

ACADEMIA MILITAR

Adaptabilidade de Carreira: Implicações na Satisfação com a Vida, no Trabalho e no Desempenho

Autor: Aspirante de Cavalaria Sérgio Filipe Reigones Rosa

Orientador: Professor Doutor, Tenente-Coronel de Artilharia António José Palma Esteves Rosinha

Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada

Lisboa, maio de 2017



ACADEMIA MILITAR

Adaptabilidade de Carreira: Implicações na Satisfação com a Vida, no Trabalho e no Desempenho

Autor: Aspirante de Cavalaria Sérgio Filipe Reigones Rosa

Orientador: Professor Doutor, Tenente-Coronel de Artilharia António José Palma Esteves Rosinha

Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada

Lisboa, maio de 2017

EPÍGRAFE

“Não se acostume com o que não o faz feliz (...)”

Fernando Pessoa

DEDICATÓRIA

Aos meus pais, por me terem dado mais do que podiam.

AGRADECIMENTOS

O presente Trabalho de Investigação Aplicada surge como o último grande desafio nesta longa caminhada que é o percurso na Academia Militar. Apesar de ser um trabalho de carácter individual, muitas pessoas contribuíram para a sua realização e enriquecimento.

Desta forma, gostaria de expressar os meus mais sinceros agradecimentos a todos, e em particular:

Ao Tenente-Coronel de Artilharia António Rosinha, orientador desta investigação, pela sua total disponibilidade e ajuda durante a realização deste trabalho. Os seus conhecimentos foram fundamentais para a concretização deste estudo. Agradeço o incentivo sempre presente em todas as etapas deste projeto.

Ao Diretor de Curso de Cavalaria, Tenente-Coronel de Cavalaria João Carlos Santana, pela preocupação mostrada e aconselhamentos transmitidos durante a elaboração do TIA.

Ao Tenente-Coronel de Cavalaria Miguel Freire e à Major de Cavalaria Elisabete Silva, responsáveis pelo Curso de Cavalaria no ano letivo 2015/2016, por tudo o que me ensinaram quer como militar, quer como pessoa. O enorme profissionalismo e conhecimento demonstrado é para mim uma referência a seguir que jamais deixarei de ter em conta.

Aos todos cadetes alunos da Academia Militar, que de livre vontade, aceitaram participar neste estudo com o preenchimento dos questionários.

Ao Curso Major-General Fernando Tamagnini de Abreu e Silva, pelos momentos inesquecíveis e amizades que levo para a vida. Em especial, ao Curso de Cavalaria, pelos momentos que vivemos juntos.

A todos os meus amigos, que diretamente ou indiretamente contribuíram para a elaboração deste trabalho.

À minha namorada, Joana General, não só pela ajuda diária que prestou ao longo da investigação, como pela constante palavra de motivação. Muito lhe devo.

À minha família, e em especial aos meus pais, Maria do Céu Reigones e Vítor Rosa, por me terem dado mais do que podiam, sempre. Foram eles que me ensinaram o que sou hoje. A eles devo tudo.

A todos, muito obrigado.

RESUMO

O Ensino Superior Militar ministrado pela Academia Militar é fundamental na formação dos futuros oficiais do exército português. Tal formação incide sobre as vertentes académica, física, militar, cultural e comportamental, sendo dessa forma essencial no desenvolvimento dos cadetes alunos, quer como militares, quer como seres humanos. Como consequência, é necessária a adaptação eficaz e constante às situações e experiências em que são colocados, de forma a retirar o melhor de todos os ensinamentos e experiências. É pertinente estudar a relação e influência que a Adaptabilidade de Carreira dos cadetes alunos tem sobre características tão importantes como a Satisfação com a Vida, a Satisfação com o Trabalho e a percepção de Desempenho. Esta investigação teve como amostra 236 cadetes alunos da Academia Militar a frequentar do 1º ao 4º ano, inclusive, no ano letivo 2016/2017. A estes foram aplicadas escalas de Adaptabilidade de Carreira (Duarte et al., 2012), Satisfação com a Vida (Diener, Emmons, Larson & Griffin, 1985), Satisfação com o Trabalho (Judge & Klinger, 2000), Felicidade Subjetiva (Lyubomirsky & Lepper, 1999), e ainda uma medida sobre o Controlo Percebido da Vida (Welzel & Inglehart, 1998). Para avaliar a percepção sobre o desempenho, foi aplicada uma medida de autoavaliação aos cadetes alunos. Os resultados mostram que características como a Preocupação, a Curiosidade e o Controlo (dimensões da Adaptabilidade de Carreira) influenciam positivamente a Satisfação com a Vida, a Satisfação com o Trabalho e a percepção de Desempenho. Concluiu-se também que os níveis de satisfação e felicidade dos cadetes alunos diminuem com os anos. Os resultados são relevantes pois permitem à Academia Militar reconhecer não só as características que mais influenciam a satisfação e percepção de desempenho dos seus cadetes alunos, como também as que potenciam uma melhor adaptação ao contexto superior militar.

Palavras-Chave: Academia Militar, Adaptabilidade de Carreira, Satisfação com a Vida, Satisfação com o Trabalho, Desempenho.

ABSTRACT

The Military Higher Education given by the Military Academy is fundamental in the training of future officers of the Portuguese army. Such training focuses on the academic, physical, military, cultural and behavioral aspects, being thus essential in the development of students, both as military and as human beings. As a consequence, there is a need for effective and constant adaptation to situations and experiences in which they are placed, in order to get the best out of all the teachings and experiences. It is pertinent to study the relationship and influence that Career Adaptability of the students has on such important characteristics as Life Satisfaction, Job Satisfaction and Performance perception. This research sampled 236 students from the Military Academy attending from the 1st to the 4th year, inclusive, in the academic year 2016/2017. Were applied scales of Career Adaptability (Duarte et al., 2012), Life Satisfaction (Diener, Emmons, Larson & Griffin, 1985), Job Satisfaction (Judge & Klinger, 2000), Subjective Happiness (Lyubomirsky & Lepper, 1999), and a measure of Perceived Life Control (Welzel & Inglehart, 1998). To evaluate the perceived perception of performance, a self-assessment measure was applied to the students. The results show that characteristics such as Curiosity, Concern and Control, dimensions of Career Adaptability, positively influence Life Satisfaction, Job Satisfaction and Performance perception. It was also concluded that the levels of satisfaction and happiness of the students decrease with the years. The results are relevant because they allow the Military Academy to recognize not only the characteristics that most influence the satisfaction and perception of performance of its students, but also those that enhance a better adaptation to the superior military context.

Keywords: Military Academy, Career Adaptability, Life Satisfaction, Job Satisfaction, Performance.

ÍNDICE GERAL

EPÍGRAFE	i
DEDICATÓRIA	ii
AGRADECIMENTOS	iii
RESUMO.....	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE GERAL	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
ÍNDICE DE QUADROS/TABELAS	x
LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS.....	xii
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO 1 – ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	3
1.1. Vivência e Adaptabilidade na Academia Militar	3
1.1.1. Adaptabilidade.....	3
1.1.2. Vivência na Academia Militar	5
1.2. Desenvolvimento e Adaptabilidade de Carreira.....	7
1.2.1. Teoria de Desenvolvimento de Carreira.....	7
1.2.2. Teoria de Construção de Carreira.....	9
1.3. Adaptabilidade de Carreira.....	11
1.4. Felicidade Subjetiva e Controlo Percebido	14
1.4.1. Felicidade Subjetiva	14
1.4.2. Controlo Percebido sobre a Vida.....	16
CAPÍTULO 2 – METODOLOGIA	18
2.1. Contexto da Investigação	18
2.2. Abordagem da Investigação	18
2.3. Delimitação da Investigação	18
2.4. Modelo de Análise.....	19
2.5. Técnicas de Recolha de Dados	20
2.5.1. Questionário de Dados Pessoais.....	21
2.5.2. Escala de Adaptabilidade de Carreira	21
2.5.3. Escala de Satisfação com a Vida.....	23
2.5.4. Escala de Satisfação com o Trabalho	24

2.5.5.	Escala de Felicidade Subjetiva	25
2.5.6.	Controlo Percebido da Vida	26
2.5.7.	Avaliação de Desempenho Pessoal	26
2.5.8.	Aspetos Gerais.....	27
2.6.	Caracterização da Amostra.....	27
2.7.	Técnicas de Tratamento e Análise de Dados.....	29
	CAPÍTULO 3 – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS	30
3.1.	Análise de Consistência Interna	30
3.1.1.	Escala de Adaptabilidade de Carreira	30
3.1.2.	Escala de Satisfação com a Vida.....	31
3.1.3.	Escala de Satisfação com o Trabalho	32
3.1.4.	Escala de Felicidade Subjetiva	33
3.2.	Estatística Descritiva	33
3.3.	Correlações de <i>Pearson</i>	39
3.3.1.	Correlação de <i>Pearson</i> - Amostra Global	39
3.3.2.	Correlação de <i>Pearson</i> - Comparação entre 1º e 4º Ano.....	41
3.4.	Regressão Linear	43
3.4.1.	Regressão Linear Múltipla para a Satisfação com a Vida.....	44
3.4.2.	Regressão Linear Múltipla para a Satisfação com o Trabalho	45
3.4.3.	Regressão Linear Múltipla para a Felicidade Subjetiva	46
3.4.4.	Regressão Linear Múltipla para o Controlo Percebido	47
3.4.5.	Regressão Linear Múltipla para o Desempenho.....	48
	CAPÍTULO 4 - DISCUSSÃO DE RESULTADOS.....	49
4.1.	Resposta às Questões Derivadas	49
4.2.	Resposta à Questão Central	52
	CONCLUSÃO.....	53
5.1.	Conclusões Finais.....	53
5.2.	Limitações e Dificuldades na Investigação	54
5.3.	Propostas e Recomendações.....	54
	BIBLIOGRAFIA	55
	Apêndice A – Escala de Adaptabilidade de Carreira.....	I
	Apêndice B – Escala de Satisfação com a Vida.....	II
	Apêndice C – Escala de Satisfação com o Trabalho.....	III
	Apêndice D – Escala de Felicidade Subjetiva	IV

Apêndice E – Medidas de Controlo Percebido da Vida e Avaliação de Desempenho Pessoal	V
Apêndice F – Teste ANOVA	VI
Apêndice G – Comparação das Correlações de <i>Pearson</i> entre 1º e 4º ano.....	VII
Apêndice H - Regressão linear para Satisfação com a Vida.....	VIII
Apêndice I – Regressão linear para Satisfação com o Trabalho.....	IX
Apêndice J – Regressão linear para Felicidade Subjetiva	X
Apêndice L – Regressão linear para Controlo Percebido.....	XI
Apêndice M – Regressão linear para Desempenho	XII

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura nº 1 - Gráfico de valores médios obtidos pelos 4 anos em estudo	36
Figura nº 2 - Coeficientes β da regressão linear múltipla para a Satisfação com a Vida	44
Figura nº 3 - Coeficientes β da regressão linear múltipla para a Satisfação com o Trabalho	45
Figura nº 4 - Coeficientes β da regressão linear múltipla para a Felicidade Subjetiva	46
Figura nº 5 - Coeficientes β da regressão linear múltipla para o Controlo Percebido.....	47
Figura nº 6 - Coeficientes β da regressão linear múltipla para o Desempenho	48

ÍNDICE DE QUADROS/TABELAS

Tabela nº 1 - Classificação de confiabilidade.....	21
Tabela nº 2 - Coeficientes de <i>alfa</i> de Cronbach nos estudos português e internacional	22
Tabela nº 3 - Coeficientes de <i>alfa</i> de Cronbach de validações da Escala de Satisfação com a Vida em Portugal	23
Tabela nº 4 - Consistência interna da Escala de Satisfação com a Vida nos estudos de Silva et al. (2014).....	24
Tabela nº 5 - Valores do <i>alfa</i> de Cronbach de aplicações da Escala de Satisfação com o Trabalho ...	25
Tabela nº 6 - Coeficientes de <i>alfa</i> de Cronbach de aplicações da Escala de Felicidade Subjetiva...	26
Tabela nº 7 - Distribuição etária da amostra.....	27
Tabela nº 8 - Caracterização global da amostra	28
Tabela nº 9 - Valores de <i>alfa</i> de Cronbach relativos à Escala de Adaptabilidade de Carreira ..	30
Tabela nº 10 - Valores de <i>alfa</i> de Cronbach relativos à eliminação dos itens na Escala de Adaptabilidade de Carreira.....	31
Tabela nº 11 - Valores de <i>alfa</i> de Cronbach relativos à eliminação dos itens na Escala de Satisfação com a Vida	32
Tabela nº 12 - Valores de <i>alfa</i> de Cronbach relativos à eliminação dos itens na Escala de Satisfação com o Trabalho	32
Tabela nº 13 - Valores de <i>alfa</i> de Cronbach relativos à eliminação dos itens na Escala de Felicidade Subjetiva	33
Tabela nº 14 - Estatísticas descritivas globais	34
Tabela nº 15 - Médias amostrais e Teste F sobre vertentes em estudo.....	35
Tabela nº 16 - Correlações de <i>Pearson</i> entre variáveis em estudo para a Amostra Global (N = 236)..	39
Tabela nº 17 - Resumo da regressão linear múltipla para a Satisfação com a Vida.....	44
Tabela nº 18 - Resumo da regressão linear múltipla para a Satisfação com o Trabalho.....	45
Tabela nº 19 - Resumo da regressão linear múltipla para a Felicidade Subjetiva.....	46
Tabela nº 20 - Resumo da regressão linear múltipla para o Controlo Percebido	47
Tabela nº 21 - Resumo da regressão linear múltipla para o Desempenho	48
Tabela nº 22 - Teste ANOVA para a amostra global	VI
Tabela nº 23 - Correlações de <i>Pearson</i> entre variáveis em estudo para o 1º e 4º Ano	VII
Tabela nº 24 - Teste ANOVA para a Satisfação com a Vida	VIII
Tabela nº 25 - Coeficientes da regressão linear para a Satisfação com a Vida	VIII

Tabela nº 26 - Teste ANOVA para a Satisfação com o Trabalho	IX
Tabela nº 27 - Coeficientes da regressão linear para a Satisfação com o Trabalho	IX
Tabela nº 28 - Teste ANOVA para a Felicidade Subjetiva	X
Tabela nº 29 - Coeficientes da regressão linear para a Felicidade Subjetiva	X
Tabela nº 30 - Teste ANOVA para o Controlo Percebido.....	XI
Tabela nº 31 - Coeficientes da regressão linear para o Controlo Percebido.....	XI
Tabela nº 32 - Teste ANOVA para o Desempenho.....	XII
Tabela nº 33 - Coeficientes da regressão linear para o Desempenho	XII

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS

AM	Academia Militar
CadAl	Cadetes alunos
H1	Hipótese nº 1
H2	Hipótese nº 2
H3	Hipótese nº 3
H4	Hipótese nº 4
H5	Hipótese nº 5
H6a	Hipótese nº 6a
H6b	Hipótese nº 6b
QC	Questão Central
QD1	Questão Derivada nº 1
QD2	Questão Derivada nº 2
QD3	Questão Derivada nº 3
QD4	Questão Derivada nº 4
QD5	Questão Derivada nº 5
QD6	Questão Derivada nº 6
RCFTIA	Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada
SPSS	<i>Statistical Package for Social Sciences</i>
TIA	Trabalho de Investigação Aplicada
TPOC	Tirocínio para Oficiais de Cavalaria

INTRODUÇÃO

O presente Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada (RCFTIA) é parte integrante do Tirocínio para Oficiais de Cavalaria (TPOC), e a sua elaboração remete para a aplicação dos conhecimentos adquiridos ao longo do Mestrado Integrado em Ciências Militares, na especialidade de Cavalaria. A sua aprovação e avaliação é o último passo até à incorporação nos Quadros Permanentes do Exército Português.

Assim sendo, este Trabalho de Investigação Aplicada (TIA) remete o tema “*Adaptabilidade de Carreira: Implicações na Satisfação com a Vida, no Trabalho e no Desempenho*”, tendo como objetivo global perceber quais as implicações que a adaptabilidade de carreira tem na satisfação com a vida, na satisfação com o trabalho, e na percepção de desempenho por parte dos cadetes alunos (CadAl) da Academia Militar (AM).

Subordinado ao tema descrito, todo o processo investigativo teve como meta a resposta à seguinte Questão Central (QC): “*Quais as implicações que a adaptabilidade de carreira tem na satisfação e na percepção de desempenho dos cadetes alunos da Academia Militar?*”.

A adaptabilidade de carreira é um constructo que tem vindo a receber cada vez mais atenção ao longo dos anos por parte dos investigadores. Como foi definido por Savickas e Porfeli (2012) a adaptabilidade de carreira é um constructo psicossocial que mostra a disponibilidade dos recursos de um indivíduo para lidar com situações profissionais atuais e eventuais alterações futuras.

Desta forma, o presente TIA encontra-se estruturado em quatro capítulos, que sucedem a Introdução.

O Capítulo 1 contém a revisão da literatura e o enquadramento teórico que fundamentam todo o estudo. Neste capítulo estão presentes os conceitos que dão a coerência e a consistência teórica, precedendo a componente prática.

