vários estudos (Abele & Wiese, 2008; Barnett & Bradley, 2007; Saks e Ashforth, 2002; citados por Koen et al., 2010) valores de consistência interna acima de 0,70.

Job-Search Self-Efficacy (CS JSSE)

A *Job-Search Self-Efficacy* (CS JSSE) é composta por 6 itens, através

dos quais os indivíduos expressam o quão confiante se sentem relativamente à realização, com sucesso, de determinadas tarefas, tais como causar boa impressão numa entrevista; contactar e persuadir empregadores; elaborar um bom currículo; recorrer a amigos ou outros contactos para descobrir oportunidades de emprego ou perceber as necessidades dos empregadores; e identificar e listar boas competências que encontre em si e que possam ser úteis ao mercado (van Ryn & Vinokur, 1992).

A escala permite avaliar os itens em cinco níveis de resposta distintos, que vão desde 1 (Nada confiante) a 5 (Muito confiante). Uma vez que não contempla itens invertidos, basta apenas adicionar os 6 itens que a compõe para obter o somatório total.

A investigação realizada (Nunnally, 1978; citado por van Ryn & Vinokur, 1992) com esta escala revela que a mesma apresenta elevada consistência interna, estando-lhe associado um valor α de Cronbach de 0,87.

Career Exploration Survey: Self-Exploration (CES SE) & Environment Exploration (CES Amb)

A exploração da carreira está intimamente associada à recolha de informações de carreira relacionadas com o meio ambiente ou *oself* (Blustein, 1997; Stumpf, Colarelli & Hartman, 1983; citados por Klehe et al., 2011). De acordo com Parsons (1909; citado por Klehe et al., 2011), a Auto-exploração e a Exploração do Ambiente permitem o ajuste adequado entre a pessoa e um ambiente.

A Exploração do Self e a Exploração do Ambiente foram avaliadas com recurso a subescalas do *Career Exploration Survey* (CES) desenvolvido por Stumpf e colaboradores (1983). No questionário apresentamos uma escala, tipo Likert, composta de 9 itens, que contempla a junção dos 4 itens da subescala da Exploração do *Self* (itens 1, 3, 5, 7) e os 5 itens da subescala da Exploração do Ambiente. As respostas à escala variam de 1 (Pouco) a 5 (Muito). Não existem itens invertidos, pelo que o resultado total das escalas se obtém através do somatório dos itens (Klehe et al., 2011).

Werbel (2000) encontrou valores de consistência interna (α de Cronbach) de 0,88 para a subescala da Exploração de Ambiente e de 0,85 para a de Auto-Exploração. O mesmo autor demonstrou que as duas subescalas revelaram possuir estruturas factoriais independentes (Werbel,

2000; citado por Creed et al., 2009).

Career Indecision Scale (CIS)

A *Career Indecision Scale* (CIS) é especialmente útil no que concerne à verificação de questões relacionadas com Indecisão de carreira. É uma escala tipo Likert, elaborada por Germeijs e Boeck (2002), composta por 22 itens aos quais é possível dar cinco níveis de resposta de 1 (Discordo fortemente) a 5 (Concordo fortemente). Para obter o somatório total da escala é necessário recodificar previamente 11 itens negativos, nomeadamente 2, 3, 5, 8, 9, 12, 13,14, 18, 20 e 21. Quanto maior o resultado, maior a capacidade de decisão (Germeijs e Boeck, 2002).

Germeijs e Boeck (2002) apresentaram valores de consistência interna (α de Cronbach) de 0,96 para a escala total dos 22 itens, 0,90 para os itens positivos e 0,94 para os negativos.

Work Hope Scale (WHS – Escala de Esperança para o Trabalho)

A Escala de Esperança para o Trabalho (WHS; Juntunen & Wettersten, 2006) revela-se especialmente adequada à avaliação da Esperança, bem como, das componentes que a constituem, especificamente, os Objectivos (e.g., *Quando olho o futuro tenho uma noção exacta do que será a minha vida profissional*), Caminhos (e.g., *Tenho um plano para obter e manter um bom emprego ou carreira.*) e Agência (e.g., *Estou confiante de que as coisas se resolverão no futuro.*) (Kenny et al., 2010).

A escala é constituída por 24 itens, de acordo com os diversos factores, isto é, Agência (itens 2, 5, 8, 11, 12, 14, 16, 17, 21), Caminhos (1, 3, 6, 9, 10, 15, 19, 22) e Objectivos (4, 7, 13, 18, 20, 23, 24). Para cada item, o sujeito pode responder, de acordo com uma escala de Likert de 5 pontos, que contempla alternativas, que vão desde 1 (Muito Frequente) a (5) Raramente (Kenny et al., 2010; Rebelo, 2009).

Juntunen e Wettersten (2006) obtiveram um α de Cronbach de 0,93 para a escala total. No que concerne às subescalas, encontraram-se valores de 0,87, 0,68 e 0,81 para a Agência, Caminhos e Objectivos, respectivamente. Deste modo, a WHS manifesta possuir boas capacidades psicométricas (Juntunen & Wettersten, 2006; Kenny et al., 2010). Rebelo (2006) obteve um valor α de Cronbach de 0,75 para a escala total, após tê-la utilizado num estudo com uma amostra portuguesa.

Brief Symptom Inventory (BSI)

O BSI, Inventário de Sintomas Psicopatológicos, originalmente concebido por Degoratis (1993), é um inventário de auto-resposta constituído por 53 itens, no qual o indivíduo deverá identificar o grau em que cada problema o afectou durante a última semana, assinalando numa escala de tipo Likert a alternativa que mais se adequar à sua situação, desde 0 (nunca) a 4 (muitíssimas vezes) (Pereira et al., 2007) .

Os sintomas psicológicos são avaliados tendo em conta nove dimensões de sintomatologia: somatização; obsessões-compulsões; sensibilidade interpessoal; depressão; ansiedade; hostilidade; ansiedade fóbica; ideação paranóide e psicoticismo. Avalia também três Índices Globais que correspondem a avaliações sumárias de perturbação emocional. Assim, temos o *Índice Geral de Sintomas (IGS)*, representativo do número de sintomas psicopatológicos e intensidade dos mesmos, o *Total de Sintomas Positivos (TSP)*, indicador do número de sintomas assinalados e o *Índice de Sintomas Positivos (ISP)*, que expressa a intensidade de sintomatologia tendo em conta o número de sintomas presentes (Canavarro, 1999).

A nível psicométrico, a versão portuguesa do BSI, adaptada por Canavarro (1999) revelou boa consistência interna para as nove subescalas, apresentando valores α de Cronbach entre os 0,62 (Psicoticismo) e 0,79 (Somatização) e coeficientes teste-reteste entre 0,63 (Ideação Paranóide) e 0,81 (Depressão) (Canavarro, 1999).