O Capítulo 2 apresenta os aspetos relativos à metodologia utilizada, contemplando os aspetos fundamentais sobre a investigação, os procedimentos adotados nas diferentes etapas, a descrição dos instrumentos utilizados e da amostra, e as técnicas de tratamento e análise de dados.

O Capítulo 3 engloba a apresentação e análise de resultados, relacionando as variáveis, tendo sempre em conta os conceitos teóricos abordados na revisão da literatura.

O Capítulo 4 consiste na discussão de resultados, incidindo sobre a resposta às questões levantadas e aos objetivos deste TIA.

Em seguida encontra-se a Conclusão, que explana as elações principais retiradas de toda a investigação, as limitações do estudo e por fim as sugestões sobre eventuais estudos futuros.

Finalmente, encontra-se a bibliografia utilizada e os apêndices com conteúdos necessários para o melhor entendimento de conteúdos presentes no corpo principal do trabalho.

CAPÍTULO 1 – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.1. Vivência e Adaptabilidade na Academia Militar

1.1.1. Adaptabilidade

Um dos fatores fundamentais para alcançar o sucesso em qualquer carreira é a adaptabilidade, bem como as características intrínsecas e extrínsecas ao indivíduo (O'Connel, McNeely & Hall, 2008). A capacidade de uma pessoa se adaptar a uma determinada circunstância tem vindo a ser cada vez mais necessária, não só devido à evolução tecnológica existente na maioria dos locais de trabalho (Pulakos, Arad, Donovan & Plamond, 2000), como pela compreensão de novas culturas imposta pela globalização (Sanchez & Levine, 2001).

Segundo Bridges (1994) e Hakim (1994) a melhor forma de uma pessoa lidar com as alterações do dia-a-dia é assumir o controlo, estando ciente de cada mudança e alterando com ela. No meio de todas as inesperadas transformações que acontecem na carreira, compete a cada indivíduo ser capaz de se adaptar, acompanhando o desenrolar dos acontecimentos e mantendo sempre a capacidade de aprender com o sucedido (Hall & Chandler, 2005).

Segundo Pearlman e Barney (2000) a adaptabilidade é uma característica importante para fazer face a ambiguidades e incertezas, bem como no desempenho do trabalho.

Têm surgido várias perspetivas no estudo da adaptabilidade. Metz (2004) defende que a adaptabilidade é uma característica inata e inflexível da personalidade humana. Já Heslin (2005) assume a adaptabilidade como maleável. Partindo destas duas ideias, O'Connel et al. (2008) propuseram a ideia da adaptabilidade depender tanto de fatores internos ao indivíduo, como de fatores externos, indo ao encontro do modelo anteriormente criado por Hall (2002).

Hall (2002) refere-se à adaptabilidade como se esta característica se tratasse de uma meta competência, afirmando que os profissionais que procuram superar-se a si próprios, mantendo a motivação e a competência na realização das suas funções, são mais capazes de aceitar a mudança. Com base no trabalho de Hall (2002) foi criado um modelo com três grupos distintos (Hall, Zhu & Yan, 2002), e na sua união representam todos os fatores que

influenciam a adaptabilidade individual. Este modelo compreende as características individuais, o seu capital humano e o ambiente vivido no trabalho.

Relativamente a cada fator, O'Connel et al. (2008) elaboraram hipóteses quanto à sua relação com a adaptabilidade de cada indivíduo.

No grupo das características individuais, são abordados três fatores: a idade, que não apresenta qualquer relação com a adaptabilidade; o género, onde o feminino por norma se mostra mais empático e sentimental que o masculino (Goleman, 1995), apresenta menores níveis de produtividade no trabalho, com níveis mais elevados de motivação, aceitando melhor as mudanças (Fletcher, 2001); e a raça, que apesar de existir uma diferença salarial sobre as mesmas funções relativamente a pessoas de diferentes raças, não existem dados suficientes para correlacionar com a adaptabilidade (O'Connel et al., 2008).

Quanto ao capital humano, este compreende cinco fatores (O'Connel et al., 2008): a empregabilidade, que é exponenciada pelo aperfeiçoamento e atualização das qualificações para o trabalho; o estatuto profissional; o nível de ensino, relacionado com a capacidade cognitiva individual (O'Connel et al., 2008); o vínculo, que quanto mais forte for, mais conhecimento uma pessoa terá sobre a instituição onde trabalha, melhores serão os benefícios recebidos e por consequência, maior será a capacidade de se adaptar a uma circunstância nova (King, Burke & Pemberton, 2005); e a experiência, que confere uma maior capacidade de adaptação às mudanças vividas, procurando aprender com as novas situações e colocando em prática os conhecimentos já apreendidos.

Por fim, os fatores ambientais compreendem quatro componentes: a quantidade de trabalho, que no caso de existir uma grande quantidade de trabalho a realizar irá reduzir a folga necessária para a adaptação à mudança, estando negativamente relacionada com a adaptabilidade (O'Connel et al., 2008); o apoio no local de trabalho, que pode alterar a forma como um indivíduo lida com a mudança, reforçando positivamente a sua adaptabilidade (O'Connel et al., 2008); o controlo, pois como afirma O'Connel et al. (2008), a adaptabilidade pode ser descrita como a capacidade de reagir a novos desafios com resiliência, algo que só se consegue com o domínio das emoções; e por fim a comunicação, pois quanto melhor informado estiver o indivíduo sobre as futuras mudanças, melhor será a sua reação (Kotter, 1996), estando positivamente relacionada com a adaptabilidade.

Após este modelo ser testado numa amostra de funcionários do governo norte-americano, os resultados não foram os esperados em todos os parâmetros. No campo das características individuais, a idade não se relacionou com a adaptabilidade, como era

esperado. Pelo contrário, o gênero revelou-se influente, com o feminino a mostrar uma maior capacidade de se adaptar às circunstâncias. Os dados obtidos relativamente à raça, como O’Connel et al. (2008) haviam expectado, não foram suficientes para afirmar a existência de uma relação com a adaptabilidade. Quanto aos fatores do capital humano, apenas dois dos cinco se mostraram positivamente relacionados com a adaptabilidade – a empregabilidade e o nível de ensino. Por fim, quanto aos fatores ambientais, apenas o apoio/suporte no local de trabalho se mostrou importante para uma melhor adaptabilidade.

1.1.2. Vivência na Academia Militar

O ingresso no Ensino Superior requer dos indivíduos a adaptação académica a um contexto educacional exigente em termos de empenho e capacidade de enfrentar tarefas desafiantes, que até ao momento não se tinham deparado (Soares, Almeida & Ferreira, 2006). O sucesso desta adaptação será um fator determinante, para a obtenção do sucesso académico. Segundo Rosinha, Abreu e Campos (2005), esta fase transitória marca a consolidação de características de personalidade, interesses e aptidões, que resultam da interpretação do meio que os rodeia.

Segundo o artigo 1º do Regulamento da Academia Militar, a AM “é um Estabelecimento de Ensino Superior Público Universitário Militar” (Ministério da Defesa Nacional [MDN], 2014, p. 804) cuja missão incide na formação dos futuros oficiais dos quadros permanentes do Exército e da Guarda Nacional Republicana. Além do processo de ensino, a AM compreende um “processo de escolha vocacional, de carreira e de formação da personalidade, assumindo-se, assim, como um marco do desenvolvimento integral dos futuros oficiais.” (Rosinha & Coelho, 2010, p. 145).

Ao contrário do que acontece no meio civil, o ensino militar encontra-se inserido numa instituição hierarquizada, exigindo dos CadAl celeridade na adaptação não só ao ensino, mas também aos desafios de cariz militar. O ambiente regido pelo cumprimento de normas e regras invoca nos CadAl a necessidade de tomarem decisões segundo altos padrões de condutas morais e éticas. A adaptação à AM exige aos CadAl várias alterações quanto à sua vida pessoal e interpessoal, influenciando o seu desenvolvimento psicossocial (Rosinha, Abreu & Campos, 2005). A integração e adaptação de um indivíduo ao novo estilo de ensino influenciam a avaliação que faz sobre a sua vida (Soares, Almeida, Diniz & Guisande, 2006). Para os CadAl, a necessidade de adaptação é recorrente, pois apesar de seguirem uma agenda semanal constante que aparenta tornar os dias rotineiros, vivem

vários momentos – como são exemplo os Blocos de Formação Militar – que exigem muito dos indivíduos.

O processo avaliativo na AM não se cinge ao desempenho acadêmico, existindo várias outras vertentes onde os CadAl são recorrentemente avaliados. Assim sendo, a avaliação acontece segundo a ponderação de três grupos: Grupo I, que resulta na ponderação da avaliação das unidades curriculares estritamente acadêmicas; Grupo II, que resulta da avaliação física – Treino Físico Base e Treino Físico de Aptidão Militar; e o Grupo III, que resulta da avaliação referente às avaliações no âmbito da Formação Geral Militar e da nota atribuída segundo a Informação Comportamental do Aluno. A classificação final anual resulta do conjunto das classificações nestes três grupos, sendo expressa de 0 a 20 valores, segundo uma ponderação definida no Regulamento Escolar de Avaliação dos Alunos da Academia Militar (Academia Militar [AM], 2015).

“Os planos de estudos são estruturados de forma a assegurar a educação integral do aluno nos domínios da formação académica, científica, técnica, social e humanística, em simultâneo com a formação militar, comportamental e física, o treino e a atividade militar adequados ao objetivo de cada curso e com a distribuição equilibrada pelos períodos curriculares que o constituem.” (MDN, 2014, p. 821).

Para além das problemáticas académicas do Ensino Superior, os CadAl da AM vivem o seu dia-a-dia repleto de circunstâncias típicas do meio militar, desde o regime de internato, à obrigação de comparecer com pontualidade e devidamente uniformizados às aulas, atividades, provas, trabalhos de natureza escolar ou atos de serviço para os quais forem escalados, formaturas e refeições (MDN, 2014), norteando sempre a sua conduta pelos princípios intemporais da instituição – patriotismo, sentimento da honra e do dever, ética, liderança, inovação e rigor (AM, 2017a) – e pelo Código de Honra do Aluno da Academia Militar. Todos estes e muitos outros são fatores que marcam a rotina dos CadAl.

Assim, com a subordinação à hierarquia militar constantemente presente, a formação na AM incide sobre o desenvolvimento do Ser (através da formação comportamental), do Saber (através da formação científica e de índole técnica e tecnológica), do Fazer (através da formação militar e de preparação física), e do Pensar, que resulta na combinação dos três tipos de formação anteriormente descritos (AM, 2017b).

1.2. Desenvolvimento e Adaptabilidade de Carreira

1.2.1. Teoria de Desenvolvimento de Carreira

Foi a meados do século XX que Donald Super propôs a primeira versão da Teoria de Desenvolvimento de Carreira (Super, 1957), seguindo a sua pesquisa longitudinal sobre o desenvolvimento de carreira, também conhecida por *Career Pattern Study*. O início deste estudo marcou o começo da pesquisa sobre as teorias de desenvolvimento de carreira, tendo permitido estudar ao pormenor as atividades de desenvolvimento de carreira em adultos. Esta teoria resultou na transição do conceito de carreira como propriedade estrutural das organizações - onde existia uma progressão vertical e hierárquica – para um conceito de carreira mutável e evolutivo ao longo da vida (Duarte, 2006).

Com esta mentalidade e através da Teoria de Desenvolvimento de Carreira, as escolhas de carreira deixaram de se basear na comparação de características pessoais e profissionais, passando a ser vistas como um processo que ocorre durante todo o ciclo de vida e em vários contextos sociais. Desta forma deixou também de ser vista como uma decisão única e imutável e passou a ser um produto de várias pequenas decisões, defendendo que os fatores socioeconómicos, tecnológicos e ambientais exercem forte influência no desenvolvimento da carreira (Super, 1983).

No decorrer do seu estudo, Donald Super elaborou o primeiro conceito de maturidade de carreira, onde expôs o grau de prontidão de um determinado indivíduo para tomar decisões mais adequadas no âmbito da aprendizagem e na vertente vocacional. Porém, o conceito encontrava-se demasiado ligado à idade, e isso fez com que se tenha revelado pouco adequado quando se consideram indivíduos que vivem o seu dia-a-dia repleto de situações imprevisíveis. Não é correto afirmar que a capacidade de tomar decisões melhora com o passar da idade (Super & Knasel, 1981).

Partindo da Teoria de Desenvolvimento de Carreira, Super (1981) desenvolveu a Teoria Desenvolvimentista dos Autoconceitos. O autoconceito abordado por Donald Super é um constructo multidimensional (Faria & Azevedo, 2004), onde estão inseridas as interações, atitudes e sentimentos relacionados com as atitudes, culminando com a imagem que um indivíduo tem de si mesmo. Esta imagem é mutável, alterando-se ao longo da vida.

De forma a clarificar o desenvolvimento de carreira, Super sugeriu uma abordagem para o ciclo de vida e o espaço de vida com a Teoria *Life-span/Life-space* (Super, 1990). Esta teoria é composta por duas dimensões: uma espacial (*life-space*), que diz respeito aos vários papéis sociais e interações entre eles; e uma longitudinal (*life-span*), caracterizada

pela sequência de desenvolvimentos dos vários papéis, desde a infância até à velhice, realçando a forma como cada indivíduo encara as diferentes fases da vida (Super, 1990).

O desenvolvimento de carreira, ou processo de crescimento e aprendizagem, comporta cinco fases. Este processo é contínuo e progressivo, implicando uma constante tomada de decisões. A transição de fase para fase depende não só da maturidade de cada indivíduo, como do cumprimento das tarefas de desenvolvimento com que os indivíduos se confrontam em determinado momento da vida. É o cumprimento dessas mesmas tarefas que dita a passagem à próxima fase (Super, 1990). Esta sequência de fases e subfases onde o indivíduo é confrontado com tarefas de desenvolvimento específico é também chamado de maxi-ciclo de vida (Super, 1990). Há a salientar que com o desenrolar do maxi-ciclo de vida, o autoconceito encontra-se em constante reformulação.

Desde o momento do nascimento até aproximadamente aos 14 anos, um indivíduo atravessa a fase de Crescimento, sendo a única pela qual nunca volta a passar. Segundo Super, Savickas e Super (1996) estão compreendidas nesta fase tarefas de desenvolvimento relacionadas com a preocupação com o futuro, aumento de controlo sobre a vida, educação de atitudes, hábitos e competências.

Iniciada na adolescência, a fase da Exploração estende-se até aos 24 anos e é caracterizada por ser uma fase de estudos e de experimentação profissional. Nesta fase, existe uma exigência sobre a tomada de decisões no campo profissional e educativo (Subfase Cristalizar), seguido da escolha de uma profissão ou especialidade (Subfase Especificar) e do desempenho de ações necessárias para a realização futura de planos profissionais (Subfase Implementar) (Super, 1990).

A fase de Estabelecimento dura até aos 44 anos, sendo caracterizada pelo início da vida profissional. Este é o período onde os conhecimentos adquiridos na fase anterior são postos em prática, acabando por desenvolver um estilo próprio. Aqui o indivíduo obtém estabilidade e consequente autonomia (Subfase Estabilizar), procura a segurança no trabalho (Subfase Consolidar), e procura uma melhor situação financeira com o consequente aumento da responsabilidade (Subfase Promover) (Super, 1990).

Posteriormente, até aos 64 anos, a fase da Manutenção é caracterizada pelo envolvimento com a profissão escolhida. Existe a conservação do estatuto adquirido (Subfase Manter), a atualização dos conhecimentos relativamente às novidades tecnológicas e profissionais (Subfase Atualizar), e por fim a realização das tarefas já desempenhadas através de formas distintas (Subfase Inovar) (Super, 1990).

Após os 65 anos, a fase de Declínio é caracterizada principalmente pela preparação da reforma. Compreende a delegação de tarefas e a redução de atividade profissional (Subfase Desacelerar), a organização da passagem à reforma (Subfase Preparar a Reforma) e o abandono da atividade profissional (Subfase Reforma) (Super, 1990).

Por existirem alturas da vida onde há a necessidade de adaptação a determinadas circunstâncias, a repetição de tarefas já superadas acaba por se tornar uma realidade (Duarte, 1993). Apesar de ser possível identificar um maxi-ciclo que vários indivíduos atravessam, existem casos cuja evolução é contínua, e outros onde existe regressão num certo ponto da vida (Rafael, 2001). Devido às circunstâncias da vida e às transições de carreira, por vezes existe a necessidade de um novo crescimento ou reexploração, obrigando a tal retrocesso mesmo nas fases mais avançadas da carreira (Super, 1990). Segundo Super, Savickas e Super (1996), existe ainda a possibilidade de ocorrerem miniciclos nos períodos de transição, ou períodos de reciclagem (Super, 1990). São períodos onde os indivíduos podem ter de lidar com tarefas de diferentes fases sob formas distintas.

1.2.2. Teoria de Construção de Carreira

Partindo do autoconceito de Donald Super como constructo pessoal, Savickas (2002) subscreve a perspetiva construtivista e propõe a criação da Teoria de Construção de Carreira. Esta teoria surge como atualização e continuação dos estudos de Super (1957). Nesta consta a ideologia de carreira como processo construtivo contínuo, formada pelas memórias passadas, experiências vividas e expectativas futuras relacionadas com o trabalho. Segundo Savickas (2002) um indivíduo constrói a sua carreira atribuindo um significado ao seu comportamento vocacional e às experiências profissionais, permitindo a construção constante da sua identidade. Deste processo resulta a atribuição da direção e do sentido necessário para a evolução da carreira (Savickas, 2002). Apesar de se apoiar no trabalho de Donald Super, Savickas (2013) defende que não existe uma interligação entre faixas etárias e as fases do maxi-ciclo, nem entre períodos de tempo e mini-ciclos.

A partir de uma perceção contextual e com o intuito de ser entendida à escala planetária, a Teoria de Construção de Carreira apresenta numa visão contemporânea das carreiras a superação das conceções estruturadas e inflexíveis do desenvolvimento de carreira (Savickas, 2011), defendendo a tendência de instabilidade vivida no mundo do trabalho.

Ao organizar conceitualmente a Teoria de Construção de Carreira, Mark Savickas (2013) procurou abranger três perspectivas distintas relativas ao comportamento vocacional: o diferencial, examinando o que cada indivíduo prefere fazer; o desenvolvimento, analisando o processo de adaptação psicossocial e a forma como cada indivíduo lida com as tarefas de desenvolvimento vocacional, transições ocupacionais e traumas de trabalho; e a dinâmica, examinando o porquê de cada indivíduo encaixar o trabalho na sua vida de forma distinta dos outros.

Segundo Savickas (2013), esta teoria concentra a sua atenção no *self*, focando-se primeiro no crescimento do indivíduo e no que ele se torna, e só depois nas perspectivas contemporâneas da carreira. McAdams e Olson (2010) introduziram três componentes à Teoria de Construção de Carreira: o ator, o agente e o autor. Posteriormente, Savickas (2011) apresentou uma diferenciação com três pontos de vista centrais: o objeto, o sujeito e o projeto.

Ao afirmar que a realidade não é independente do indivíduo, existindo um conjunto de relações sociais e interpessoais, Savickas (2013) aborda cada uma das componentes do *self* consoante perspectivas distintas.

O *self* enquanto objeto pode ser visto como o *self* ator, onde as ações tomadas pelo indivíduo definem a sua história e percurso ao longo da vida. Foca-se na relação entre o indivíduo e o meio envolvente, permitindo uma correlação mais concreta com a profissão (Savickas, 2013).

O *self* enquanto sujeito pode ser visto como o *self* agente. Existe a interligação entre o indivíduo, o ambiente familiar e a sociedade. É a formulação de objetivos que leva à eventual formação da carreira no futuro (Savickas, 2013).

O *self* como projeto pode ser entendido como o *self* autor. Dadas as diversas alterações na sociedade atual, é cada vez mais incomum o indivíduo que tenha uma carreira longa num só emprego, emergindo cada vez mais a assinatura de contratos temporários (Savickas, 2013).

Segundo Savickas (2013), o *self* como ator lida com o que um indivíduo fez, o *self* como agente lida com a forma como o indivíduo agiu e o *self* como autor encontra-se ligado ao porquê de um indivíduo ter tido determinado comportamento.

Para Savickas (2013), a construção da carreira parte da perspectiva contextual, da preocupação sobre a carreira e da adaptabilidade ao ambiente vivido. Desta forma, a construção da carreira torna-se num processo gradual feito por escolhas.

Para enquadrar as três perspetivas referentes ao comportamento vocacional, Savickas abordou três conceitos distintos: personalidade vocacional, que consiste nas capacidades, necessidades, valores e interesses de cada indivíduo relativamente à sua carreira; adaptabilidade de carreira, que engloba a prontidão e os recursos que um indivíduo possui para lidar com as tarefas e transições com que se depara; e os temas de vida, que se referem às situações a que um indivíduo recorre para se ajustar a determinados papéis que tem de desempenhar.

Segundo Savickas (2013), estas três perspetivas podem ser associadas às cinco fases da carreira defendidas por Super, e possibilitam a cada indivíduo um processo contínuo face às alterações que vão sendo necessárias ao longo da sua carreira.

Em suma, é cada vez mais necessária flexibilidade e mente aberta quanto à empregabilidade, estando sempre disposto a novas aprendizagens, adaptando-se às transições profissionais, numa reconstrução contínua do *self* (Savickas, 2013).

1.3. Adaptabilidade de Carreira

Apesar de Super e Knasel (1981) terem definido o conceito de maturidade de carreira como o grau de prontidão de um indivíduo para tomar decisões educacionais e fazer escolhas vocacionais, este acabou por se revelar pouco adequado dado a sua noção de desenvolvimento profundamente ligada à idade cronológica. Isto porque o conceito tratava o desenvolvimento de forma comum a todos os adolescentes (Super & Knasel, 1981). Segundo os autores, este conceito não se enquadra a indivíduos adultos cujo dia-a-dia lhes apresenta situações imprevisíveis. Por isso, é incorreto generalizar que, com o passar da idade a capacidade para tomar decisões relacionadas com a carreira melhora.

Dada a necessidade de adequar o conceito de maturidade de carreira para indivíduos adultos, Super e Knasel (1981) propuseram a criação do conceito de adaptabilidade de carreira. A substituição de um constructo biológico por um constructo psicossocial (Porfeli, Hartung & Vondracek, 2008) possibilitou a determinação da forma como os indivíduos lidam com situações inesperadas relativas à sua carreira.

Conforme a afirmação de Super e Knasel (1981) sobre a adequabilidade do conceito de maturidade de carreira estar restrita a adolescentes, Savickas (1997) continuou o estudo relativo ao seu entendimento e conceptualização. Assim, Savickas definiu adaptabilidade de carreira como “a prontidão para lidar com as tarefas previsíveis de preparação e participação no papel de trabalho, bem como ajustamentos imprevisíveis resultantes das mudanças no trabalho e nas condições laborais” (1997, p. 254). Por outras

palavras, é a capacidade que um indivíduo possui para reagir de forma mais adequada a situações futuras, como são exemplo as tarefas de desenvolvimento aliadas às fases da vida definidas por Super (1990). Este conceito está relacionado com a noção de tempo, dada a necessidade de orientação para o futuro e a possibilidade de ser aplicado a qualquer faixa etária (Savickas, 1997), colmatando assim a lacuna existente no conceito de maturidade de carreira de Super e Knasel (1981). Mais tarde, o conceito foi redefinido pelo autor como sendo um “constructo psicossocial que denota a prontidão e os recursos de um indivíduo para lidar com tarefas atuais e previstas de desenvolvimento vocacional” (Savickas, 2002, p. 156).

Ao desenvolver conceitualmente a Teoria de Construção de Carreira, um dos conceitos abordados para enquadrar as perspectivas relativas ao comportamento vocacional foi precisamente a adaptabilidade de carreira. Segundo a perspectiva construtivista de Mark Savickas, o conceito relaciona as atitudes e comportamentos necessários para lidar da melhor forma com as alterações das condições de trabalho. Por se tratar de um constructo psicossocial, os recursos mencionados no conceito não se centram apenas no indivíduo, mas na relação entre o indivíduo e o meio envolvente (Savickas & Porfeli, 2012). Desta forma, Savickas e Porfeli (2012) redefinem o conceito de adaptabilidade de carreira como sendo um constructo psicossocial que denota a prontidão e os recursos de um indivíduo para lidar com tarefas atuais e previstas, transições e traumas nos papéis ocupacionais” (p. 662).

Enquadrado na Teoria de Construção de Carreira, o conceito compreende as atitudes e os recursos de um indivíduo, moldando a extensão do *self* no meio social e regulando o seu comportamento vocacional. Segundo Savickas (2013) o constructo está estruturado em três níveis distintos: um nível mais abstrato, onde se encontram as quatro dimensões da adaptabilidade de carreira – preocupação, controlo, curiosidade e confiança; um nível intermédio, onde se articulam três variáveis – atitudes, crenças e competências; e um nível mais concreto, onde estão presentes os comportamentos vocacionais e a atuação perante as tarefas que ditam o desenvolvimento da carreira.

As dimensões anteriormente mencionadas representam recursos e estratégias adaptativas utilizadas no processo de construção de carreira, e encontram-se descritas como:

- Preocupação: Aptidão para planear o futuro vocacional de forma consciente. Relaciona-se com a esperança e o otimismo, focando a preparação, a execução de tarefas vocacionais e escolhas profissionais que resultem em alterações na carreira,

próximas ou distantes no tempo. Um indivíduo que se revele despreocupado quanto ao seu futuro vocacional toma ações sem ter em conta o planejamento, apresenta sinais de apatia, pessimismo e indiferença quanto ao rumo da sua carreira (Savickas, 2013).

- **Controlo:** Noção subjetiva de domínio sobre a tomada de decisão direcionada ao futuro vocacional. Envolve autodisciplina, deliberação, organização, consciência e responsabilidade na execução de tarefas e transições de cariz profissional. Um indivíduo que revele pouco controlo sobre o decorrer dos acontecimentos mostra-se confuso e indeciso relativamente à sua carreira (Savickas, 2013).
- **Curiosidade:** Atitude que leva o indivíduo a explorar o que tem ao seu redor, tirando ensinamentos e aprendendo com eles por sua própria iniciativa. Esta atitude atua como tentativa de ajuste às alterações do mundo do trabalho, melhorando as suas competências para se enquadrar da melhor forma. A falta de curiosidade num indivíduo é um indício que este possui uma imagem inadequada de si mesmo, ao mesmo tempo que demonstra uma noção errada sobre a realidade do mercado de trabalho (Savickas, 2013).
- **Confiança:** Tendência de um indivíduo se sentir apto e eficiente na resolução de tarefas profissionais. Caracterizado pela crença na autoeficácia, um indivíduo confiante julga conseguir executar as tarefas necessárias com sucesso, reconhecendo assim o seu próprio sucesso. Um indivíduo que demonstre pouca confiança apresenta dificuldade em assumir os papéis profissionais que lhe são exigidos, acabando por não alcançar as metas requeridas (Savickas, 2013).

Para além destas quatro dimensões, uma outra encontra-se em estudo: a cooperação, enquanto capacidade para estabelecer relações com outros indivíduos com a finalidade de cumprir os objetivos de carreira. McMahon, Watson e Bimrose (2012) utilizaram esta dimensão, que não fora abordada por Savickas e Porfeli (2012), num estudo direcionado a mulheres mais velhas. De acordo com Savickas e Porfeli (2012) o conceito de adaptabilidade de carreira direcionado às quatro dimensões – preocupação, controlo, curiosidade e confiança – apresenta um “forte potencial de utilização na internacionalização da investigação e intervenção profissional na economia global do século XXI” (Maree & Fabio, 2015, p. 49).

De acordo com Savickas e Porfeli os recursos da adaptabilidade de carreira “moldam estratégias e ações adaptativas visando atingir os objetivos de adaptação” (2012, p. 663). Assim, pode-se apontar como explicação para as diferenças entre os padrões de

desenvolvimento de carreira, o facto das dimensões supramencionadas não se encontrarem interligadas quanto à sua evolução. Desta forma, segundo Savickas (2013), o indivíduo é tão mais adaptável quanto maior for a sua preocupação com o futuro, mais controlo tiver sobre o seu futuro vocacional, mais vontade demonstrar na exploração do que está ao seu redor e mais confiante se sentir de si e das suas ações.

1.4. Felicidade Subjetiva e Controlo Percebido

Indivíduos felizes tendem a ser justos nos seus julgamentos, tanto em casos de sucesso como de fracasso. Estes indivíduos conseguem devido à sua parcialidade, perceber que podem exercer controlo sobre as suas vidas e influenciar os acontecimentos da forma que pretendem que estes aconteçam. Isso contribui para a sua felicidade (Seligman, 2004).

Um indivíduo que acredita controlar a sua vida revela níveis mais elevados de felicidade e satisfação (Klonowicz, 2001). Num estudo conduzido por Honegger e Appelbaum (1998) onde o controlo percebido foi relacionado com o *empowerment*¹ no local de trabalho, os autores concluíram que a satisfação no trabalho é influenciada pelo grau de controlo dos indivíduos sobre a sua função.

Na literatura, a felicidade subjetiva e o controlo percebido têm vindo a ser alvo de estudo ao longo dos anos. Esse estudo relaciona-se com alguns dos conceitos anteriormente mencionados no presente capítulo, resultando daí a pertinência da sua análise.

1.4.1. Felicidade Subjetiva

A crescente importância dada à pesquisa sobre a felicidade como fator fundamental na vida de um indivíduo levou muitos autores a abordar este assunto. Comumente utilizado, o conceito de felicidade é empregue na linguagem comum, fazendo com que muitos tenham optado por associar esse termo ao bem-estar subjetivo² (Diener, 2000).

Segundo Lyubomirsky e Lepper (1999) a felicidade é um indicador de bem-estar subjetivo, podendo por isso ser confundido com outros conceitos. Devido às semelhanças que existiam entre conceitos, Diener, Oishi e Lucas (2003) optaram por utilizar o termo de bem-estar subjetivo ao invés de felicidade.

¹ O termo *empowerment* representa a conceção e descentralização de autoridade e poder sobre a tomada de decisões.

² Segundo Diener, Lucas e Oishi (2002), bem-estar subjetivo é uma percepção individual experiências positivas ou negativas, resultando nas “avaliações cognitivas e afetivas de uma pessoa sobre a sua vida” (p.63) – tradução livre do autor.

Veenhovem (1997) coloca os conceitos de felicidade, satisfação com a vida, qualidade de vida e bem-estar ao mesmo nível, tratando-os como sinónimos. Para o autor, a felicidade é uma avaliação pessoal global sobre o quanto um indivíduo gosta da sua vida. Já Ramm (1996) defende que a felicidade é resultado do contentamento e satisfação com a vida, aliados à sensação de bem-estar. Todas as semelhanças entre os conceitos cimentam a ideologia de pertencerem ao mesmo ramo da psicologia – psicologia positiva³ – apesar de existirem diferenças significativas sobre os seus conteúdos (Pais-Ribeiro, 2012).

De forma a melhor compreender o conceito de felicidade e distingui-lo dos que a este se assemelham, Lyubomirsky e Lepper (1999) salientam a importância do tratamento do conceito com subjetividade relativa, pois a sua mensuração incide sobre a avaliação individual subjetiva da felicidade ou infelicidade vivida. Assim, os autores defendem que a felicidade subjetiva implica uma avaliação global sobre a felicidade ou infelicidade de um indivíduo, sendo um conceito mais abrangente que o de bem-estar subjetivo, apesar de estarem intimamente ligados.

Não obstante da necessidade de distinção quanto a conceitos semelhantes, indivíduos felizes apresentam índices superiores de satisfação com a vida e bem-estar subjetivo. Os aspetos que determinam a existência de felicidade ou que dela advêm acabam por estar interligados.

A diversidade de opiniões é extensa, existindo um choque de ideias. Segundo Diener, Oishi e Lucas (2003) características como a extroversão ou a autoestima estão relacionadas com a felicidade, tendo como contraste a falta de estabilidade emocional em indivíduos com menores índices de felicidade. Para além disto, é pertinente relacionar a felicidade com fatores presentes no dia-a-dia, como é o caso do trabalho, das relações interpessoais e da saúde (Dela Coleta & Dela Coleta, 2006). Fatores como a fé religiosa ou o panorama económico encontram-se também relacionados com a felicidade.

Porém, todos estes fatores interferem e influenciam a felicidade, podendo atuar de uma forma positiva em conjunto, ou anulando-se mutuamente (Oliveira, 2010). Este autor defende que situações vividas com a presença dos mesmos fatores em iguais circunstâncias não resulta obrigatoriamente no mesmo grau de felicidade, sendo necessário enquadrar as situações de acordo com as culturas a que pertencem.

³ Segundo Seligman (2011), a psicologia positiva complementa a psicologia tradicional, concentrando-se nos estudos de aspetos positivos da vida, como o bem-estar, a satisfação com a vida e a felicidade.

1.4.2. Controlo Percebido sobre a Vida

De forma a lidar com o decorrer dos acontecimentos da vida e perceber como estes acontecem, a evolução humana desenvolveu uma capacidade individual – o controlo percebido. De acordo com Skinner (1995) a existência do controlo percebido incide sobre o desejo humano de interagir com o que o rodeia, tendo a necessidade de sentir controlo sobre os acontecimentos.

O conceito de *locus* de controlo foi originalmente desenvolvido por Rotter (1966) como uma crença individual de manipular o decorrer dos acontecimentos que advêm dos comportamentos tomados em prol de determinada ação. Esta teoria incide sobre uma dimensão bipolar. Os acontecimentos entendidos pelo indivíduo como influenciados pelas suas ações e competências, integram o *locus* de controlo interno, enquanto os acontecimentos percebidos como consequência de fatores sobre os quais o indivíduo não tem influência – sorte, fé ou acaso, por exemplo – integram *locus* de controlo externo (Rotter, 1990).

Segundo Levenson (1981), a externalidade não deve ser vista necessariamente como negativa, tendo proposto a sua divisão em duas subdivisões. Uma subdivisão relativa à existência de indivíduos influentes – como é o caso dos patrões ou superiores hierárquicos – que detêm controlo parcial sobre as ações dos seus empregados ou subordinados, chamando-os “externos defensivos”, e outra relativamente aos indivíduos que atribuem o controlo sobre os acontecimentos ao destino, à sorte ou ao acaso, chamando-os “externos autênticos” (Levenson, 1981).