No nosso estudo, optámos por utilizar apenas o *Índice Geral de Sintomas (IGS)*, uma vez que este é o melhor indicador do nível de *distress* do indivíduo, devendo ser sempre utilizado quando há necessidade de recorrer a uma medida sumária. Este índice manifestou elevada consistência interna estando-lhe associado, no estudo original, um valor α de Cronbach de 0,90 (Pereira et al., 2007)

Procedimento de recolha dos dados

Para a recolha de dados desta investigação contribuíram 315 sujeitos desempregados, inscritos no Centro de Emprego de Coimbra que responderam ao questionário na sua versão papel e lápis. Colaboraram também 100 sujeitos, inscritos numa rede social para desempregados, que

responderam ao questionário na sua versão *online*. O questionário contemplava os instrumentos já anteriormente mencionados neste trabalho, tendo sido criadas três versões do mesmo. Enquanto na primeira versão (n=129), papel e lápis, a *Work Hope Scale* (WHS) surgia antes do *Brief Symptom Inventory* (BSI³), na segunda versão (n=186), também em papel e lápis, invertimos a ordem pela qual estes instrumentos eram apresentados. A terceira versão (n=100) difere apenas da primeira no que respeita ao modo de administração, uma vez que os participantes respondiam *online*. A recolha dos dados efectuou-se entre os meses de Novembro e Dezembro do ano de 2011.

Procedimento de Análise Estatística

Os dados recolhidos foram introduzidos numa base de dados informatizada e os procedimentos estatísticos efectuados a partir do *Statistical Package for Social Sciences* (IBM SPSS, versão 20). O tratamento estatístico contemplou, inicialmente, a caracterização da amostra em termos descritivos e de análises de frequências (com a finalidade de descrever a amostra e os resultados nas variáveis observadas), bem como a realização de análises preliminares para detectar “valores omissos” (*missings*), eventuais erros na inserção de dados e possíveis valores discrepantes (*outliers*).

As análises preliminares foram igualmente úteis no que respeita a verificar a existência ou não de desvios graves da normalidade, assimetria e curtose. Durante este processo efectuou-se também a recodificação dos itens invertidos presentes nas diversas escalas utilizadas. Posteriormente, dedicamos a nossa atenção à análise das propriedades de medida das respostas dos participantes nos instrumentos usados. Através destas análises foi possível aferir a confiança e o nível de fiabilidade dos instrumentos usados na recolha dos dados.

A análise estatística incluiu, finalmente, a realização de outros testes estatísticos inferenciais, nomeadamente testes *F* (ANOVA unifactorial) para

³ Doravante representado por *IGS – Índice Geral de Sintomas*. Relembramos que o *IGS* é o melhor indicador de distress do indivíduo e é a escolha mais indicada sempre que é pedido que se utilize uma medida sumaria relativa ao *Brief Symptom Inventory* (BSI).

amostras independentes e procedimentos de regressão múltipla hierárquica, através das quais estudámos o impacto dos três blocos compostos pelas variáveis independentes deste estudo nas duas variáveis dependentes. O primeiro bloco corresponde às variáveis sociodemográficas e económicas, nomeadamente, o sexo, a idade, o tempo de desemprego⁴ e o apoio⁵. O segundo bloco contempla as medidas de adaptabilidades (CS, CES, CIS e CPS). A Esperança, através da WHS constitui-se como o terceiro bloco.

IV - Resultados

De seguida passamos a apresentar a informação que consideramos ser mais relevante, obtida a partir do tratamento estatístico dos dados recolhidos.

Tabela 2: Estatísticas descritivas e contrastes entre as condições de administração dos instrumentos

	WHS_papel		BSI_papel		WHS_online	
	Média	D.P.	Média	D.P.	Média	D.P.
CS_T	21,34 ^a	0,44	22,26 ^a	0,37	21,54 ^a	0,50
CPS_T	20,39 ^a	0,43	20,63 ^a	0,36	21,76 ^a	0,49
Ind_T	75,20 ^a	1,17	75,17 ^a	0,98	75,51 ^a	1,33
CES_Self_T	14,22 ^a	0,33	13,53 ^a	0,28	13,54 ^a	0,38
CES_Amb_T	15,90 ^a	0,39	15,93 ^a	0,33	16,68 ^a	0,45
WHS_T	85,36 ^a	1,39	82,67 ^a	1,16	76,22 ^b	1,58
SWLS_T	12,13 ^a	0,42	12,55 ^a	0,35	12,18 ^a	0,47
IGS	55,76 ^a	3,55	48,36 ^a	2,95	57,89 ^a	4,03
Idade	34,74 ^a	11,59	33,84 ^a	10,45	31,30 ^a	9,91

Nota1: 1: WHS_papel (Versão 1); 2: BSI_papel (Versão 2); 3: WHS_online (Versão 3)

Nota 2: Médias de condições com a mesma letra (por linha) não diferem estatisticamente entre si. Condições com letras diferentes ($p < 0,05$).

Nota 3: CS_T - *Job-Search Self-Efficacy* Total; CPS_T - *Career Planning Scale* Total; Ind_T - *Career Indecision Scale* Total; CES_Self_T - *Career Exploration Survey Self Exploration* Total; CES_Amb_T - *Career Exploration Survey Environment Exploration* Total; WHS_T - *Work Hope Scale* Total; SWLS_T - *Satisfaction With Life Scale* Total; IGS - Índice Geral de Sintomas do BSI (*Brief Symptom Inventory*)

Nota 3: Na variável idade encontram-se entre () os valores do n da amostra em cada uma das versões.

Na Tabela 2 encontramos os dados referentes a uma primeira análise, através da qual verificámos que na maioria dos casos não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas devido à utilização de

⁴ O tempo de desemprego, inicialmente associado a 4 períodos temporais distintos foi recodificado passando a apenas 2: menos de 6 meses e mais de 6 meses.

⁵ O apoio foi recodificado para as seguintes hipóteses: receber apoio e não receber.

Dimensões psicológicas do Desemprego: relações entre Adaptabilidade, Esperança, Bem-Estar e Saúde Mental.

diferentes versões do mesmo questionário. Apenas encontramos diferenças estatisticamente significativas ao nível das pontuações na WHS_T ($F = 9,79$; $p < .001$). Verificámos que não existem diferenças entre as médias das duas versões papel do questionário (versão 1, $M = 85,36$; versão 2, $M = 82,67$; $F = 1,81$; $p = 0,42$), quando comparadas entre si. No entanto, ao compararmos isoladamente cada uma das versões papel com a versão online verificámos que esta última apresenta um valor médio mais baixo (versão 3, $M = 76,22$) que ambas as condições anteriores. Os contrastes estatísticos realizados Versão 1 versus Versão 3: $F = 2,10$; $p < 0,001$ e Versão 2 versus Versão 3: $F = 1,96$; $p < 0,01$ são estatisticamente significativos. Após analisarmos se as três subamostras diferiam nas variáveis sociodemográficas, concluímos que não existem diferenças entre as versões, à excepção da Idade. Em termos de repartição, os sujeitos *online* são mais novos que os restantes participantes neste estudo. Perante este facto, uma vez que apenas encontramos diferenças em relação à idade ($F = 3,07$; $p < 0,05$), optámos por agregar as diferentes versões numa só e prosseguir com a análise estatística desse modo.

Tabela 3: Estatísticas Descritivas e Consistência Interna nas variáveis observadas

	CS_T	CPS_T	Ind_T	CES_Self_T	CES_Amb_T	WHS_T	SWLS_T	IGS
Média	21,80	20,82	75,26	13,75	16,10	81,95	12,32	1,00
DP	5,02	4,89	13,30	3,79	4,48	16,11	4,70	0,76
Xmin	6,00	6,00	24,00	4,00	5,00	24,00	5,00	0,00
Xmax	30,00	30,00	110,00	20,00	25,00	120,00	25,00	3,85
α	0,87	0,76	0,86	0,79	0,74	0,90	0,84	0,98

Note: CS_T - Job-Search Self-Efficacy Total; CPS_T - Career Planning Scale Total; Ind_T - Career Indecision Scale Total; CES_Self_T - Career Exploration Survey Self Exploration Total; CES_Amb_T - Career Exploration Survey Environment Exploration Total; WHS_T - Work Hope Scale Total; SWLS_T - Satisfaction With Life Scale Total; IGS - Índice Geral de Sintomas do BSI (Brief Symptom Inventory)

Na Tabela 3 encontramos os valores de tendência central e de dispersão para as variáveis independentes e dependentes obtidos nos instrumentos de medida usados na investigação. Em geral, os valores da média estão acima do valor médio esperado, tendo em conta o intervalo da escala de avaliação usado. Relativamente à variável de Auto-Eficácia/Confiança [CS_T] o valor médio esperado (moderadamente confiante) é de 18 pontos, no entanto, a média observada é de 21,8 pontos, significando que os participantes, em média, estão mais confiantes que a média. Também para o Planeamento de Carreira [CPS_T] seria de esperar um valor médio de 18 pontos, contudo a média observada é de 20,82, o que revela que os sujeitos desta investigação planeiam melhor a sua carreira do

que a média esperada. No que respeita à variável indecisão de carreira [Ind_T], o valor médio esperado seria de 66 pontos, no entanto verifica-se um valor real de 75,26 pontos, podendo isto indicar que os participantes do nosso estudo têm maior capacidade de decisão. Relativamente à exploração, tanto a variável Exploração do *Self* [CES_Self_T], como a variável Exploração do Ambiente [CES_Amb_T] manifestam valores médios observados (13,75 pontos e 16,10 pontos respectivamente) acima dos esperados (de 12 e 15 pontos), simbolizando assim que os participantes privilegiam mais comportamentos de exploração que a média esperada. Em termos de Esperança para o Trabalho [WHS_T], os participantes parecem possuir maior Esperança que a média esperada, tendo em conta o intervalo da escala de avaliação aplicado, pois manifestam um valor médio de 81,75 pontos, acima dos 72 pontos esperados. A Satisfação com a vida parece ser mais baixa nos participantes deste estudo do que na média, uma vez que se verifica um valor de 12,32 pontos quando o esperado seria de 15,0 pontos. Relativamente ao número de sintomas psicopatológicos e à sua intensidade [IGS], verificamos que os sujeitos da nossa amostra se encontram abaixo da média esperada, pois apresentam um valor médio de 1,0 pontos quando o esperado seria 2,0 pontos.

Através da análise da Tabela 3 podemos ainda verificar que todas as escalas utilizadas apresentaram bons valores α de Cronbach, revelando possuir elevada consistência interna. Esta tendência está também patente nas medidas de Adaptabilidade, aferidas pela primeira vez com este estudo.

Neste estudo destacamos a muito elevada consistência interna demonstrada pela *Work Hope Scale* (WHS) e pelo *Índice Geral de Sintomas* (IGS) traduzida nos respectivos valores de 0,90 e 0,98 de α .

Os valores α de Cronbach obtidos para a *Job-Search Self-Efficacy* (CS JSSE) e para a *Career Indecision Scale* (Ind_T) foram de 0,87 e de 0,86 respectivamente, motivo pelo qual podemos afirmar que apresentam elevada consistência interna. Também a *Satisfaction With Life Scale* (SWLS) se enquadra nesta classificação, visto que apresenta um α de Cronbach de 0,84.

Encontramos ainda boa consistência interna associada aos valores α de Cronbach de 0,76 para a *Career Planning Scale* (CPS), de 0,79 para a sub-escala *Self-Exploration* e de 0,74 para a sub-escala *Environment Exploration*.

Contrastes, para amostras independentes, nos indicadores sociodemográficos

Com intuito de verificar a existência de diferenças estatisticamente significativas entre os resultados médios dos grupos formados com base nos indicadores sociodemográficos (tempo de desemprego e apoio recebido) realizámos o teste *F* (matematicamente equivalente ao teste *t* de student) para amostras independentes.

Tabela 4: Diferenças na adaptabilidade, esperança, bem-estar e saúde mental em relação ao tempo de desemprego.

	CS_T		CPS_T		Ind_T		CES_Self_T		CES_Amb_T		WHS_T		SWLS_T		IGS	
	-6m	+6m	-6m	+6m	-6m	+6m	-6m	+6m	-6m	+6m	-6m	+6m	-6m	+6m	-6m	+6m
n	238	177	238	177	238	177	238	177	238	177	238	177	238	177	238	177
Média	22,15	21,33	21,19	20,34	75,71	74,67	13,77	13,73	16,31	15,81	83,37	80,04	12,80	11,43	0,94	1,08
DP	4,80	5,28	4,86	4,88	13,48	13,07	3,72	3,88	4,59	4,31	16,42	15,53	5,02	4,09	0,74	0,78
F	2,42		0,57		0,03		0,63		1,15		0,04		7,48		0,99	
Sig.	0,12		0,45		0,87		0,42		0,28		0,84		0,01		0,32	

Nota: CS_T - Job-Search Self-Efficacy Total; CPS_T - Career Planning Scale Total; Ind_T - Career Indecision Scale Total; CES_Self_T - Career Exploration Survey Self Exploration Total; CES_Amb_T - Career Exploration Survey Environment Exploration Total; WHS_T - Work Hope Scale Total; SWLS_T - Satisfaction With Life Scale Total; IGS - Índice Geral de Sintomas do BSI (Brief Symptom Inventory)

Tendo em conta os dados da Tabela 4 podemos concluir que apenas existe uma diferença estatisticamente significativa em relação ao tempo de desemprego no Bem-Estar subjectivo – SWLS ($F(1, 413) = 7,48, p < 0,01$). Nas restantes variáveis não encontramos quaisquer diferenças estatisticamente significativas entre os dois grupos. Em termos dos indicadores de Adaptabilidade, o Tempo de Desemprego (categorizado em dois grupos: menos de seis meses *versus* mais de seis meses) não tem efeitos estatisticamente significativos na generalidade das variáveis estudadas, embora, possamos constatar que em todos os casos o valor da média seja sempre mais elevado para o grupo que está há menos tempo desempregado. Portanto, analisando as médias obtidas, percebemos que, por exemplo, relativamente à variável da Esperança, os sujeitos que estão há menos de seis meses desempregados revelam maior esperança ($M = 83,37$; $DP = 16,42$) e maior bem-estar ($M = 12,80$; $DP = 5,02$). Face aos dados é de notar que em termos de perturbações da Saúde Mental, estas são maiores nos sujeitos que se encontram desempregados há mais de seis meses ($M = 1,08$; $DP = 0,78$), de modo que quanto maior o Tempo de Desemprego, maior o seu impacto na Saúde Mental.

Tabela 5: Diferenças na adaptabilidade, esperança, bem-estar e saúde mental em relação ao recebimento ou não de apoio.