Apesar de poder existir algum tipo de controlo no decorrer dos acontecimentos, não é isso que mais influencia o que acontece, mas sim a crença individual que um indivíduo tem sobre esse controlo. Ou seja, o mais importante não é o controlo propriamente dito, mas sim a perceção de controlo (Burger, 1989).

Para além do *locus* de controlo, outros três constructos são relevantes para a compreensão do controlo percebido:

- A teoria de desamparo aprendido desenvolvida por Seligman (1975) que se baseia no pressuposto de que quando um indivíduo experiencia um acontecimento negativo não relacionado com as suas ações tende a apreender comportamentos inadequados. Isto resulta em passividade, incapacidade e *deficit* emocional (Seligman, 1975).

- A teoria de autoeficácia foi elaborada por Bandura (1977) e está relacionada com o comportamento, emoção e motivação individual. O aspeto fundamental do controlo é a convicção que um indivíduo possui para desempenhar determinada ação, não só por ter a capacidade para tal, mas também por ser capaz de se esforçar em prol dessa ação (Bandura, 1977).
- O modelo teórico de atribuição de causalidade, concebido por Weiner (1985), onde o autor defende que quando algo negativo acontece a um indivíduo, este interroga-se sobre o motivo de isso ter acontecido. Segundo Weiner (1985), as dimensões presentes na sua teoria são referentes ao *locus* de controlo (interno ou externo), à controlabilidade, à estabilidade e à intencionalidade.

A capacidade de controlar o rumo dos acontecimentos acaba por ser a crença na capacidade individual para exercer esse controlo, podendo um indivíduo acreditar que pode alterar o decorrer de determinada situação. A crença no *locus* de controlo interior aumenta os níveis de felicidade e satisfação. Em contraste, indivíduos que acreditam que não detém o controlo sobre os acontecimentos mostram-se mais infelizes e insatisfeitos com a sua vida (Klonowicz, 2001).

CAPÍTULO 2 – METODOLOGIA

2.1. Contexto da Investigação

Concluída a abordagem teórica relativa aos conceitos utilizados no presente trabalho, segue-se a abordagem relativa à componente prática.

A investigação teve início durante o ano letivo 2015/2016, tendo sido elaborado o projeto do TIA, apreciado e aprovado pela Comissão Científica da AM.

Posto isto, foi solicitado aos Comandantes de Companhia do 1º ao 4º ano a aplicação de questionários aos CadAI das respetivas companhias. Dada a aprovação, foram esclarecidos os objetivos gerais do estudo, explicando que o questionário era confidencial e anónimo. Os CadAI responderam aos inquéritos no decorrer do ano letivo 2016/2017.

2.2. Abordagem da Investigação

De forma a atingir os objetivos do trabalho de investigação, é necessário proceder à investigação empírica, existindo vários métodos aos quais se podem recorrer. No presente trabalho recorreu-se à investigação por inquérito através de questionários, pelo método de estudo quantitativo, de forma a obter resultados objetivos (Sarmiento, 2013).

O método de investigação empregue foi hipotético-dedutivo, isto é, baseia-se na formulação de hipóteses orientadas para resposta a questões levantadas da forma mais objetiva e pertinente. As conclusões retiradas do estudo apoiam-se nas hipóteses, que após testada a sua veracidade, se assumem como válidas (Sarmiento, 2013).

2.3. Delimitação da Investigação

Dada a janela temporal disponibilizada para a realização desta investigação, tornou-se necessário delimitar a investigação. Assim sendo, limitou-se a investigação ao contexto da AM, recorrendo a CadAI a frequentar entre o 1º e o 4º ano, inclusive, para materializarem a amostra.

Para conseguir alcançar a objetividade, recorreu-se a métricas validadas que incidem sobre as áreas em estudo – adaptabilidade de carreira, satisfação com a vida e com o trabalho e felicidade subjetiva. Quanto ao desempenho, utilizou-se a autoanálise que cada um dos CadAI inquiridos expressou no questionário sobre as suas avaliações.

Com estes parâmetros respondeu-se às questões levantadas inicialmente, cumprindo-se os objetivos pré-estipulados, percebendo quais as implicações que a adaptabilidade de carreira tem na satisfação e percepção de desempenho dos CadAI da AM.

2.4. Modelo de Análise

Tendo em conta que as questões levantadas e os objetivos definidos para o TIA são o fio condutor da investigação, a QC proposta é: *“Quais as implicações que a adaptabilidade de carreira tem na satisfação e na percepção de desempenho dos cadetes alunos da Academia Militar?”*.

De forma a obter a resposta mais detalhada possível para a QC, tornou-se pertinente levantar as seguintes questões derivadas:

- Questão Derivada nº 1 (QD1): *“De que forma a preocupação afeta a satisfação e a percepção de desempenho de um cadete aluno da Academia Militar?”*;
- Questão Derivada nº 2 (QD2): *“Como é que o controlo sobre as tarefas do dia-a-dia afeta a satisfação e a percepção de desempenho de um cadete aluno da Academia Militar?”*;
- Questão Derivada nº 3 (QD3): *“Como é que a curiosidade de um cadete aluno da Academia Militar interfere na satisfação e percepção de desempenho?”*;
- Questão Derivada nº 4 (QD4): *“De que modo pode o aumento de confiança afetar a satisfação e a percepção de desempenho de um cadete aluno da Academia Militar?”*;
- Questão Derivada nº 5 (QD5): *“A adaptabilidade de carreira aumenta ao longo do percurso na Academia Militar?”*;
- Questão Derivada nº 6 (QD6): *“A satisfação com a vida e com o trabalho aumentam ao longo do percurso na Academia Militar?”*.

Após a consulta sobre a bibliografia utilizada, surgem as seguintes hipóteses como possível resposta às questões derivadas levantadas:

- Hipótese nº 1 (H1): Maiores níveis de preocupação originam maiores níveis de satisfação e melhor percepção de desempenho por parte dos cadetes alunos da Academia Militar;
- Hipótese nº 2 (H2): Maiores níveis de controlo sobre as tarefas do dia-a-dia originam maiores níveis de satisfação e melhor percepção de desempenho por parte dos cadetes alunos da Academia Militar;

- Hipótese nº 3 (H3): Maiores níveis de curiosidade originam maiores níveis de satisfação e melhor percepção de desempenho por parte dos cadetes alunos da Academia Militar;
- Hipótese nº 4 (H4): Maiores níveis de confiança originam maiores níveis de satisfação e melhor percepção de desempenho por parte dos cadetes alunos da Academia Militar;
- Hipótese nº 5 (H5): A adaptabilidade de carreira aumenta ao longo do percurso na Academia Militar;
- Hipótese nº 6a (H6a): A satisfação com a vida mantém-se constante ao longo do percurso na Academia Militar;
- Hipótese nº 6b (H6b): A satisfação com o trabalho mantém-se constante ao longo do percurso na Academia Militar.

As questões mencionadas foram utilizadas como diretrizes para todo o processo investigativo, culminando naquilo que são os objetivos deste trabalho. Desta forma, o principal objetivo consistiu em perceber as implicações que a adaptabilidade de carreira tem na satisfação com a vida, na satisfação com o trabalho, e na percepção de desempenho dos CadAI da AM.

2.5. Técnicas de Recolha de Dados

Para este trabalho, aplicou-se numa primeira fase um questionário sobre os dados pessoais dos CadAI, recorrendo a questões mistas. Numa segunda fase, foram utilizadas questões fechadas de resposta com escala, onde apenas era permitida uma resposta, com uma escala do tipo Likert (Sarmiento, 2013).

A sua formulação assentou em escalas previamente construídas e validadas por vários autores, como é descrito adiante.

É importante salientar que para o uso das várias escalas foi tido em conta a sua confiabilidade. Esta é medida através do *alfa* de Cronbach, que revela o grau de confiabilidade dos vários itens pertencentes às escalas, bem como das escalas propriamente ditas.

Segundo Marôco (2003), esta escala varia entre os valores 0 e 1. A classificação do grau de confiabilidade depende desse valor, de acordo com a Tabela nº 1.

Tabela nº 1 - Classificação de confiabilidade

Classificação	Valor (X)
Excelente	$0,9 \leq X \leq 1$
Bom	$0,8 \leq X < 0,9$
Aceitável	$0,7 \leq X < 0,8$
Questionável	$0,6 \leq X < 0,7$
Pobre	$0,5 \leq X < 0,6$
Inaceitável	$0 \leq X < 0,5$

Fonte: Elaborado pelo autor, baseado em Marôco (2003)

De seguida são apresentados os instrumentos utilizados para a recolha de dados presentes nos questionários preenchidos pelos CadAl.

2.5.1. Questionário de Dados Pessoais

Para tornar possível a análise dos dados foi elaborado um questionário sobre dados pessoais, formado por perguntas de resposta simples – idade, género, ramo, ano e curso a frequentar pelos CadAl.

2.5.2. Escala de Adaptabilidade de Carreira

Inspirados pelo projeto internacional de Super e Sverko (1995) que examinaram a importância da carreira e do trabalho, uma equipa de psicólogos de 17 países⁴ denominada *Career Adaptability Research Team* reuniu em Berlim, no 29º Congresso Internacional de Psicologia com o propósito de criar um modelo que mensurasse a adaptabilidade de carreira (Leong & Walsh, 2012).

Liderada por Jean Guichard e Fred Vondracek, esta equipa optou por “construir conjuntamente uma medida internacional, a Escala de Adaptabilidade de Carreira” (Leong & Walsh, 2012, p. 660), de forma a ser utilizada internacionalmente apenas com o ajuste do idioma. Ao reunir-se pela segunda vez, a equipa estabeleceu em conjunto uma medida internacional para a adaptabilidade de carreira na língua inglesa, sendo depois traduzida para usar nos respetivos países.

⁴ No *International Career Adaptability Project* participaram: África do Sul - Kobus Maree e Mark Watson; Alemanha - Barbel Kracke; Austrália - Mary McMahon; Bélgica - Raoul Van Esbroeck e Nicky Dries; Brasil - M. Célia Lassance; China - Zhijin Hou; Coreia do Sul - Jinkook Tak; Estados Unidos da América - Mark Savickas, Erik Porfeli, Frederick Leong, Fred Vondracek e Mark Leach; França - Jean Guichard e Jacques Pouyard; Holanda - Annelies van Vianen e Ute Klehel; Hong Kong - Alvin Leung; Inglaterra - Jenny Bimrose; Islândia - Guðbjörg Vilhjálmisdóttir; Itália - Salvatore Soresi, Laura Nota e Lea Ferrari; Japão - Agnes Watanabee; Portugal - Maria Eduarda Duarte; Suíça - Jean-Pierre Dauwalder e Jerome Rossier; Taiwan - Hsiu-Lan Tien (Leong & Walsh, 2012).

Segundo Savickas e Porfeli (2012), o processo de formação da Escala de Adaptabilidade de Carreira começou com uma versão constituída por 100 itens, que se viram reduzidos a 24 após análises fatoriais confirmatórias e análises de covariância. Estes 24 itens são referentes às quatro dimensões da adaptabilidade de carreira, com 6 itens relativos a cada uma. Para cada item, respondem sob o modelo de resposta em formato Likert, com 5 opções – desde (1) Muito Pouco até (5) Muito – relativamente ao seu grau de concordância com a afirmação presente em cada item.

Inserido no conjunto de países que aplicaram a Escala de Adaptabilidade de Carreira testando a sua validade, Portugal adotou itens em tudo semelhantes ao modelo internacional, adicionando mais um item relativo a cada uma das dimensões (Duarte et al., 2012). Este projeto teve como coordenadora nacional a Professora Doutora Maria Eduarda Duarte. Para a realização deste projeto foram selecionados 916 participantes – 255 estudantes do 9º ao 12º ano, 395 adultos empregados e 266 adultos desempregados.

Tanto na sua totalidade como relativamente a cada uma das dimensões em causa, os resultados obtidos mostraram boa consistência, revelando uma estrutura multidimensional coerente e hierárquica que se encaixa no modelo teórico (Duarte et al., 2012).

A Tabela nº 2 representa os valores do *alfa* de Cronbach obtidos no estudo português de Duarte et al. (2012), e no estudo internacional elaborado pela *Career Adaptability Research Team*.

Tabela nº 2 - Coeficientes de *alfa* de Cronbach nos estudos português e internacional

Dimensão	<i>alfa</i> de Cronbach (Portugal)	<i>alfa</i> de Cronbach (Internacional)
Preocupação	.75	.78
Controlo	.92	.86
Curiosidade	.90	.88
Confiança	.89	.90

Fonte: Elaborado pelo autor

Ao analisar a Tabela nº 2, é notória a semelhança entre os resultados nacionais e internacionais. Constata-se que em Portugal as dimensões Preocupação e Confiança apresentam valores ligeiramente inferiores ao estudo internacional, ao contrário das dimensões Controlo e Curiosidade, cujos valores são ligeiramente superiores.

Com os valores a variarem entre .75 e .92, a medida apresenta bons índices de consistência interna (Duarte et al., 2012).

A Escala de Adaptabilidade de Carreira utilizada no presente estudo encontra-se no Apêndice A.

2.5.3. Escala de Satisfação com a Vida

Criada por Diener, Emmons, Larsen e Griffin (1985), a Escala de Satisfação com a Vida foi concebida em torno da ideia que se deve pedir um julgamento total da vida a fim de medir corretamente o conceito de satisfação com a vida.

Composta por cinco itens, esta escala foi criada com um modelo de resposta em formato Likert, com 7 opções – de (1) totalmente em desacordo até (7) totalmente de acordo (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985). Trata-se de uma escala que cobre apenas um fator, a satisfação com a vida.

Tendo em conta a fiabilidade que demonstrou ao longo dos anos, a Escala de Satisfação com a Vida tem sido frequentemente utilizada (Silva, Taveira, Marques & Gouveia, 2014). Permite a aplicação perante uma amostra de qualquer faixa etária ou género, possibilitando a economia de tempo e recursos (Pavot, Diener, Colvin & Sandvik, 1991). Esta escala não se cinge à avaliação consoante domínios específicos, como a saúde ou as finanças, oferecendo a possibilidade de serem os indivíduos a escolher o peso que dão aos domínios por si definidos da forma que quiserem (Pavot & Diener, 1993).

Em Portugal, a escala de Satisfação com a Vida foi validada pela primeira vez por Neto, Barros e Barros (1990) perante uma amostra de professores. Algumas alterações depois, a Escala de Satisfação com a Vida foi novamente aplicada por Simões (1992) a uma amostra de universitários e adultos que exerciam as mais diversas profissões. Neste estudo, a tradução foi ligeiramente alterada de forma a ser mais facilmente compreendida, e o número de opções de resposta foi reduzido para 5 - de (1) totalmente em desacordo até (5) totalmente de acordo. Mais tarde, Neto (1993) executou a validação perante uma amostra de adolescentes.

A Tabela nº 3 mostra os valores do *alfa* de Cronbach obtidos relativos aos estudos de Neto, Barros e Barros (1990), Simões (1992) e Neto (1993).

Tabela nº 3 - Coeficientes de *alfa* de Cronbach de validações da Escala de Satisfação com a Vida em Portugal

Autores	<i>alfa</i> de Cronbach
Neto, Barros e Barros (1990)	.78
Simões (1992)	.77
Neto (1993)	.78

Fonte: Elaborado pelo autor

Apesar das diferenças entre amostras, os valores obtidos relativamente à fiabilidade do estudo e à validade fatorial revelaram-se concordantes (Pinto, 2009).

Mais recentemente, Silva, Taveira, Marques e Gouveia (2014) recorreram à Escala de Satisfação com a Vida aplicando-a a três amostras distintas – (1) 461 alunos do ensino secundário, (2) 317 estudantes universitários e (3) 107 jovens que vivem em instituições de assistência social a frequentar do ensino básico e secundário. A Tabela nº 4 mostra os valores obtidos quanto ao *alfa* de Cronbach relativos aos três estudos.

Tabela nº 4 - Consistência interna da Escala de Satisfação com a Vida nos estudos de Silva et al. (2014)

Estudo	<i>alfa</i> de Cronbach	Correlação inter-item
(1)	.80	.45
(2)	.86	.57
(3)	.83	.50

Fonte: Elaborado pelo autor

Analisando a Tabela nº 4 pode-se constatar que os resultados obtidos suportam os resultados publicados anteriormente, reforçando a adequabilidade psicométrica da estrutura fatorial e fiabilidade da Escala de Satisfação com a Vida (Silva et al., 2014).

A Escala de Satisfação com a Vida utilizada no presente estudo encontra-se no Apêndice B.

2.5.4. Escala de Satisfação com o Trabalho

Judge e Klinger (2008) utilizaram uma versão da Escala de Satisfação com o Trabalho composta por apenas 5 itens, tendo esta sido utilizada também no estudo elaborado por Judge, Bono e Locke (2000). Segundo os autores, utilizar uma escala com apenas 5 itens torna os resultados mais fiáveis e todo o processo mais simples.

Esta escala foi primeiramente utilizada por Brayfield e Rothe (1951), sendo comprimida da versão original de 18 itens, para apenas 5, medindo a satisfação com o trabalho como um todo. Como forma de resposta apresenta um modelo em formato Likert com 5 opções - desde (1) Totalmente em desacordo até (5) Totalmente de acordo.

Em Portugal, a sua tradução e validação foi feita por Chambel e Marques-Pinto (2008) no seu formato reduzido a 5 itens.

Na Tabela nº 5 são apresentados os valores relativos à fiabilidade dos estudos.

Tabela nº 5 - Valores do *alfa* de Cronbach de aplicações da Escala de Satisfação com o Trabalho

Autores	<i>alfa</i> de Cronbach
Judge, Bono e Locke (2000)	.80
Chambel e Marques-Pinto (2008)	.84

Fonte: Elaborado pelo autor

Segundo a análise da Tabela nº 5, pode-se afirmar que em ambos os estudos foram obtidos bons valores do *alfa* de Cronbach, sendo isto fruto de uma boa consistência interna da escala.

A Escala de Satisfação com o Trabalho utilizada no presente estudo encontra-se no Apêndice C.

2.5.5. Escala de Felicidade Subjetiva

De forma a mensurar o grau de felicidade subjetiva de um indivíduo, Lyubomirsky e Lepper (1999) desenvolveram uma medida denominada Escala de Felicidade Subjetiva. Tal medida baseia-se na perspectiva do inquirido, pedindo-lhe que faça uma avaliação global sobre quão feliz ou infeliz está com a sua vida.

Segundo os autores, esta escala foi criada apenas com quatro itens - quatro afirmações, onde em duas delas se pede ao inquirido para se comparar aos seus pares quanto à sua felicidade, e outras duas onde se pede que faça uma descrição do seu grau de felicidade ou infelicidade – de forma a não sobrecarregar o inquirido nem ameaçar a sua estrutura unidimensional. Originalmente, a escala foi criada com um modelo de resposta em formato Likert.

Em Portugal, existem duas validações da Escala de Felicidade Subjetiva. Pais-Ribeiro (2012) adaptou transculturalmente⁵ e validou a escala numa amostra de 516 indivíduos entre os 18 e os 98 anos. Com o mesmo intuito, Spagnoli, Caetano e Silva (2012) procederam de igual forma tendo recorrido a uma amostra de 1017 indivíduos entre 25 e 50 anos.

A Tabela nº 6 apresenta os valores respeitantes à confiabilidade da escala relativos aos estudos de Lyubomirsky e Lepper (1999), Pais-Ribeiro (2012) e Spagnoli et al. (2012).

⁵ Segundo Pais-Ribeiro (2012), a expressão “adaptação transcultural” é utilizada para abranger o processo que combina a tradução e a adaptação cultural de um questionário.

Tabela nº 6 - Coeficientes de *alfa* de Cronbach de aplicações da Escala de Felicidade Subjetiva

Autores	<i>alfa</i> de Cronbach
Lyubomirsky e Lepper (1999)	.86
Pais-Ribeiro (2012)	.76
Spagnoli, Caetano e Silva (2012)	.77

Fonte: Elaborado pelo autor

Através da análise da Tabela nº 6, podemos afirmar que a Escala de Felicidade Subjetiva apresenta bons valores de consistência interna, revelando boas propriedades psicométricas (Lyubomirsky & Lepper, 1999).

A Escala de Felicidade Subjetiva utilizada no presente estudo encontra-se no Apêndice D.

2.5.6. Controlo Percebido da Vida

Welzel e Inglehart (2010) criaram uma forma a aferir o controlo percebido que cada indivíduo julga ter sobre a sua vida. Esta medida funciona como uma autoavaliação individual, permitindo aos indivíduos inquiridos avaliar o grau de controlo que têm sobre os eventos que acontecem nas suas vidas.

Esta é formada por apenas um item, onde se pede ao inquirido que responda segundo uma escala de Likert – com 10 posições na versão original, onde 1 representa “Nenhum controlo” e 10 representa “Total controlo” – qual o grau de controlo que julga ter sobre a sua vida.

A medida de Controlo Percebido da Vida utilizada no presente estudo encontra-se no Apêndice E.

2.5.7. Avaliação de Desempenho Pessoal

Para mensurar o nível de desempenho dos CadAl inquiridos, foi criada a avaliação de desempenho pessoal.

Funcionando nos moldes da autoavaliação, esta medida é formada por apenas um item, onde se pede aos inquiridos que expressem o seu julgamento sobre o próprio desempenho na AM.

Para as respostas foi utilizada a escala de Likert com 5 posições – desde (1) Muito Mau até (5) Muito Bom.

A medida de Avaliação de Desempenho Pessoal utilizada no presente estudo encontra-se no Apêndice E.

2.5.8. Aspetos Gerais

De forma a simplificar o preenchimento do questionário por parte dos participantes no estudo, os instrumentos utilizados foram adaptados pelo autor.

Assim, uniformizando o modelo de resposta segundo a escala de Likert, todos os itens (com exceção aos que constam no questionário de dados pessoais) passaram a contar com 5 posições de resposta.

Para enquadrar os instrumentos utilizados ao presente estudo, existiu a necessidade de adaptar os itens das medidas ao contexto do estudo, enquadrado com as especificidades da amostra em estudo – os CadAI da AM.

2.6. Caracterização da Amostra

A população escolhida foi a AM, onde a amostra desta investigação é composta por 236 CadAI a frequentar a AM durante o ano letivo 2016/2017. Desta amostra, 214 elementos são do género masculino (90,7%) e os restantes 22 do género feminino (9,3%).

A amostra é composta por indivíduos com idades compreendidas entre os 18 e os 26 anos, como podemos observar através da Tabela nº 7.

Tabela nº 7 - Distribuição etária da amostra

Idade	Frequências absolutas (N)	Frequências relativas (%)	Frequências relativas cumulativas (%)
18	22	9,3	9,3
19	54	22,9	32,2
20	57	24,2	56,4
21	42	17,8	74,2
22	28	11,9	86,0
23	19	8,1	94,1
24	11	4,7	98,7
25	2	,8	99,6
26	1	,4	100,0
Total	236	100,0	

Fonte: Elaborado pelo autor

Através da análise da Tabela nº 7 conclui-se que a média etária é de 20,50 anos com desvio padrão de 1,69 anos.

A amostra inclui alunos do 1º ao 4º ano dos vários cursos, distribuídos de acordo com a Tabela nº 8.

Tabela nº 8 - Caracterização global da amostra

Curso	1º Ano	2º Ano	3º Ano	4º Ano
Administração da Guarda Nacional Republicana	3	3	1	2
Administração Militar	10	6	2	1
Ciências Militares (Exército Armas)	30	30	12	
Ciências Militares, na especialidade de Artilharia				3
Ciências Militares, na especialidade de Cavalaria				2
Ciências Militares, na especialidade de Infantaria				4
Ciências Militares, na especialidade de Segurança	19	19	8	
Ciências Militares, na especialidade de Segurança (Cavalaria)				6
Ciências Militares, na especialidade de Segurança (Infantaria)				27
Engenharia	20			
Engenharia Eletrotécnica Militar, na especialidade de Material		1	1	
Engenharia Eletrotécnica Militar, na Especialidade de Transmissões		4	2	2
Engenharia Mecânica Militar			3	2
Engenharia Militar		2	5	3
Medicina	1	1		
Medicina Veterinária	1			
Frequência Absoluta (<i>N</i>)	84	66	34	52
Frequência Relativa (%)	35,59	27,97	14,41	22,03

Fonte: Elaborado pelo autor

A amostra foi escolhida tendo em conta o processo evolutivo que existe ao longo do percurso académico, de forma a compreender melhor as diferenças durante o decorrer da frequência na AM.

2.7. Técnicas de Tratamento e Análise de Dados

No presente trabalho, todo o tratamento e análise de dados é direcionado para responder às questões levantadas à partida na elaboração do mesmo.

Após o preenchimento dos questionários na plataforma *online Google Forms* foram recolhidos os dados obtidos e foi criada uma base de dados digital com o auxílio do *software Microsoft Office Excel 2016*. Esta foi depois inserida no *software* estatístico *Statistical Package for Social Sciences*[®] (SPSS) V20.0.0, de forma a proceder à sua análise estatística e descritiva.

O primeiro passo desta análise foi apurar fiabilidade das respostas obtidas, utilizando o *alfa* de Cronbach. Apesar dos questionários incidirem principalmente em escalas validadas nacional e internacionalmente, pretendeu-se garantir a sua confiabilidade.

Para a comparação dos diferentes anos, foi utilizada a comparação de igualdade de valores médios, através da One Way ANOVA.

Em seguida, procedeu-se à análise estatística descritiva sobre os dados obtidos através dos questionários, e à averiguação das correlações entre as variáveis em estudo, através do método de correlação de *Pearson*.

Por fim, com recurso à análise de regressões lineares sobre as variáveis, determinou-se a existência de relações funcionais entre as mesmas.

CAPÍTULO 3 – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

3.1. Análise de Consistência Interna

O primeiro passo do tratamento dos dados recaiu sobre a análise da consistência interna das escalas utilizadas. Recorrendo aos coeficientes de *alfa* de Cronbach, foram determinados os valores relativos à precisão dos instrumentos utilizados. Este procedimento foi executado para a Escala de Adaptabilidade de Carreira, Escala de Satisfação com a Vida, Escala de Satisfação com o Trabalho e Escala de Felicidade Subjetiva. Esta análise não foi empregue às restantes medidas utilizadas pois implicava que a sua aplicação incidisse sobre mais que um item, algo que não se verifica nas medidas de Controlo Percebido e Desempenho.

3.1.1. Escala de Adaptabilidade de Carreira

Foram determinados os valores de *alfa* de Cronbach não só para as escalas, como para cada uma das dimensões individualmente, como é visível na Tabela nº 9.

Tabela nº 9 - Valores de *alfa* de Cronbach relativos à Escala de Adaptabilidade de Carreira

Variável	<i>alfa</i> de Cronbach
Escala de Adaptabilidade de Carreira	.952
Preocupação	.854
Controlo	.824
Curiosidade	.890
Confiança	.915

Fonte: Elaborado pelo autor

Ao analisar a Tabela nº 9 é possível observar os valores obtidos de *alfa* de Cronbach. Constata-se que os valores obtidos relativamente às dimensões revelam boa consistência interna. A dimensão com valor mais baixo é o Controlo (.824), com a Confiança a obter o valor mais elevado (.915).

O valor obtido relativo à Escala de Adaptabilidade de Carreira foi de .952, revelando uma excelente consistência interna, segundo Marôco (2003).

Para averiguar a consistência da escala de acordo com cada item, foram analisados os valores obtidos de *alfa* de Cronbach relativamente à exclusão de cada um dos 28 itens

que a constituem. Desta forma foi possível verificar se algum deles estaria a influenciar os valores relativos à consistência da escala.

A Tabela nº 10 apresenta os valores obtidos de *alfa* de Cronbach para a Escala de Adaptabilidade de Carreira, no caso de eliminação de um dos itens.

Tabela nº 10 - Valores de *alfa* de Cronbach relativos à eliminação dos itens na Escala de Adaptabilidade de Carreira

Item	<i>alfa</i> de Cronbach se o item for eliminado	Item	<i>alfa</i> de Cronbach se o item for eliminado
1	.950	15	.951
2	.952	16	.950
3	.950	17	.950
4	.949	18	.949
5	.950	19	.950
6	.950	20	.950
7	.952	21	.950
8	.950	22	.950
9	.951	23	.949
10	.951	24	.949
11	.950	25	.950
12	.951	26	.949
13	.952	27	.949
14	.951	28	.950

Fonte: Elaborado pelo autor

É possível constatar que a eliminação de um dos itens da Escala de Adaptabilidade de Carreira para efeitos de estudo não se revela pertinente, dado que em nenhum dos casos a exclusão do item aumenta significativamente a consistência interna da escala.

Desta forma, os valores obtidos de *alfa* de Cronbach compreendidos entre .82 e .92 para as dimensões, assemelham-se aos valores obtidos por Duarte et al. (2012), compreendidos entre .75 e .92.

3.1.2. Escala de Satisfação com a Vida

Após a análise dos valores obtidos pelos questionários sobre Escala de Satisfação com a Vida, o *alfa* de Cronbach obtido foi de .827. Para averiguar a existência de alguma influência sobre os resultados, determinaram-se os valores resultantes em caso de exclusão de um dos itens.

A Tabela nº 11 apresenta os valores de *alfa* de Cronbach da Escala de Satisfação com a Vida no caso de exclusão de algum dos itens neste estudo.

Tabela nº 11 - Valores de *alfa* de Cronbach relativos à eliminação dos itens na Escala de Satisfação com a Vida

Item	<i>alfa</i> de Cronbach se o item for eliminado
1	.789
2	.787
3	.771
4	.785
5	.833

Fonte: Elaborado pelo autor

Deste modo, a eliminação de um dos itens da Escala de Satisfação com a Vida para efeitos de estudo não se revela pertinente, dado que em nenhum dos casos aumenta a consistência interna da escala de forma significativa.

Em suma, e comparando com os valores obtidos por Silva et al. (2014) que se encontravam entre .80 e .86, o valor de .83 obtido neste estudo revela uma boa consistência interna da escala.

3.1.3. Escala de Satisfação com o Trabalho

Ao analisar as respostas aos questionários relativas à Escala de Satisfação com o Trabalho, foi obtido um valor de *alfa* de Cronbach de .633, que comparado com os valores obtidos anteriormente se revela relativamente baixo. A Tabela nº 12 apresenta os valores de *alfa* de Cronbach relativos à exclusão dos itens.

Tabela nº 12 - Valores de *alfa* de Cronbach relativos à eliminação dos itens na Escala de Satisfação com o Trabalho

Item	<i>alfa</i> de Cronbach se o item for eliminado
1	.531
2	.518
3	.634
4	.545
5	.666

Fonte: Elaborado pelo autor

É possível observar que o valor relativo ao item 5 se destaca. Ao eliminar esse item, a confiabilidade da escala aumenta .033, resultando num valor de .666 para o *alfa* de Cronbach. Desta forma, optou-se por não incluir o item 5 nos cálculos deste estudo.

Assim, comparando com o valor de *alfa* de Cronbach (.84) obtido por Chambel e Marques-Pinto (2008), a consistência interna da escala revela-se relativamente inferior, porém preenche os requisitos necessários para a sua aplicação.

3.1.4. Escala de Felicidade Subjetiva

Concluída a análise relativa à confiabilidade da Escala de Felicidade Subjetiva, de acordo com as respostas aos questionários, obteve-se um valor de .526 de *alfa* de Cronbach. À semelhança da medida anterior, este valor destaca-se pela negativa por ser relativamente baixo.

Por isso, analisou-se a influência de cada um dos itens sobre este valor, cujos valores se encontram na Tabela nº 13.

Tabela nº 13 - Valores de *alfa* de Cronbach relativos à eliminação dos itens na Escala de Felicidade Subjetiva

Item	<i>alfa</i> de Cronbach se o item for eliminado
1	.326
2	.336
3	.362
4	.763

Fonte: Elaborado pelo autor

Pela análise da Tabela nº 13 observa-se que o valor obtido sobre o item 4 se destaca dos valores relativos aos outros itens. Ao eliminar esse item, a confiabilidade da escala aumenta .237, resultando num valor de .763 de *alfa* de Cronbach. Por essa razão, optou-se por não incluir o item 4 nos cálculos deste estudo.

Este valor assemelha-se aos valores obtidos por Pais-Ribeiro (2012) e por Spagnoli, Caetano e Silva (2012) - .76 e .77, respetivamente – confirmando a boa consistência interna da escala.

3.2. Estatística Descritiva

Na Tabela nº 14 estão expostos alguns dos valores da estatística descritiva relativa à Escala de Adaptabilidade de Carreira, Escala de Satisfação com a Vida, Escala de Satisfação com o Trabalho, Escala de Felicidade Subjetiva, e às medidas de Controlo Percebido e de Desempenho.

Tabela nº 14 - Estatísticas descritivas globais

Variável	Média	Desvio Padrão
Adaptabilidade de Carreira	4,17	,47
Preocupação	4,15	,52
Controlo	4,23	,50
Curiosidade	4,05	,54
Confiança	4,25	,56
Satisfação com a Vida	3,73	,64
Satisfação com o Trabalho	3,59	,65
Felicidade Subjetiva	3,77	,63
Controlo Percebido	3,64	,82
Desempenho	3,61	,75

Fonte: Elaborado pelo autor

Pode-se concluir que a medida com o valor que mais se destaca pela positiva corresponde à Adaptabilidade de Carreira, que apresenta o valor médio mais elevado ($M = 4,17$), com a dimensão Confiança com o valor médio mais distinto ($M = 4,25$), seguida do Controlo ($M = 4,23$) e da Preocupação ($M = 4,15$). Por fim, a dimensão cujo valor médio menos se destaca é a Curiosidade ($M = 4,05$). As restantes medidas apresentam-se ordenadas da seguinte forma: Felicidade Subjetiva ($M = 3,77$); Satisfação com a Vida ($M = 3,73$); Controlo Percebido ($M = 3,64$); Desempenho ($M = 3,61$); e Satisfação com o Trabalho ($M = 3,59$).

Após a análise global dos valores médios para cada medida utilizada na amostra total, procedeu-se à análise relativa a cada um dos quatro anos de frequência em separado. Foi também realizado o estudo da igualdade de valores médios através do ANOVA⁶ Post Hoc Test (Tabela nº 22, Apêndice F), de forma a verificar a existência de diferenças significativamente relevantes ao longo dos anos de frequência da AM em estudo.