	CS_T		CPS_T		Ind_T		CES_Self T		CES_Amb_T		WHS_T		SWLS_T		IGS	
	sim	não	sim	não	sim	não	sim	não	sim	não	sim	não	sim	não	sim	não
n	220	195	220	195	220	195	220	195	220	195	220	195	220	195	220	195
Média	21,48	22,16	20,97	20,66	75,27	75,26	13,61	13,90	16,58	15,55	80,27	83,85	12,56	12,06	1,03	0,97
DP	5,08	4,95	4,89	4,89	13,66	12,91	3,80	3,78	4,10	4,82	17,21	14,60	4,74	4,66	0,80	0,72
F		0,03		0,00		1,19		0,03		5,83		6,43		0,00		1,78
Sig.		0,85		0,99		0,27		0,86		0,02		0,01		0,98		0,18

Note: CS_T - Job-Search Self-Efficacy Total; CPS_T - Career Planning Scale Total; Ind_T - Career Indecision Scale Total; CES_Self_T - Career Exploration Survey Self Exploration Total; CES_Amb_T - Career Exploration Survey Environment Exploration Total; WHS_T - Work Hope Scale Total; SWLS_T - Satisfaction With Life Scale Total; IGS - Índice Geral de Sintomas do BSI (Brief Symptom Inventory)

No que concerne às relações com o recebimento ou não de apoio, patentes na Tabela 5, existem diferenças estatisticamente significativas ao nível da Exploração do Ambiente ($F(1, 413) = 5,83, p < 0,05$) e da Esperança ($F(1, 413) = 6,43, p < 0,01$). Pela análise das médias verificamos ainda que quem recebe apoio financeiro apresenta melhores resultados na Exploração do Ambiente ($M = 16,58; DP = 4,10$). No que respeita à Esperança, existe evidência de que quem não recebe apoios financeiro tem maior Esperança ($M = 83,85; DP = 14,60$ vs. $M = 80,27; DP = 17,21$), deixando em aberto uma necessidade de maior investigação. No caso da Saúde Mental, embora a diferença não seja estatisticamente significativa ($p > 0,05$) parecem existir mais problemas a este nível nos indivíduos que recebem apoios ($M = 1,03; DP = 0,97$ vs. $M = 0,87; DP = 0,72$).

Na tabela 6 apresentamos a matriz de intercorrelações respeitante às diversas variáveis examinadas neste estudo.

Tabela 6: Correlações entre as variáveis

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Sexo											
2. Idade											
3. Tempo de desemprego											
4. Apoio											
5. CS											
6. CPS											
7. Ind											
8. CES Self											
9. CES Ambiente											
10. WHS											
11. SWLS											
12. IGS											

* Correlação significativa ao nível 0,05 (bilateral)

** Correlação significativa ao nível 0,01 (bilateral)

1. Sexo; 2. Idade; 3. Tempo de desemprego; 4. Apoio; 5. CS - Job-Search Self-Efficacy; 6. CPS - Career Planning Scale; 7. Ind - Career Indecision Scale; 8. CES Self - Career Exploration Survey Self Exploration; 9. CES Ambiente - Career Exploration Survey Environment Exploration; 10. WHS - Work Hope Scale; 11. SWLS - Satisfaction With Life Scale; 12. IGS - Índice Geral de Sintomas do BSI (Brief Symptom Inventory)

As correlações estão de acordo com os resultados esperados, embora com algumas *nuances* que detalharemos de seguida. Assim, podemos constatar a existência de uma correlação forte entre o CES_Self e o CES_Ambiente (0,57). Destacamos também as correlações moderadas entre

Dimensões psicológicas do Desemprego: relações entre Adaptabilidade, Esperança, Bem-Estar e Saúde Mental.

Elsa Rodrigues (e-mail:elsacmrodrigues@sapo.pt) 2012

a CPS e a CS (0,32), CIS e CS (0,43), CIS e CPS (0,38), CES_Amb e CS (0,43), WHS e CS (0,40), WHS e CPS (0,30), WHS e CIS (0,40), IGS e CS (0,31), IGS e CIS (0,39), IGS e WHS (0,36) e IGS e SWLS (0,33).

Encontramos ainda algumas correlações baixas entre o Tempo de Desemprego e a Idade (0,22), o Apoio e a Idade (0,21), CES_Self e CS (0,24), CES_Amb e CPS (0,21), CES_Amb e CIS (0,28), WHS e CES_Amb (0,29), SWLS e CS (0,20), SWLS e CPS (0,21), SWLS e CIS (0,20) e IGS e CPS (0,26).

Convém salientar também a inesperada ausência de relação estatística significativa das variáveis CES_Self e CES_Amb com a SWLS. Relativamente ao IGS encontramos uma relação dissonante, dado que apresenta uma correlação muito baixa com o CES_Self e nula com o CES_Amb.

Podemos, ainda, verificar que a variável Sexo não apresenta diferença estatisticamente significativa quando relacionada com a SWLS, o que significa que tanto homens como mulheres manifestam igual Satisfação com a vida. No entanto, a correlação entre o Sexo e a WHS (0,13) indicia que as mulheres apresentam menor esperança do que os homens na nossa amostra. A relação entre o Sexo e o IGS (0,14) também aponta no sentido de que os maiores problemas de Saúde Mental ocorrem no sexo feminino.

Com o objectivo de avaliar o impacto das Variáveis Sociodemográficas e Socioeconómicas, de Adaptabilidade e de Esperança (variáveis independentes) no Bem-Estar e na Saúde Mental (variáveis dependentes) realizaram-se duas regressões lineares múltiplas hierárquicas com cada uma das variáveis de resultado estudadas nesta investigação (Bem-Estar subjectivo e Saúde Mental).

O primeiro bloco, como referimos anteriormente, corresponde às variáveis sociodemográficas, isto é, Sexo, Idade, Tempo de Desemprego e Apoio. O segundo bloco contempla as medidas de Adaptabilidade, nomeadamente, Confiança de Carreira (CS), Indecisão de Carreira (Ind), Planeamento de Carreira (CPS) e Exploração de Carreira (CES). O terceiro bloco reporta-se à Esperança no trabalho (WHS).

Tabela 7: Modelo Sumário das Regressões efectuadas

Modelo	R	R ²	R ² Ajustado	Sig.
Bem-Estar (SWLS)				
1	0,185	0,034	0,025	0,006
2	0,326	0,106	0,086	0,000
3	0,335	0,112	0,090	0,095
Saúde Mental (IGS Bsi)				
1	0,170	0,029	0,020	0,017
2	0,514	0,264	0,248	0,000
3	0,544	0,295	0,278	0,000

Nota: SWLS_T – *Satisfaction With Life Scale*; IGS – Índice Geral de Sintomas do BSI (*Brief Symptom Inventory*)

Tendo em conta a primeira regressão efectuada podemos verificar que as variáveis sociodemográficas explicam cerca de 2,5% da variância total ($R = 0,185$, $p < 0,01$; $R^2 = 0,034$). Com o acréscimo das variáveis da Adaptabilidade, o modelo passa a explicar 8,6%, sendo este incremento estatisticamente significativo ($R = 0,326$, $p < 0,001$; $R^2 = 0,106$). Adicionando a Esperança percebe-se que esta explica muito pouco da variância restante e o incremento não é estatisticamente significativo ($R = 0,335$, $p = 0,095$; $R^2 = 0,112$).

Relativamente à segunda regressão efectuada, as variáveis sociodemográficas explicam cerca de 2% da variância total ($R = 0,170$, $p < 0,01$; $R^2 = 0,029$). As variáveis da Adaptabilidade contribuem para que o modelo passe a explicar 25%, sendo este incremento estatisticamente significativo e substancialmente relevante ($R = 0,514$, $p < 0,001$; $R^2 = 0,264$). Ao adicionar a Esperança esta contribui para que o modelo explique um total de 28% da variância ($R = 0,544$, $p < 0,001$; $R^2 = 0,295$).