A Tabela nº 15 contém os valores médios das respostas do 1º, 2º, 3º e 4º ano relativamente a cada uma das medidas utilizadas e os valores obtidos pelo Teste F relativamente à análise de variância.

⁶ ANOVA é o acrónimo utilizado na língua inglesa para análise de variância.

Tabela nº 15 - Médias amostrais e Teste F sobre vertentes em estudo

	1º Ano (M)	2º Ano (M)	3º Ano (M)	4º Ano (M)	Teste F	Observações (ANOVA Post Hoc Test)
Adaptabilidade de Carreira	4,16	4,22	4,08	4,18	0,71	
Preocupação	4,15	4,21	4,10	4,11	0,48	
Controlo	4,21	4,32	4,10	4,22	1,50	
Curiosidade	4,05	4,09	3,97	4,04	0,37	
Confiança	4,24	4,26	4,13	4,34	0,97	
Satisfação com a Vida	3,75	3,85	3,66	3,58	1,87	
Satisfação com o Trabalho	3,69	3,71	3,31	3,22	11,49**	1º > 3º/4º*, 2º > 3º/4º*
Felicidade Subjetiva	3,87	3,81	3,59	3,67	2,18	
Controlo Percebido	3,63	3,85	3,32	3,60	3,29*	2º > 3º*
Desempenho	3,54	3,65	3,62	3,65	0,40	
** A correlação é significativa no nível 0,01						
* A correlação é significativa no nível 0,05						

Fonte: Elaborado pelo autor

Através da análise dos valores do teste F presentes na Tabela nº 15, e apesar das tendências observadas quanto às alterações dos valores médios, é possível afirmar estatisticamente que as médias obtidas são significativamente diferentes para a variável Satisfação com o Trabalho ($p < .01$), sendo superior tanto no 1º como no 2º ano, relativamente ao 3º e 4º ano. Para a variável Controlo Percebido ($p < .05$), é estatisticamente correto afirmar que o 2º ano possui índices superiores ao 3º ano.

Após a análise da Tabela nº 15 foi construído o gráfico presente na Figura nº 1 para facilitar a interpretação dos valores médios obtidos.

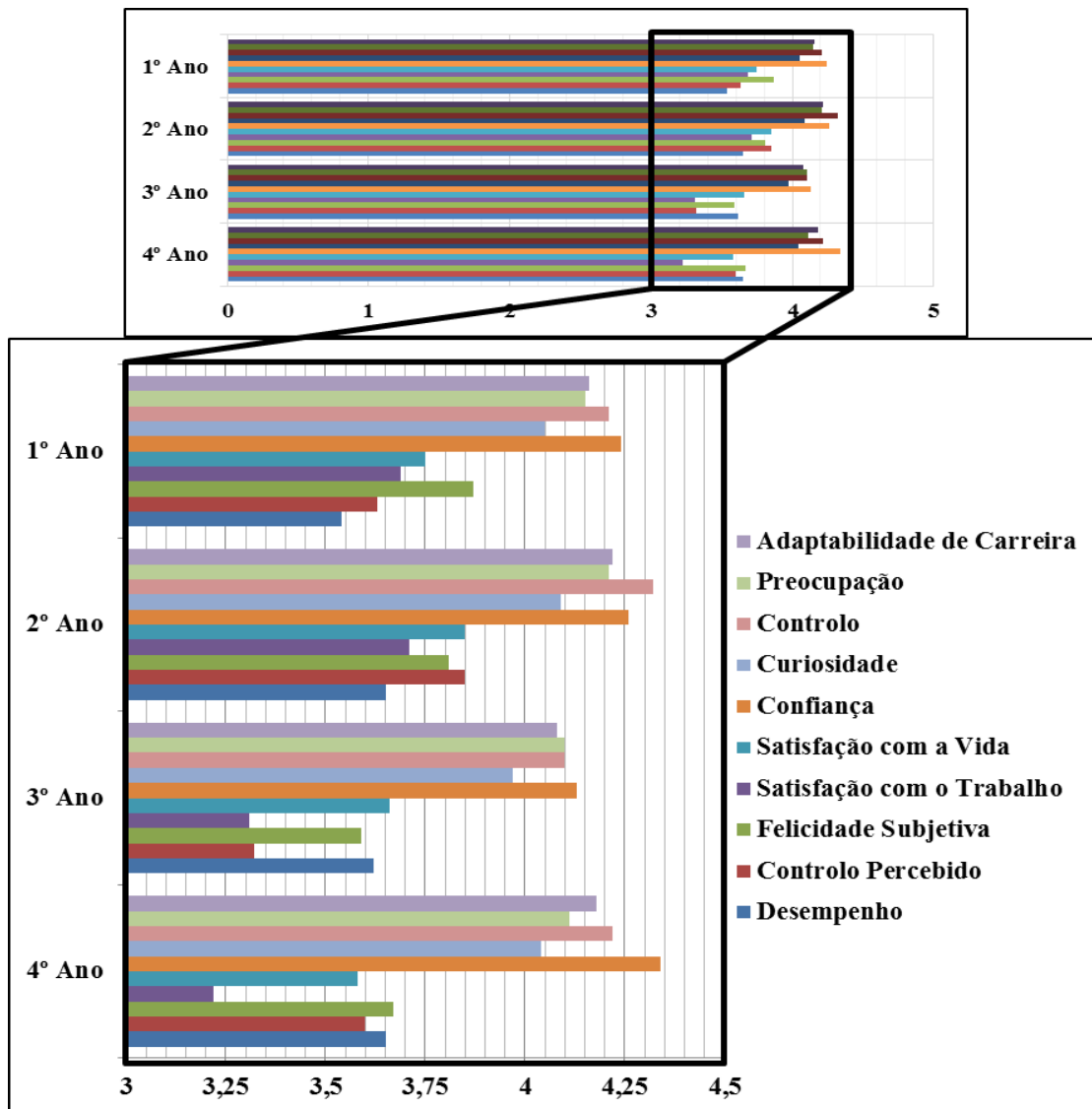


Figura nº 1 - Gráfico de valores médios obtidos pelos 4 anos em estudo

(Fonte: Elaborado pelo autor)

Conclui-se que os valores relativos à Adaptabilidade de Carreira e às suas dimensões – Preocupação, Controlo, Curiosidade e Confiança – se destacam das restantes medidas para toda a amostra. Dentro destas, a dimensão Confiança é a que apresenta melhores valores para o 1º, 3º e 4º ano, enquanto para o 2º ano é a dimensão Controlo que apresenta o valor médio mais elevado. Estes dados significam que ao contrário do que acontece com o 2º ano, onde o mais importante para os CadAI é a perceção de controlo sobre os acontecimentos, nos restantes anos em análise, é a crença na autoeficácia que se revela preponderante.

Por outro lado, para o 1º e 2º ano, a medida com os valores mais baixos é o Desempenho, enquanto para o 3º e 4º ano é a Satisfação com o Trabalho. Daqui se conclui que nos primeiros anos da AM, a perceção sobre os resultados e avaliações é inferior à do

3º e 4º ano. O inverso acontece com a satisfação no trabalho, onde nos primeiros anos os índices são superiores.

No 1º ano, a dimensão Confiança ($M = 4,24$) representa o valor médio mais elevado, seguida do Controlo ($M = 4,21$), da Preocupação ($M = 4,15$) e da Curiosidade ($M = 4,05$), com a Adaptabilidade de Carreira a obter o valor $M = 4,16$. Das restantes medidas, a Felicidade Subjetiva sobressai pela positiva ($M = 3,87$), seguida da Satisfação com a Vida ($M = 3,75$), da Satisfação com o Trabalho ($M = 3,69$) e do Controlo Percebido ($M = 3,63$). Por fim, o Desempenho obteve o valor mais baixo ($M = 3,54$).

O 2º ano distingue-se dos demais por apresentar o valor médio mais elevado na dimensão Controlo ($M = 4,32$). As restantes dimensões surgem com valores próximos, onde primeiramente se encontra a Confiança ($M = 4,26$), em seguida a Preocupação ($M = 4,21$), e por fim Curiosidade ($M = 4,09$). A Adaptabilidade de Carreira apresenta o valor $M = 4,22$. A Satisfação com a Vida e o Controlo Percebido surgem com valores idênticos ($M = 3,85$), seguidos pela Felicidade Subjetiva ($M = 3,81$) e pela Satisfação com o Trabalho ($M = 3,71$). Em semelhança com o 1º ano, também o Desempenho apresenta o valor médio mais baixo ($M = 3,65$).

Dos quatro anos em análise, o 3º ano apresenta os valores mais baixos quer na Adaptabilidade de Carreira ($M = 4,08$), quer nas suas dimensões. A dimensão Confiança destaca-se das restantes ($M = 4,13$), sendo seguida da Preocupação e do Controlo ($M = 4,10$), e por fim da Curiosidade ($M = 3,97$). Em seguida aparece a Satisfação com a Vida ($M = 3,66$), o Desempenho ($M = 3,62$) e a Felicidade Subjetiva ($M = 3,59$). O Controlo Percebido ($M = 3,32$) e a Satisfação com o Trabalho ($M = 3,31$) apresentam os valores mais baixos. É de salientar que este valor médio de Controlo Percebido é o mais baixo dos anos analisados. O facto da maioria dos resultados ser relativamente inferior quando comparados com os restantes anos acontece porque os CadAI de 3º ano se encontram num ano extremamente exigente, não só a nível académico e físico, como por ser o último antes da escolha da arma, para a maioria dos CadAI

Por fim, o 4º ano apresenta o valor médio mais elevado de Confiança ($M = 4,34$), que pode ser explicado por ter os CadAI mais antigos do Aquartelamento da AM na Amadora. Apesar de lhes ser atribuída grande responsabilidade para com os seus atos, têm também uma maior liberdade nas suas ações, aumentando os seus níveis de confiança. Com o valor $M = 4,18$ para a Adaptabilidade de Carreira, as restantes dimensões apresentam os seguintes valores: Controlo ($M = 4,22$); Preocupação ($M = 4,11$); Curiosidade ($M = 4,04$). Há de salientar que os valores médios sobre a Satisfação com a

Vida ($M = 3,58$) e sobre a Satisfação com o Trabalho ($M = 3,22$) são apresentados como os mais baixos dos anos em estudo. Estes resultados revelam-se preocupantes, pois seria de esperar que com o decorrer do percurso na AM, os CadAl revelassem iguais ou melhores níveis de satisfação. O valor médio do Desempenho encontra-se a par do valor obtido nos resultados do 2º ano ($M = 3,65$). Por fim, surge a Felicidade Subjetiva ($M = 3,67$) e o Controlo Percebido ($M = 3,60$) com valores intermédios, tendo em conta a análise global sobre estas medidas.

Concluída a análise comparativa sobre os valores médios obtidos, torna-se possível tirar algumas elações sobre as tendências que existem sobre as variáveis em análise.

Considerando os valores respetivos à Adaptabilidade de Carreira, verifica-se uma ligeira diferença com o decorrer dos anos, apresentando valores médios que variam em 0,02 entre o 1º e 4º ano. Quanto aos valores médios obtidos para as quatro dimensões, o que mais se destaca é o aumento de 0,10 da dimensão Confiança, desde o 1º até ao 4º ano.

A Satisfação com a Vida e a Satisfação com o Trabalho apresentam valores médios que diferem 0,17 e 0,47, respetivamente. Contudo, trata-se de uma tendência negativa, com os valores do 1º ano a serem superiores aos do 4º ano. À semelhança do que acontece sobre estas duas variáveis, os valores sobre a Felicidade Subjetiva são superiores em 0,20 se forem comparados os valores do 1º com os do 4º ano. Estas diferenças têm como explicação as disparidades sobre os níveis de motivação. Enquanto os CadAl do 1º ano têm os seus níveis de motivação elevados por terem conseguido ingressar na instituição e na carreira que pretendiam, os CadAl do 4º ano podem já não sentir a mesma motivação que sentiam no início, quer pela falta de situações novas e pela rotina fincada, quer pela falta de oportunidades de assumir a responsabilidade e a liderança, características da carreira militar.

Quanto ao Controlo Percebido, não existe diferença significativa entre os valores médios do 1º e do 4º ano. Contudo, o valor médio obtido pelo 2º ano é substancialmente mais elevado que dos restantes anos. Após a adaptação à AM durante o 1º ano, os CadAl percecionam durante o 2º ano um maior controlo sobre os acontecimentos, principalmente porque a gestão do tempo passou a ser única e exclusivamente sua, aumentando com igual peso a sua liberdade e a sua responsabilidade.

Por fim, resta realçar a diferença na perceção do Desempenho por parte dos CadAl, com o valor médio superior em 0,11 entre o 1º e o 4º ano. O motivo desta diferença prende-se com a capacidade de antecipação dos CadAl mais experientes, que juntamente

com índices de confiança mais elevados sobre as suas capacidades conseguem obter resultados mais satisfatórios.

3.3. Correlações de *Pearson*

De forma a averiguar a correlação entre as variáveis presentes neste estudo recorreu-se ao método de correlação de *Pearson*. Segundo Laureano (2013) o método de correlação de *Pearson* é utilizado em situações onde se pretende apurar a existência de relação entre duas ou mais variáveis distintas.

Este coeficiente varia entre valores 1 e -1, que correspondem aos extremos de variação e indicam a correlação perfeita, positiva ou negativa.

3.3.1. Correlação de *Pearson* - Amostra Global

Após a análise dos valores obtidos, determinaram-se os valores correspondentes às correlações entre as variáveis em estudo. A Tabela nº 16 apresenta os valores relativos às correlações entre as variáveis, utilizando a amostra global.

Tabela nº 16 – Correlações de *Pearson* entre variáveis em estudo para a Amostra Global (N = 236)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
(1) Adaptabilidade de Carreira	-									
(2) Preocupação	,86**	-								
(3) Controlo	,84**	,61**	-							
(4) Curiosidade	,90**	,70**	,67**	-						
(5) Confiança	,90**	,69**	,68**	,77**	-					
(6) Satisfação com a Vida	,41**	,31**	,30**	,43**	,38**	-				
(7) Satisfação com o Trabalho	,24**	,25**	,20**	,21**	,18**	,52**	-			
(8) Felicidade Subjetiva	,42**	,29**	,36**	,41**	,40**	,52**	,51**	-		
(9) Controlo Percebido	,28**	,19**	,27**	,33**	,21**	,33**	,41**	,46**	-	
(10) Desempenho	,30**	,25**	,23**	,29**	,28**	,37**	,25**	,40**	,28**	-

** A correlação é significativa no nível 0,01

Fonte: Elaborado pelo autor

Constata-se que as correlações mais significativas são entre a Adaptabilidade de Carreira e às suas dimensões – Confiança ($r = .90, p < .01$), Curiosidade ($r = .90, p < .01$), Preocupação ($r = .86, p < .01$) e Controlo ($r = .84, p < .01$) – como seria expectável, dado que estas variáveis funcionam todas em prol da Adaptabilidade de Carreira. Assim, podemos concluir que os CadAI que apresentem estas quatro características possuem uma maior Adaptabilidade de Carreira, uma vez que todas elas atuam em conjunto, apresentando uma correlação muito forte com o constructo a que pertencem.

Correlacionando as dimensões da Adaptabilidade de Carreira com outras variáveis destacam-se as correlações da dimensão Curiosidade com a Satisfação com a Vida ($r = .43, p < .01$) e com a Felicidade Subjetiva ($r = .41, p < .01$). Desta evidência é possível concluir que para os CadAI da AM existe efetivamente uma íntima relação entre a predisposição para explorar as mais diversas circunstâncias com a felicidade e a satisfação sentida sobre a vida.

Existe uma correlação significativa e positiva entre a Adaptabilidade de Carreira e Satisfação com a Vida ($r = .41, p < .01$), Satisfação com o Trabalho ($r = .24, p < .01$) e Felicidade Subjetiva ($r = .42, p < .01$). Com estes dados conclui-se que a adaptabilidade de carreira dos CadAI está intimamente correlacionada com a sua satisfação com a vida e com o trabalho, assim como com a sua felicidade subjetiva. Por outras palavras, quanto mais felizes e satisfeitos estão com a sua vida e com as suas funções na AM, maior capacidade demonstram para se adaptar a situações futuras inesperadas.

Ainda em relação à Adaptabilidade de Carreira, correlaciona-se significativamente e positivamente com o Controlo Percebido ($r = .28, p < .01$) e com o Desempenho ($r = .30, p < .01$). É também possível observar uma correlação significativa positiva entre o Controlo Percebido e o Desempenho ($r = .28, p < .01$). Significa isto que a perceção de controlo sobre os acontecimentos da vida influencia não só a capacidade dos CadAI se adaptarem a novas circunstâncias, como de obterem melhor rendimento e produtividade a desempenhar os seus deveres. A adaptabilidade reflete-se também na sua perceção de desempenho, capacitando-os na obtenção de melhores resultados, não permitindo desta forma que a alteração das rotinas influencie negativamente as suas avaliações.

Apurou-se uma correlação significativa positiva entre Satisfação com a Vida e Satisfação com o Trabalho ($r = .52, p < .01$), e Satisfação com a Vida e a Felicidade Subjetiva ($r = .52, p < .01$), assim como entre a Satisfação com o Trabalho e a Felicidade Subjetiva ($r = .51, p < .01$). O facto de existir correlação entre estas três variáveis do estudo significa que a felicidade com a vida resulta em satisfação, e vice-versa. Da mesma

forma, esta felicidade e satisfação sobre a vida em geral têm repercussões no trabalho, existindo um maior grau de satisfação na execução das tarefas a desempenhar na AM por parte dos CadAI. Por outro lado, a satisfação com o trabalho atua também no sentido contrário, influenciando o grau de satisfação e felicidade dos CadAI sobre a sua vida.

Encontrou-se também uma correlação significativa positiva, embora em menor grau, entre o Controlo Percebido e a Satisfação com a Vida ($r = .33, p < .01$), Satisfação com o Trabalho ($r = .41, p < .01$), e Felicidade Subjetiva ($r = .46, p < .01$). Quer isto dizer que a percepção de controlo sobre a vida encontra-se relacionada com o grau de felicidade e satisfação que os CadAI têm sobre a sua vida e sobre o seu trabalho. A cedência de informações sobre os empenhamentos dos CadAI é um dos aspetos que contribui para o aumento da percepção de controlo, diminuindo as incertezas que estes vivem no dia-a-dia e por consequência, aumentando a sua satisfação.

Importa ainda referir que há uma correlação significativa positiva entre o Desempenho e a Satisfação com a Vida ($r = .37, p < .01$), a Satisfação com o Trabalho ($r = .25, p < .01$), e a Felicidade Subjetiva ($r = .40, p < .01$). Conclui-se destes dados que a percepção sobre a avaliação dos CadAI na AM é influenciada não só pela satisfação com as tarefas que desempenham no seu trabalho, como pela satisfação e felicidade sentida na vida em geral.

3.3.2. Correlação de *Pearson* - Comparação entre 1º e 4º Ano

De forma a detetar eventuais diferenças entre os resultados dos CadAI de 1º e 4º ano, calcularam-se as correlações existentes entre as variáveis em estudo sobre estes anos. Essas correlações são apresentadas na Tabela nº 23 presente no Apêndice G.

Foi possível comparar as correlações obtidas pelo 1º e 4º ano, sendo constatável que apresentam diferenças. Tendo em conta todas as correlações de uma forma geral, encontramos um total de 38 correlações significantes com valor $p < .01$ e 6 com $p < .05$ para o 1º ano, e apenas 13 correlações significantes com valor $p < .01$ e 7 com $p < .05$ para o 4º ano.

As diferenças não incidem sobre as correlações das dimensões da Adaptabilidade de Carreira, apesar da variação de valores, o seu nível de significância mantêm-se com $p < .01$ em ambos os casos, como aconteceu para a amostra global.

No que respeita à Adaptabilidade de Carreira e às suas dimensões, as diferenças mais notórias são relativamente à Satisfação com o Trabalho, à Felicidade Subjetiva e ao Desempenho. No 1º ano, as dimensões correlacionam-se significativamente com todas as

medidas em análise, enquanto no 4º ano apenas entre a dimensão Curiosidade e o Desempenho se encontra uma correlação significativa positiva ($r = .28, p < .05$). Assim podemos concluir que no 1º ano a capacidade de adaptação, a preocupação com os acontecimentos vividos e a posse de características como o controlo, a curiosidade e a confiança influenciam no grau de satisfação no trabalho, na felicidade e nas avaliações. Pelo contrário, para os CadAI do 4º ano apenas a curiosidade se mostra uma característica influente sobre o seu desempenho, não existindo relação entre qualquer outra dimensão da Adaptabilidade de Carreira com as restantes medidas. Daqui se conclui que a perceção que os CadAI de 4º ano têm sobre o seu desempenho depende da sua capacidade de constantemente querer descobrir conteúdos novos e explorar novas situações.

Quando se comparam as correlações da variável Controlo Percebido, constata-se diferenças entre os dois anos. Por um lado, é possível afirmar a existência de correlações significativas com as dimensões Preocupação ($r = .23, p < .05$), Controlo ($r = .40, p < .01$) e Confiança ($r = .27, p < .05$), e ainda com a Satisfação com o Trabalho ($r = .31, p < .01$) nos valores do 1º ano. Tais correlações significativas não são encontradas quando se analisam os valores do 4º ano. Com estes dados, é possível constatar que existe uma tendência decrescente ao longo do percurso na AM sobre estas variáveis, significando isto que com o passar dos anos, a perceção de controlo tida pelos CadAI atua de forma inversa à preocupação na tomada de decisões sobre as quais são responsáveis, com a perda de vontade de explorar as situações, perdendo partido dos ensinamentos inerentes. A perceção de controlo no 4º ano não se encontra ligada com a satisfação sobre o trabalho ao contrário do que acontece no 1º ano. A experiência poderá ser um fator que explique este facto, pois ao conhecer o dia-a-dia da AM, os CadAI de 4º ano interiorizam as rotinas, não necessitando de sentir um controlo sobre todos os momentos, pois dificilmente se depararão com surpresas.

A comparação das correlações com a Satisfação com a Vida difere em alguns parâmetros. As variáveis em destaque são as dimensões Preocupação e Confiança, e a Felicidade Subjetiva, onde para o 1º ano existe correlações significativas ($p < .01$) com valores $r = .35, r = .46$ e $r = .48$, respetivamente, e para o 4º ano não. À semelhança do descrito anteriormente, o facto de já ser o 4º ano de frequência na AM poderá ser a causa. Dado o seu vasto leque de experiências decorrentes do percurso na AM, estes CadAI sabem o que esperar da maioria das situações, não necessitando de tanta antecipação e planeamento quanto o 1º ano. O sentimento de confiança nas suas capacidades passa a basear-se nos acontecimentos já experienciados, de forma que a satisfação que têm sobre a

sua vida, tanto sobre a vivência na AM como fora dela, deixe de depender da sua noção de eficiência e autoeficácia, ao contrário do que acontece no 1º ano.

Além das diferenças já mencionadas, as comparações sobre a variável Desempenho apresentam mais duas diferenças. Quer com a Satisfação com o Trabalho ($r = .28, p < .05$), quer com o Controle Percebido ($r = .40, p < .01$), existem correlações significativas nos resultados obtidos para o 1º ano, enquanto para o 4º ano isso não se verifica. É possível tirar como elação destes dados, que para os CadAl mais experientes, as suas avaliações e o seu rendimento não sofrem influência de aspetos como a percepção de controlo nas atividades e deveres na AM ou pelo grau de satisfação no desempenho das mesmas. O mesmo não se verifica no 1º ano, com estes fatores a estarem intimamente relacionados. Esta realidade deve-se à recém transição do ensino secundário para o ensino superior militar, onde as diferenças são notórias. A adaptação à nova realidade faz com que no início do trajeto na AM, os CadAl necessitem de sentir o controlo e o prazer sobre o seu trabalho, percecionando dessa forma a obtenção de melhores resultados.

Por fim, resta abordar a diferença existente na correlação entre a Satisfação com o Trabalho e a Felicidade Subjetiva. Para o 1º ano, existe uma correlação significativa ($r = .53, p < .01$), enquanto para o 4º ano isso não se verifica. Quer isto dizer que, enquanto para os CadAl recém-ingressados na AM a sua felicidade depende em grande parte da satisfação com as suas novas funções, atividades e deveres, para o 4º ano não existe tal relação, não sendo uma necessidade para estes estarem satisfeitos com o seu trabalho para se sentirem felizes.

3.4. Regressão Linear

De forma a perceber se existe uma relação funcional entre as variáveis em estudo, fez-se uso da análise de regressão linear. Segundo Laureano (2013), aplica-se a regressão linear quando é pretendido descrever a relação direta entre duas variáveis, uma dependente e uma independente. Este método é também utilizado para efetuar previsões sobre a variável dependente. Para o efeito pretendido, recorreu-se à regressão linear múltipla, dada a existência de diversas variáveis independentes. Neste caso, as variáveis independentes aplicadas são as quatro dimensões da Adaptabilidade de Carreira.

O cálculo das regressões incidiu sobre o método Enter, que forma um modelo onde conjuga as variáveis independentes que tenham correlação com a variável dependente.

3.4.1. Regressão Linear Múltipla para a Satisfação com a Vida

A partir da Tabela nº 17 é possível observar os valores que resumem a regressão linear múltipla efetuada para a Satisfação com a Vida.

Tabela nº 17 - Resumo da regressão linear múltipla para a Satisfação com a Vida

R	R ²	R ² ajustado	Erro padrão da estimativa	Sig.
.432	.186	.183	.574	.000

Fonte: Elaborado pelo autor

Verifica-se que o R² assume o valor de .186 ($p < .01$), atribuindo às quatro dimensões da Adaptabilidade de Carreira 18,6% de influência sobre a Satisfação com a Vida. Ao analisar os valores do teste ANOVA na Tabela nº 24 do Apêndice H, verifica-se que a significância do teste F ($p < .01$) expressa a boa relação que o modelo obteve sobre a Satisfação com a Vida.

A Figura nº 2 expõe os coeficientes β da relação entre cada uma das variáveis independentes sobre a Satisfação com a Vida, obtidos a partir da Tabela nº 25 (Apêndice H).

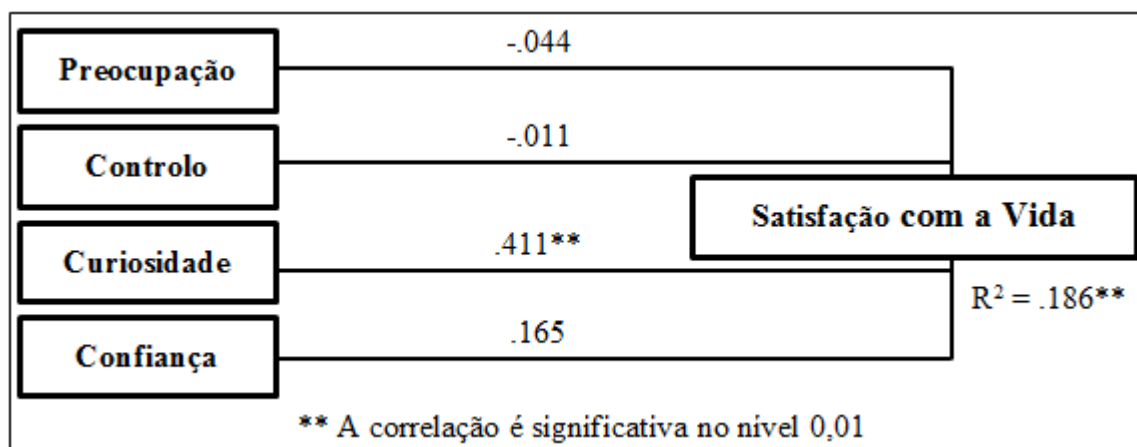


Figura nº 2 - Coeficientes β da regressão linear múltipla para a Satisfação com a Vida

(Fonte: Elaborado pelo autor)

Entende-se pela sua interpretação que a dimensão Curiosidade tem um impacto direto e um valor explicativo elevado e significativo da Satisfação com a Vida ($\beta = .411$, $p < .01$). Por outras palavras, esta relação indica que a curiosidade inerente à vontade dos CadAl em absorver os ensinamentos provenientes das situações com que se deparam, influencia positivamente os seus níveis de satisfação com a vida no geral.

3.4.2. Regressão Linear Múltipla para a Satisfação com o Trabalho

Na Tabela nº 18 encontram-se os valores obtidos que resumem a regressão linear múltipla para a Satisfação com o Trabalho.

Tabela nº 18 - Resumo da regressão linear múltipla para a Satisfação com o Trabalho

R	R ²	R ² ajustado	Erro padrão da estimativa	Sig.
.257	.066	.050	.587	.003

Fonte: Elaborado pelo autor

É possível verificar que R² apresenta o valor de .066 ($p < .01$), sendo por isso possível afirmar que as dimensões da Adaptabilidade de Carreira influenciam a Satisfação com o Trabalho em 6,6%. A significância do teste F ($p < .01$) expresso na Tabela nº 26 presente no Apêndice I demonstra a boa relação que existe entre o modelo e os resultados obtidos sobre a Satisfação com o Trabalho.

Na Figura nº 3 estão representados os coeficientes β sobre as relações entre cada uma das dimensões e a Satisfação com o Trabalho, presentes na Tabela nº 27 (Apêndice I).

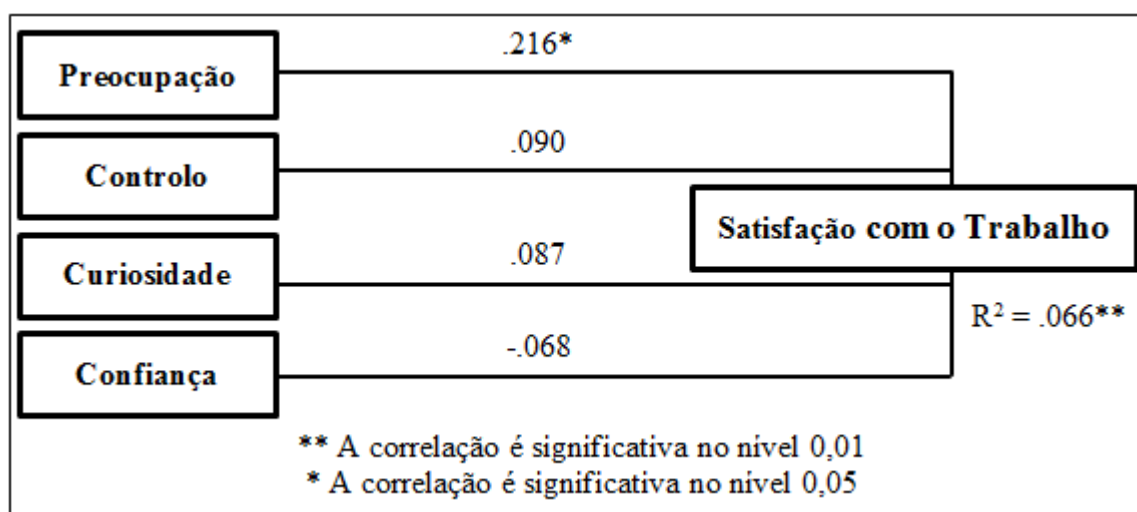


Figura nº 3 - Coeficientes β da regressão linear múltipla para a Satisfação com o Trabalho

Fonte: Elaborado pelo autor

Constata-se que a dimensão Preocupação interfere com a Satisfação com o Trabalho ($\beta = .216$, $p < .05$). Por outras palavras, o grau de satisfação sobre o trabalho sentido pelos CadAl é influenciado pelos seus níveis de preocupação na preparação do seu futuro, bem como no planeamento com antecipação das suas atividades.

3.4.3. Regressão Linear Múltipla para a Felicidade Subjetiva

A Tabela nº 19 contém os valores que resumem a regressão linear cuja variante dependente é a Felicidade Subjetiva.

Tabela nº 19 - Resumo da regressão linear múltipla para a Felicidade Subjetiva

R	R ²	R ² ajustado	Erro padrão da estimativa	Sig.
.441	.195	.181	.568	.000

Fonte: Elaborado pelo autor

O valor de $R^2 = .195$ ($p < .01$) indica que o modelo constituído pelas 4 dimensões mencionadas anteriormente influencia a Felicidade Subjetiva em 19,5%.

Segundo a Tabela nº 28 presente no Apêndice J, a significância do teste F ($p < .01$) demonstra a adequabilidade que este modelo tem para com a Felicidade Percebida

A Figura nº 4 elucida sobre os coeficientes β , presentes na Tabela nº 29 (Apêndice J) obtidos pela regressão linear múltipla, relativos à relação entre a Preocupação, o Controlo, a Curiosidade e a Confiança, com a Felicidade Subjetiva.

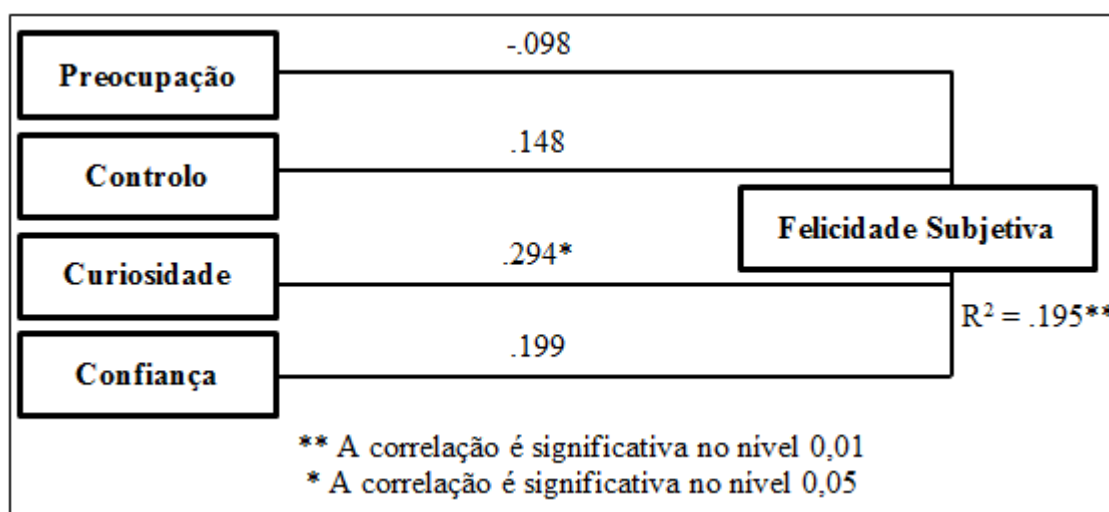


Figura nº 4 - Coeficientes β da regressão linear múltipla para a Felicidade Subjetiva

Fonte: Elaborado pelo autor

À semelhança do sucedido com a análise da regressão linear múltipla para a Satisfação com a Vida, também com a Felicidade Subjetiva a dimensão Curiosidade se destacou das demais. O valor obtido ($\beta = .294$, $p < .05$) exprime a relação existente entre a vontade dos CadAI insistirem em descobrir novas realidades e aprender novos conteúdos, com a felicidade que sentem na sua vida.