A análise dos coeficientes de regressão (vide Tabela 8) revelou que o Tempo de Desemprego ($\beta = -0,146$, $t = -3,01$, $p < 0,005$), a Confiança de Carreira ($\beta = 0,133$, $t = 2,273$, $p < 0,05$) e o Planeamento de Carreira ($\beta = 0,109$, $t = 2,09$, $p < 0,05$) são bons preditores do Bem-Estar. Em contrapartida, as variáveis com menor poder preditivo são o Sexo ($\beta = -0,010$, $t = -0,195$, $p = 0,845$), a Idade ($\beta = 0,006$, $t = 0,111$, $p = 0,912$) e a Exploração do Ambiente ($\beta = -0,040$, $t = -0,616$, $p = 0,538$).

Ainda de acordo com a Tabela 8 vemos que a Confiança de Carreira

Dimensões psicológicas do Desemprego: relações entre Adaptabilidade, Esperança, Bem-Estar e Saúde Mental.

($\beta = -0,209$, $t = -4,243$, $p < 0,001$), o Planeamento de Carreira ($\beta = -0,208$, $t = -4,002$, $p < 0,001$), a Exploração do *Self* ($\beta = -0,224$, $t = -4,454$, $p < 0,001$) e a Exploração do Ambiente ($\beta = -0,200$, $t = 3,855$, $p < 0,001$) são bons preditores da Saúde Mental. A variável Esperança ($\beta = 0,11$, $t = 1,941$, $p < 0,06$) tem um efeito marginalmente significativo ($p = 0,053$). No entanto, as variáveis com menor poder preditivo são o Apoio ($\beta = .007$, $t = 0,166$, $p = 0,868$), a Idade ($\beta = -0,046$, $t = -1,003$, $p = 0,316$) e o Tempo de Desemprego ($\beta = 0,059$, $t = 1,373$, $p = 0,171$).

Tabela 8: Coeficientes de regressão – Contributo individual das variáveis independentes para explicarem a variabilidade nas variáveis de resultado (Bem estar e Saúde Mental)

	Bem-Estar			Saúde Mental		
	β	t	Sig.	β	t	Sig.
Constante		3,132	0,002		9,265	0,000
Sexo	-0,010	-0,195	0,845	0,066	1,51	0,132
Idade	0,006	0,111	0,912	-0,046	-1,003	0,316
Temp_Desemp	-0,146	-3,01	0,003	0,059	1,373	0,171
Apoio	-0,089	-1,77	0,077	0,007	0,166	0,868
CS	0,133	2,273	0,024	-0,209	-4,243	0,000
CPS	0,109	2,09	0,037	-0,208	-4,002	0,000
Ind	0,072	1,28	0,200	-0,077	-1,648	0,100
CES_Self	-0,084	-1,45	0,149	-0,224	-4,454	0,000
CES_Amb	-0,040	-0,616	0,538	0,200	3,855	0,000
WHS	0,092	1,67	0,095	0,111	1,941	0,053

Nota 1: Assinalam-se a negrito os coeficientes estatisticamente significativos.

Nota 2: CS - *Job-Search Self-Efficacy*; CPS - *Career Planning Scale*; Ind - *Indecisiveness Scale*; CES_Self - *Career Exploration Survey Self Exploration*; CES_Amb - *Career Exploration Environment Exploration*; WHS - *Work Hope Scale*.

V - Discussão

Os dados obtidos com este estudo revelam-se pertinentes e merecem ser discutidos de modo a possibilitar uma melhor clarificação dos resultados e uma antevisão de novas perspectivas de investigação.

Um dos primeiros tópicos a reflectir reporta-se às diferenças encontradas nas respostas obtidas entre versões papel e lápis e *online* dos questionários. Efectivamente, a maioria da investigação associada à comparação entre estas formas de administração revela-nos que a utilização da *internet* é controversa (Campos et al., 2011). Por um lado, encontramos diversos estudos (e.g., Bates & Cox, 2008; Bressani & Downs, 2002; Peixe

et al., 2010; Thorndike et al., 2009; citados por Campos et al., 2011) que documentam que alguns instrumentos adaptados para a *internet* revelam manter as propriedades psicométricas patentes no formato de papel e lápis. Por outro lado, há investigação (Hedman et al., 2010; Luce et al., 2007; Naus et al., 2009; citados por Campos et al., 2011) que atesta falta de equivalência na confiabilidade e validade entre versões *online* e papel e lápis de um mesmo instrumento. De acordo com Riva e colaboradores (2003), as propriedades psicométricas de dados obtidos para um mesmo instrumento, a partir de escalas *online* não são necessariamente equivalentes às propriedades psicométricas obtidas através de escalas papel e lápis.

Bowling (2005; citado por Campos et al., 2011) defende que diferentes métodos de resposta podem produzir diferentes tipos de enviesamento de dados, motivo pelo qual se deve fazer investigação prévia à implementação de uma forma distinta da originalmente validada para um instrumento. Estas diferenças podem ainda dever-se a aspectos idiossincráticos e ao tipo de exposição associada a cada um dos métodos de administração dos questionários. Assim, este é um tema que merece ser tratado e analisado em investigação futura, permitindo-nos desse modo aferir correctamente as medidas e compreender o que estará na base das diferentes respostas.

A Esperança para o Trabalho é relativamente recente enquanto construto e medida (Juntunen & Wettersten, 2006). A opção de a integrar nesta dissertação prende-se com o facto de a considerarmos relevante para a compreensão da motivação dos desempregados, uma vez que estes indivíduos, vêem as suas esperanças para o futuro colocadas constantemente à prova devido às inúmeras barreiras económicas e sociais com que se deparam.

Com esta investigação verificámos que quem não recebe apoios financeiros tem maior Esperança, facto que nos suscitou muita curiosidade. Uma vez que a *Work Hope Scale* facilita a exploração da Esperança como um estado motivacional e cognitivo acompanhado por emoções (Rebelo, 2006) e dado que no nosso estudo encontrámos uma correlação moderada entre esta escala e a *Job Search Self Efficacy*, talvez as crenças de Auto-Eficácia possam contribuir para a interpretação deste fenómeno. No entanto, se pensarmos que a maioria dos participantes deste estudo está

desempregada há menos de 6 meses⁶ e que a maioria dos participantes que recebe apoios está desempregada há mais de 6 meses, então é possível que a explicação para este facto resida na componente temporal. Aliás, no que respeita ao papel da Esperança nesta fase da vida, percebemos que os participantes que manifestam maior Esperança, são efectivamente aqueles que estão desempregados há menos de seis meses. No entanto, apesar de todas estas possíveis explicações, cremos que estas relações poderão ser melhor interpretadas em investigação futura.

Tendo em conta o nosso interesse acerca da incidência de problemas de Saúde Mental durante o desemprego, constatámos a existência de alguns dados que merecem ser comentados. As perturbações da Saúde Mental são maiores nos sujeitos que se encontram desempregados há mais de seis meses, levando-nos a assumir que quanto maior o tempo de desemprego, maior seu o impacto na Saúde Mental. Esta relação é congruente com a literatura deste domínio, através da qual se tem atestado que no momento da perda de emprego, especialmente quando involuntária, o *stress* percebido pode exceder a capacidade do próprio indivíduo para lidar com a situação. (Guidon & Smith, 2002). O indivíduo pode não ser capaz de reunir todos os recursos internos e pessoais necessários para iniciar uma procura activa e eficaz de emprego, desencadeando um processo no qual irá predominar a tensão psicológica e fisiológica (Maysent & Spera, 1995; citado por Guidon & Smith, 2002). Para Garcy & Vågerö (2012) quanto maior a duração do desemprego maior o impacto negativo na Saúde Mental, sendo esta relação frequentemente traduzida, por exemplo, no aumento do níveis de cortisol ou de surtos depressivos e de ansiedade. Também Paul & Moser (2009) corroboram através da sua meta-análise, esta associação entre o tempo de desemprego e o impacto negativo na Saúde Mental.

Vários estudos (Creed & Macintyre, 2001; Feather, 1989; Vinokur & Schul, 2002; citados por Ervasti & Venetoklis, 2010) atestam que o stress

⁶ A relação entre o tempo de desemprego e o recebimento de apoios financeiros neste estudo obteve-se através do cruzamento das variáveis Tempo de Desemprego Vs. Apoio. Verificou-se a existência de uma maior percentagem de sujeitos desempregados à menos de 6 meses que não recebem qualquer tipo de apoio financeiro (64,1%). Relativamente aos desempregados à mais de 6 meses, existe uma percentagem maior de sujeitos a receber apoio financeiro (48,6%).

económico e a falta de dinheiro estão associados a problemas de Saúde Mental. No entanto, na nossa investigação, aparentemente, surgem mais problemas de Saúde Mental nos indivíduos que recebem apoios (apesar de não encontrarmos diferenças estatisticamente significativas). Se considerarmos que a maioria dos participantes deste estudo está desempregada há menos de 6 meses e que a maioria dos participantes que recebe apoios está desempregada há mais de meses, então é possível que novamente a explicação para este facto resida na componente temporal (tal como supusemos anteriormente para a Esperança). Tal facto, não nos permite descartar a necessidade de maior investigação relativa à associação entre tensão financeira e o desemprego.

Andrews, Hall, Teesson & Henderson (1999; citados por Moorhouse & Caltabiano, 2007) notaram, após terem realizado um estudo com desempregados australianos, que 22% dos indivíduos apresentaram sintomas depressivos sendo que na população geral estes apenas estavam patentes em 5%. Neste sentido (apesar de termos uma amostra exclusivamente constituída por desempregados), face à multiplicidade de sintomas supramencionada, consideramos que em investigação futura, deveríamos utilizar isoladamente as subescalas do *Brief Symptom Inventory*, como por exemplo, Depressão, Ansiedade ou Hostilidade. Este procedimento ser-nos-ia muito útil para conseguirmos identificar quais os sintomas que mais se manifestam nos desempregados, uma vez que tal não é possível aferir com o Índice Geral de Sintomas (IGS), que apenas nos devolve a informação acerca do número de sintomas psicopatológicos e intensidade dos mesmos e não nos permite identificar quais os que estão patentes em maior grau. Este mesmo procedimento poderia também ser muito útil para esclarecermos ainda mais o efeito marginalmente significativo que a Esperança revelou ter na Saúde Mental. Pensando ainda sobre esta problemática da Saúde Mental, se considerarmos que há evidência que atesta um aumento do bem-estar físico e psicológico nos desempregados que voltam a trabalhar (Wanberg et al., 2001; citado por McKee-Ryan et al., 2005), também aqui temos uma excelente oportunidade de investigação futura no que respeita aos efeitos do reemprego.

Relativamente à relação da Saúde Mental e da Esperança com o Sexo verificamos que na nossa amostra, as mulheres apresentam menor Esperança

e maiores problemas de Saúde Mental do que os homens. Esta questão é pertinente se tivermos em conta que, de acordo com a meta-análise realizada por Paul e Moser (2009), seriam os homens os mais afectados nestas questões. Aliás para os mesmos autores, a identidade masculina está intrinsecamente associada ao ter um trabalho, motivo pelo qual, durante o desemprego esta será severamente afectada. Ainda de acordo com Paul e Moser (2009), as mulheres desempregadas seriam menos afectadas, pois têm acesso a alternativas substitutas de emprego, como o trabalho doméstico, de modo que o desemprego deveria ser mais estigmatizante para os homens. Perante tudo isto, os nossos resultados podem ser explicados devido ao facto da nossa amostra ser maioritariamente feminina, correspondendo a 61% do total de indivíduos presentes no estudo.

Em termos de Adaptabilidade, conseguimos perceber que esta manifesta efectivamente grande impacto na Saúde Mental e no Bem-Estar. Encontramos alguns dados, associados particularmente à Exploração de Carreira, que suscitam uma análise cuidada.

As variáveis, Exploração do Ambiente e Exploração do *Self*, manifestaram uma total ausência de relação estatisticamente significativa com o Bem-Estar, facto que precisa de maior investigação.

Nesta investigação, após analisarmos os valores das correlações entre a Saúde Mental e a Exploração de Carreira percebemos que esta relação é dissonante. A Exploração do *Self* apresenta uma correlação muito baixa com a Saúde Mental. Além disto, não existe relação manifesta entre a Exploração do Ambiente e a Saúde Mental. Os dados deste nosso estudo revelam que em termos de contributo individual das variáveis para a explicação dos resultados, quanto maior a Exploração do Ambiente, maiores os problemas mentais, o que nos parece ser um artefacto estatístico. Estas relações manifestamente estranhas, que diferem de tudo o que era esperado, fazemos supor que estamos perante uma correlação espúria⁷. Neste sentido, talvez uma parte de tudo isto possa ser explicada devido a questões temporais, patentes na amostra e nos próprios instrumentos. Os itens da subescala *Self-Exploration* como da *Environment Exploration* exigem que os participantes lhes respondam tendo em conta os últimos 3 meses e a maioria da nossa

⁷ É uma relação estatística entre duas variáveis, não existindo nenhuma relação de causa-efeito entre elas.

amostra é constituída por desempregados há menos de 6 meses. Nada nos garante que a maioria destes participantes estejam efectivamente desempregados há mais de 3 meses, daí que podem ainda não ter tido tempo ou ocasiões suficientes para se confrontarem com as necessidades e comportamentos avaliados pelas subescalas em causa. A explicação para todos estes fenómenos é, de facto, complexa e necessita inegavelmente de maior investigação.

Independentemente de todas estas perspectivas aqui discutidas, graças ao manancial de dados que obtivemos e ao bom tamanho da amostra recolhida, os dados que recolhemos atestam a importância de se continuar a estudar o desemprego à luz da ciência psicológica. A tamanha quantidade de informação que conseguimos recolher durante a realização desta investigação permitir-nos-á realizar diversos estudos comparativos, situação essa que vai muito além dos limites definidos e possíveis de analisar nesta dissertação.

VI – Conclusões

A fronteira que separa actualmente aqueles que têm emprego dos que não o têm, é cada vez mais incerta e ténue, de tal modo que as próprias trajectórias profissionais manifestam um aumento da descontinuidade e da não linearidade, caracterizando-se assim por maiores períodos de desemprego, rupturas e inactividade (Marques, 2009).

O desemprego e as suas dimensões psicológicas foram o principal foco de análise desta dissertação, estando a tónica especificamente colocada nas relações entre a Adaptabilidade, Esperança, Bem-Estar e Saúde Mental durante este período. Tendo em conta os resultados obtidos com este estudo podemos afirmar que existem de facto relações entre todas estas variáveis, e que todas elas concorrem, em graus distintos, para uma melhor compreensão e clarificação do real impacto psicológico que o desemprego tem na vida dos indivíduos, nomeadamente no seu Bem-Estar e Saúde Mental.

Gallie e Paugam (2000, citado por Marques, 2009) consideram que qualquer análise sobre o fenómeno do desemprego deve conjugar os factores estruturais dessa vivência com as representações que os desempregados têm dessa mesma situação, modos de vida e impossibilidade de emprego. Face à

dimensão deste fenómeno e à complexidade que lhe está inequivocamente associada podemos enumerar algumas limitações neste estudo e identificar áreas de melhoria para futuras investigações (para além dos que já detalhamos no capítulo anterior).

Em primeiro lugar, dadas as características da nossa amostra, é evidente que a investigação futura deverá pautar-se por maior controlo na distribuição de algumas características sociodemográficas, por forma a evitar algumas situações que aqui identificamos, tais como predomínio do sexo feminino entre os participantes ou de desempregados há menos de 6 meses. A idade média dos participantes neste estudo é de 33,51. Podemos considerar que este facto, é em parte, uma limitação, uma vez que nos dificulta a real compreensão do impacto do desemprego e das variáveis aqui analisadas em indivíduos que estejam à procura do seu primeiro emprego, ou em indivíduos mais velhos, que por vezes encontram na pré-reforma a única estratégia possível para fugirem a esta situação.

É evidente que não nos foi possível explicitar claramente a relação entre as questões financeiras e o seu impacto durante o desemprego. Neste sentido, consideramos que em investigações futuras poderá ser extremamente relevante incluir uma medida que avalie a tensão financeira dos desempregados.

Todos os dados que obtivemos referem-se a indivíduos desempregados, no entanto, poderia ter sido útil incluir um grupo de controlo constituído por sujeitos empregados, de modo a podermos tecer comparações efectivas entre estes dois grupos e generalizarmos alguns resultados. Aliás, através deste procedimento poder-se-á analisar o impacto que o desemprego tem na estrutura conjugal e familiar dos indivíduos que o vivenciam e naqueles que o rodeiam.

A análise do desemprego poderia ser ainda mais enriquecedora se este fosse estudado do ponto de vista longitudinal, permitindo o acompanhamento dos participantes desde que se vêem confrontados pela primeira vez com o ingresso no mercado de trabalho ou desde que ficam desempregados até ao seu reingresso no mercado laboral. Aliás, o reemprego e a qualidade do mesmo são factos que também não conseguimos prever nesta investigação. Paralelamente ser-nos-ia possível verificar a existência ou não de alterações nos seus contextos de expressão e nos diferentes papéis

de vida que desempenham. Depreendemos, ainda, que futuramente possam ser analisadas questões relativas ao desemprego e à reinserção laboral de reclusos, portadores de deficiência, vítimas de violência doméstica, minorias étnicas, emigrantes e imigrantes, entre outras.

O recurso e a integração da Psicologia Positiva e a própria promoção da Inteligência Emocional também se configuram como vectores futuros, potencialmente importantes, para o estudo do desemprego e da forma como os indivíduos lidam e gerem as emoções e as expectativas durante esse período.

Perante todas as limitações apresentadas e ideias de melhoria para o futuro, podemos facilmente perceber que a própria Psicologia Vocacional e o Aconselhamento e Orientação de Carreira, têm aqui um vasto campo de abrangência com enorme potencial de exploração e de intervenção prática.

De facto, o fenómeno do desemprego está na ordem do dia. Cremos que este estudo, apesar de todas as limitações que lhe estão inerentes, se revela uma boa abordagem introdutória e inovadora na verificação do actual ponto de situação do impacto psicológico do desemprego na nossa população. Por conseguinte, com ele abrimos as portas para inúmeras possibilidades futuras de investigação e de elaboração de programas capazes de promover e fomentar não só o emprego por conta de outrem, como também a auto-empregabilidade e o empreendedorismo. As próprias intervenções de carreira devem estar em sintonia com a constante alteração do mercado de trabalho, de modo a permitir a auto-actualização dos indivíduos que delas usufruem, dotando-os de competências e ferramentas úteis na procura de emprego, no reconhecimento de competências e no posicionamento face ao mercado, fomentando o *networking* e o estabelecimento de relações interpessoais e profissionais que se possam revelar proficuas para a futura reinserção profissional ou manutenção da relação laboral.

Com tudo isto, demonstramos não só o impacto psicológico do desemprego, como conseguimos ainda alertar, mais uma vez, para a importância dos Conselheiros e do Aconselhamento para o Emprego, em momentos de transição, independentemente de ocorrerem das instituições de ensino para o mundo do trabalho, entre trabalhos, do emprego para o desemprego (e vice-versa) ou da vida activa profissional para a reforma.

Bibliografia

- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). A career lexicon for the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10 (4), 28-39.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 30-47. doi:10.1016/j.jvb.2005.09.003
- Briscoe, J.P. & Hall, D.T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4–18. doi:10.1016/j.jvb.2005.09.003
- Campos, J., Zucoloto, M., Bonafé, F., Jordani, P. & Maroco, J. (2011). Reliability and validity of self-reported burnout in college students: A cross randomized comparison of paper-and-pencil vs. online administration. *Computers in Human Behavior*, 27, 1875–1883. doi:10.1016/j.chb.2011.04.011
- Canavarro, M. C. (1999). Inventário de sintomas psicopatológicos – BSI. In M. R. Simões, M. Gonçalves, & L. S. Almeida (Eds.), *Testes e Provas Psicológicas em Portugal* (Vol. 2, pp. 95-109). Braga: APPORT/SHO.
- Chudzikowski, K., Career transitions and career success in the ‘new’ career era, *Journal of Vocational Behavior* (2011), doi:10.1016/j.jvb.2011.10.005
- Creed, P., Fallon, T. & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 219-229. doi:10.1016/j.jvb.2008.12.004
- Creed, P. A., Lehmann, K., Hood, M. (2009). The relationship between core self-evaluations, employment commitment and well-being in the unemployed. *Personality and Individual Differences*, 47, 310 – 315. doi: 10.1016/j.paid.2009.03.021
- DeFillippi, R. J., e Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: a competency based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 307-324.
- Dooley, D. (2003). Unemployment, underemployment, and mental-health: conceptualizing employment status as a continuum. *American Journal of Community Psychology*, 32 (1,2), 9-20.
- Ervasti, H. & Venetoklis, T. (2010). Unemployment and Subjective Well Being. *Acta Sociológica*, 53 (2), 119-138. doi: 10.1177/0001699310365624

- Fugate, M., Kinicki, A. & Ashforth, B. (2004). Employability: a psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65 (1), 14-38. doi:10.1016/j.jvb.2003.10.005
- Fugate, M. & Kiniki, A., J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81,503-527. doi: 10.1348/096317907X241579
- Garcy, A. & Vågerö, D. (2012). The length of unemployment predicts mortality, differently in men and women, and by cause of death: A six year mortality follow-up of the Swedish 1992 -1996 recession. *Social Science & Medicine*, 74,1911-1920. doi:10.1016/j.socscimed.2012.01.034
- Germeijs, V. & Boeck, P. (2002). A Measurement Scale for Indecisiveness and its Relationship to Career Indecision and Other Types of Indecision. *European Journal of Psychological Assessment*, 18 (2), 113-122. doi: 10.1027//1015-5759.18.2.113
- Germeijs, V. & Verschueren, K. (2011). Indecisiveness and Big Five personality factors: Relationship and specificity. *Personality and Individual Differences*, 50, 1023–1028. doi:10.1016/j.paid.2011.01.017
- Guidon, M. H., Smith, B. (2002). Emotional barriers to successful reemployment: implications for counselors. *Journal of Employment Counseling*, 39 (2), 73- 82.
- Gum, A., & Snyder, C. R. (2002). Coping with Terminal Illness: The Role of Hopeful Thinking. *Journal of Palliative Medicine*, 5 (6), 883-894.
- Hall, D. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hanisch, K. A. (1999). Job loss and Unemployment research from 1994 to 1998: a review and recommendations for research and intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 188-220.
- Jackson, C., & Neville, H. (1998). Influence of racial identity attitudes on African American college students' vocational identity and hope. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 97–113.
- Juntunen, C., Wettersten, K. (2006). Work hope: Development and Initial Validation of a Measure. *Journal of Counseling Psychology*, 53 (1), 94-106. doi: 10.1037/0022-0167.53.1.94
- Kenny, M. E., Walsh-Blair, L. Y., Blustein, D. L., Bempechat, J., Seltzer, J. (2010). Achievement motivation among urban adolescents: Work hope, autonomy support, and achievement-related beliefs. *Journal of*

- Vocational Behavior*, 77, 205–212. doi:10.1016/j.jvb.2010.02.005
- Klehe, U., Zikic, J., Van Vianen, A., & De Pater, I. (2011). Career adaptability, turnover and loyalty during organizational downsizing. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 217–229. doi:10.1016/j.jvb.2011.01.004
- Koen, J., Klehe, U., Van Vianen, A., Zibic, J. & Nauta, A. (2010). Job search strategies and reemployment quality. The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 126-139. doi: 10.1016/j.jvb.2010.02.004
- Königstedt, M., Taveira, M.C. (2010). Exploração vocacional em adolescentes: avaliação de uma intervenção em classe. *Paidéia*, 20 (47), 303-312.
- Lopez, S. J., Snyder, C. R., & Pedrotti, J. T. (2003). Hope: Many definitions, many measures. In S. Lopez & C. R. Snyder (Eds.). *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (pp. 91-107). Washington: APA.
- Marques, A. (2009). *Trajectórias Quebradas – A Vivência do Desemprego de Longa Duração*. Santa Maria da Feira: Profedições.
- Marques, S. C., Pais-Ribeiro, J. L. & Lopez, S. (2008). Estabilidade temporal das escalas de esperança para crianças e de satisfação com a vida para estudantes. *Psicologia, Saúde & Doença*, 9 (2), 245-252.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. & Hall, D. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 247–264. doi:10.1016/j.jvb.2007.06.003
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R. & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and Physical Well-Being during unemployment: A Meta-Analytic Study. *Journal of Applied Psychology*, 90 (1), 53-76. doi: 10.1037/0021-9010.90.1.53
- Moorhouse, A. & Caltabiano, M. L. (2007). Resilience and unemployment: Exploring risk and protective influences for the outcome variables of depression and assertive job searching. *Journal of Employment Counseling*, 44 (3), 115 – 124.
- Oliveira, L. (2006). Terminei o Mestrado. E agora?. *Revista de Administração Contemporânea*, 10 (4), 199-215. doi: 10.1590/S1415 65552006000400011
- Oliveira, A. B. (2010). *Psicologia Positiva – Uma nova psicologia*. Porto: Livpsic.

- Paul, K., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 264-282. doi: 10.1016/j.jvb.2009.01.001
- Pedrotti, J., Edwards, L. M., & Lopez, S. J. (2008). Promoting Hope: Suggestions for School Counselors. *Professional School Counseling*, 12(2), 100-107.
- Pereira, M., Canavarro, M. C. (2007). Vulnerabilidade de género e outras dimensões de influência na adaptação ao VIH/SIDA e à gravidez e maternidade. *Análise Psicológica*, XXV (3), 503-515.
- Rebelo, A. (2006). Estudo das relações entre a esperança vocacional, os padrões adaptativos de aprendizagem e a auto-estima num grupo de adolescentes. Dissertação de Mestrado em Psicologia do Desenvolvimento. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade de Coimbra.
- Riva, G., Teruzzi, T., & Anolli, L. (2003). The use of the internet in psychological research: Comparison of online and offline questionnaires. *Cyberpsychology & Behavior*, 6(1), 73-80.
- Savickas, M. (1993). Career counseling in the post-modern era. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 7, 205-215.
- Savickas, M. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45 (3), 247-259. doi: 10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x
- Silva, F. & Taveira, M. C. (2010). Competências de exploração vocacional de adultos não universitários. In M. C. Taveira & A. D. Silva, *Desenvolvimento Vocacional, Avaliação e Intervenção*, pp. 183-196. Braga: Associação Portuguesa para o Desenvolvimento da Carreira.
- Silva, J. T. (2011). Adaptabilidade e Orientação ao Longo da Vida. In L. Alcaforado, J. A. G. Ferreira, A. G. Ferreira, M. P. Lima, C. Vieira, A. L. Oliveira & S. M. Ferreira (Eds.), *Educação e Formação de Adultos Políticas, Práticas e Investigação*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Simões, A. (1992). Ulterior validação de uma Escala de Satisfação com a Vida (SWLS). *Revista Portuguesa de Pedagogia*, XXVI (3), 503-515.
- Snyder, C. (1995). Conceptualizing, measuring, and nurturing hope. *Journal of Counseling & Development*, 73, 355-360.
- Snyder, C. (2000). *Handbook of Hope: Theory, Measures, and Applications*. San Diego, US: Academic Press.
- Snyder, C. (2002). Hope Theory: Rainbows in the Mind. *Psychological*

- Inquiry*, 13(4), 249.
- Snyder, C., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., & Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570-585.
- Snyder, C., Lehman, K. A., Kluck, B., & Monsson, Y. (2006). Hope for rehabilitation and vice versa. *Rehabilitation Psychology*, 51(2), 89-112. doi: 10.1037/0090-5550.51.2.89
- Snyder, C., Lopez, S. J., Shorey, H. S., Rand, K. L., & Feldman, D. B. (2003). Hope theory, measurements and applications to school psychology. *School Psychology Quarterly*, 18(2), 122-139.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22, 191-226.
- Taveira, M.C. (2001). Exploração vocacional: teoria, investigação, e prática. *Psicológica*, 26, 5-27.
- Taveira, M. C. (2004). A Avaliação da Exploração Vocacional. In L. M. Leitão (Org.), *Avaliação Psicológica em Orientação Escolar e Profissional* (pp 317-346). Coimbra: Quarteto Editora.
- van Ryn, M., & Vinokur, A. D. (1992). How did it work? An examination of the mechanisms through which a community intervention influenced job-search behavior among an unemployed sample. *American Journal of Community Psychology*, 5, 557-597.
- Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 449-456. doi:10.1016/j.jvb.2008.08.007
- Wanberg, C., Kammeyer-Mueller, J., & Shi, K. (2001). Job loss and the experience of unemployment: International research and perspectives. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *International Handbook of Work and Organizational Psychology* (Vol. 2, pp. 253-269). London, UK: Sage.
- Werbelt, J. (2000). Relationships among Career Exploration, Job Search Intensity, and Job Search Effectiveness in Graduating College Students. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 379-394.
- Zikic, J. & Klehe, U. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 391-409. doi: 10.1016/j.jvb.2006.05.007