3.4.4. Regressão Linear Múltipla para o Controlo Percebido

A Tabela nº 20 refere-se aos valores resultantes do resumo da regressão linear múltipla sobre o Controlo Percebido.

Tabela nº 20 - Resumo da regressão linear múltipla para o Controlo Percebido

R	R ²	R ² ajustado	Erro padrão da estimativa	Sig.
.359	.129	.114	.768	.000

Fonte: Elaborado pelo autor

Como se observa, o valor de $R^2 = .129$ indica que as quatro dimensões da Adaptabilidade de Carreira influenciam em 12,9% o nível de Controlo Percebido.

Na Tabela nº 30 do Apêndice L encontra-se presente o valor resultante do teste F relativo à regressão linear sobre o Controlo Percebido, onde a sua significância ($p < .01$) demonstra a boa relação que existe entre o modelo e a variável dependente.

A Figura nº 5 apresenta os coeficientes β sobre as 4 dimensões analisadas e o Controlo Percebido, que constam na Tabela nº 31 (Apêndice L).

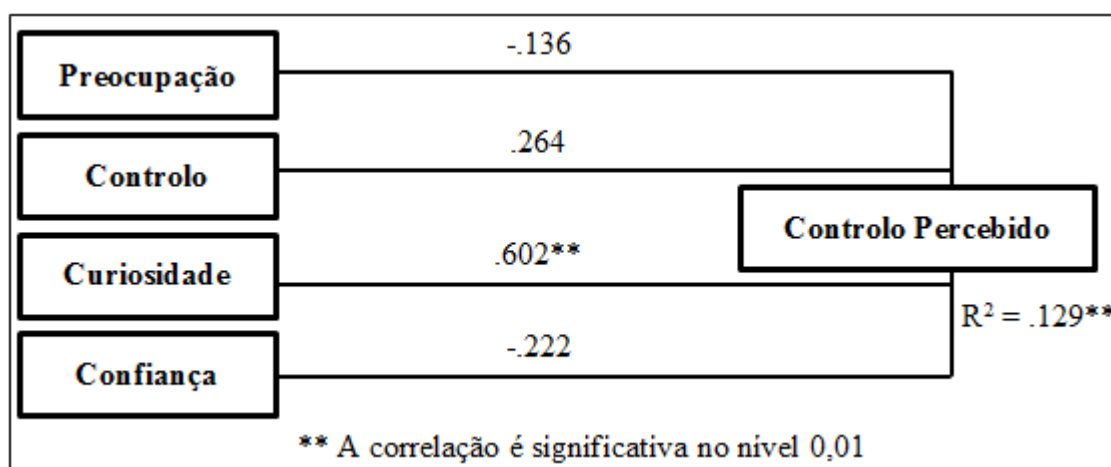


Figura nº 5 - Coeficientes β da regressão linear múltipla para o Controlo Percebido

Fonte: Elaborado pelo autor

Pela sua análise, pode-se concluir que a dimensão Curiosidade apresenta uma elevada influência sobre o Controlo Percebido ($\beta = .602$, $p < .01$), como já havia sido mencionado para outras variáveis em análise. A partir deste valor é exequível depreender que a curiosidade dos CadAl está intimamente relacionada com a sua perceção de controlo nas situações a que são expostos diariamente.

3.4.5. Regressão Linear Múltipla para o Desempenho

A Tabela nº 21 resume a regressão linear múltipla sobre o Desempenho, apresentando os valores obtidos.

Tabela nº 21 - Resumo da regressão linear múltipla para o Desempenho

R	R ²	R ² ajustado	Erro padrão da estimativa	Sig.
.308	.095	.079	.715	.000

Fonte: Elaborado pelo autor

Com base nos resultados obtidos ($R^2 = .095$, $p < .01$), é possível afirmar que as dimensões da Adaptabilidade de Carreira influenciam em 9,5% o Desempenho.

Recorrendo à Tabela nº 32 presente no Apêndice M podemos observar o resultado obtido pelo teste F, cuja significância ($p < .01$) indica que este modelo tem uma relação positiva com a variável Desempenho.

A Figura nº 6 representa as relações existentes entre as variáveis independentes e o Desempenho, expondo os respectivos coeficientes β presentes na Tabela nº 33 (Apêndice M).

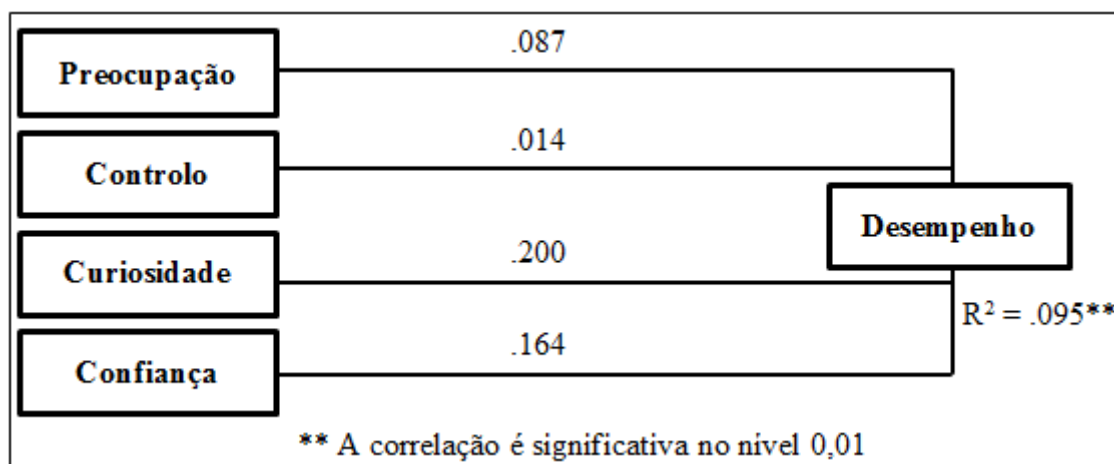


Figura nº 6 - Coeficientes β da regressão linear múltipla para o Desempenho

Fonte: Elaborado pelo autor

Opostamente do que aconteceu com todas as anteriores variáveis testadas, não se revelou significativa a relação entre as dimensões e a variável dependente. Apesar das variáveis como um conjunto influenciarem os níveis da percepção sobre o desempenho dos CadAI, não existe nenhuma que se destaque significativamente.

CAPÍTULO 4 - DISCUSSÃO DE RESULTADOS

4.1. Resposta às Questões Derivadas

Concluída a apresentação e análise dos resultados obtidos no presente estudo, resta agora discutir os resultados à luz das hipóteses levantadas inicialmente, de forma a verificar e responder às questões derivadas e retirar lições para o futuro.

Através da análise de resultados confirmou-se que a preocupação se relaciona tanto com a satisfação como com a percepção de desempenho. A análise da regressão linear efetuada sobre a Preocupação mostrou que existe um relacionamento significativo entre a preparação, o planeamento de tarefas vocacionais e escolhas profissionais que resultem em alterações na carreira com a Satisfação com o Trabalho. Porém, dado que o trabalho é parte importante da vida dos CadAl, não se deve descurar a importância da Preocupação nos seus níveis globais de satisfação.

Ao contrário do esperado inicialmente, o mesmo não se revelou na percepção de Desempenho. Apesar de se verificar a existência de uma correlação significativa entre as duas variáveis, na análise da regressão linear múltipla sobre o Desempenho não se verificou uma relação significativa com a Preocupação. Assim, a **H1 confirma-se parcialmente**.

Como resposta à QD1: “*De que forma a preocupação afeta a satisfação e a percepção de desempenho de um cadete aluno da Academia Militar?*”, a preocupação dos CadAl em planear o seu futuro vocacional, revela-se positivamente relacionada com a sua satisfação no trabalho, relacionando-se assim indiretamente com a satisfação com a vida, mantendo o otimismo e o foco na preparação das tarefas profissionais que têm como dever. Por outro lado, existe uma falta de evidências que provem que a preocupação influencia positivamente a percepção de desempenho, apesar de se verificar que existe uma relação entre estes dois aspetos.

Relativamente à H2, tanto a satisfação como o desempenho relacionam-se com a dimensão Controlo. Contudo, os resultados das regressões lineares múltiplas não vão no mesmo sentido. Assim, não é possível concluir com elevado nível de significância que o controlo e a disciplina que os CadAl têm sobre as circunstâncias do seu dia-a-dia influenciem positiva ou negativamente a sua satisfação e percepção de desempenho, apesar de essa influência existir. Logo, a **H2 é refutada**.

Como resposta à QD2: “*Como é que o controlo sobre as tarefas do dia-a-dia afeta a satisfação e a perceção de desempenho de um cadete aluno da Academia Militar?*”, o controlo sobre as tarefas do dia-a-dia permite aos CadAl estruturar a linha de pensamento sobre a forma como agir, conseguindo gerir de forma mais eficaz os seus recursos. O facto de terem mais controlo sobre as tarefas diárias permite manter a serenidade mesmo em momentos mais adversos, mantendo um julgamento claro sobre os seus objetivos, o que influencia tanto a perceção sobre o desempenho, como os níveis de satisfação vivida.

Considerando a H3, é possível afirmar que a dimensão Curiosidade se correlaciona com a Satisfação com a Vida, com a Satisfação com o Trabalho e com o Desempenho. Segundo a análise das regressões lineares múltiplas, a Curiosidade tem um impacto positivo e significativo não só com a Satisfação com a Vida, mas também com a Felicidade Subjetiva e com o Controlo Percebido. Por isso, a curiosidade revelada pelos CadAl em querer experienciar novas situações e delas tirar ensinamentos, eleva a satisfação sentida sobre a vida. Já sobre o Desempenho o mesmo não se pode considerar, pois apesar de existir uma relação, esta não se mostrou significativa, impedindo a recolha de elações sobre a influência da curiosidade relativamente à perceção tida pelos CadAl no seu desempenho. Desta forma, a **H3 confirma-se parcialmente**.

Assim, respondendo à QD3: “*Como é que a curiosidade de um cadete aluno da Academia Militar interfere na satisfação e perceção de desempenho?*”, a curiosidade dos CadAl relaciona-se com a sua satisfação, influenciando-os a querer descobrir mais sobre o seu curso e a sua carreira, sem perda de objetividade. A iniciativa de explorar e aprender deixa os CadAl mais felizes e satisfeitos, permitindo também ajustar-se mais facilmente a situações novas. Quanto à sua perceção de desempenho, a curiosidade não revela qualquer tipo de influência

Relativamente à H4, os resultados alcançados mostram que existe uma correlação significativa entre a dimensão Confiança e as restantes variáveis em análise. Porém, e em semelhança com o que se sucedeu com a H2, não se encontraram relações significativas através das regressões lineares múltiplas. Deste modo, não é possível afirmar a existência de influência positiva ou negativa sobre a satisfação e a perceção de desempenho dos CadAl. Assim, **H4 é refutada**.

Dada a falta de resultados conclusivos para responder à QD4: “*De que modo pode o aumento de confiança afetar a satisfação e a perceção de desempenho de um cadete aluno da Academia Militar?*”, não é incorreto afirmar que a confiança e o sentimento de aptidão na execução de tarefas profissionais é afetada pela satisfação e pelo desempenho.

Sobre a H5, a informação obtida através da análise estatística dos dados revela que os valores relativos à Adaptabilidade de Carreira são superiores relativamente ao 4º ano. Apesar de no geral os valores não oscilarem muito, revelou-se uma variação significativa sobre a dimensão Confiança, sendo superior no 4º ano. O aumento de confiança sentida pelos CadAl nas suas capacidades deve-se ao acumular de experiências e aprendizagens, resultando numa capacidade de encarar as alterações da rotina com mais segurança e perspetivar o futuro da sua carreira com mais otimismo. Desta forma, a **H5 verifica-se totalmente**.

Respondendo à QD5: “*A adaptabilidade de carreira aumenta ao longo do percurso na Academia Militar?*”, sim, a Adaptabilidade de Carreira dos CadAl aumenta ao longo do seu percurso na AM. Verifica-se um aumento do índice da capacidade de adaptação às alterações profissionais, devido principalmente ao grande aumento dos índices de confiança nas capacidades, sendo os CadAl de 4º ano mais capazes de lidar com as transições e mudanças da sua carreira que os CadAl de 1º ano.

Considerando a H6a, é possível observar nos resultados obtidos sobre a Satisfação com a Vida, índices substancialmente superiores no início do percurso da AM, o que revela a maior satisfação por parte dos CadAl mais modernos sobre a vida, quando comparados com os CadAl mais antigos do 4º ano. Significa isto que com o decorrer do percurso dos CadAl na AM, de ano para ano a sua satisfação com a vida decresce, podendo isso estar associado à grande carga horária despendida em funções e tarefas relacionadas com o seu trabalho, diminuindo os índices de motivação. Desta forma, a **H6a é refutada**.

À semelhança do que aconteceu sobre a H6a, o mesmo se verifica para a H6b. Pela análise dos resultados, constata-se que tanto o 1º como o 2º ano apresentam índices superiores de Satisfação com o Trabalho que os CadAl do 3º e 4º ano. Segundo estes factos, a **H6b é refutada**.

Assim, respondendo à QD6: “*A satisfação com a vida e com o trabalho aumentam ao longo do percurso na Academia Militar?*”, não, a satisfação dos CadAl sobre a sua vida em geral e sobre o seu trabalho não aumenta ao longo do percurso na AM. Pelo contrário, os índices são superiores nos primeiros anos, revelando que os CadAl mais experientes possuem um menor grau de satisfação com a sua vida como um todo, e consequentemente com as suas funções e deveres profissionais.

4.2. Resposta à Questão Central

A legitimidade das hipóteses levantadas no início do trabalho possibilita responder à QC: “*Quais as implicações que a adaptabilidade de carreira tem na satisfação e na percepção de desempenho dos cadetes alunos da Academia Militar?*”.

Foi verificado o aumento da adaptabilidade de carreira ao longo dos anos. Já os índices de satisfação com a vida e com o trabalho revelaram índices superiores nos CadAl mais modernos. Posto isto, conclui-se que o aumento da adaptabilidade de carreira não apresenta uma correspondência direta com o aumento dos níveis de satisfação. Todavia, existe influência das dimensões da adaptabilidade de carreira que influenciam a satisfação, como é o caso da Preocupação e da Curiosidade, que revelaram uma influência significativa sobre a Satisfação com o Trabalho e Satisfação com a Vida, respetivamente. A Curiosidade influencia ainda a Felicidade Subjetiva dos CadAl, que revela a extrema importância nos níveis de satisfação. Desta forma, pode-se afirmar que os CadAl otimistas e com vocação para o planeamento vocacional futuro, estão mais satisfeitos com o seu trabalho, bem como aqueles que possuem uma atitude positiva na exploração sobre o desconhecido e sobre aspetos que não conhecem sobre a sua profissão, revelam uma maior satisfação na vida.

Relativamente à percepção de desempenho, conclui-se que a Adaptabilidade de Carreira tem influência nos CadAl, principalmente devido ao Controlo Percebido. Para os CadAl mais modernos, a percepção de controlo influencia positivamente a percepção sobre o seu desempenho, ao contrário do que acontece com os CadAl mais antigos. Desta forma, está implícito que a dimensão Controlo se encontra intimamente relacionada com a percepção de desempenho, atuando com maior ênfase nos CadAl recém-ingressados na AM. Assim, a Adaptabilidade de Carreira influencia positivamente a percepção de desempenho dos CadAl, com predomínio sobre os que frequentam o 1º ano, por ainda se encontrarem numa fase de adaptação dada a recente transição do ensino secundário para o ensino superior militar.

CONCLUSÃO

5.1. Conclusões Finais

A investigação realizada foi subordinada ao tema “*Adaptabilidade de Carreira: Implicações na Satisfação com a Vida, no Trabalho e no Desempenho*”, cujo objetivo incidiu sobre a implicação que a adaptabilidade de carreira tem na satisfação com a vida, na satisfação com o trabalho, e na percepção de desempenho dos CadAl da AM.

A investigação teve como foco a resposta à seguinte QC: “*Quais as implicações que a adaptabilidade de carreira tem na satisfação e na percepção de desempenho dos cadetes alunos da Academia Militar?*”.

Verificou-se que características como a preocupação e a curiosidade têm influência na satisfação dos CadAl. Da mesma forma, a noção de controlo mostra-se determinante na percepção dos níveis de desempenho.

O futuro envolvimento dos CadAl em experiências que lhes possibilitem desenvolver estas características não só aumentará os seus níveis de satisfação e percepção de desempenho, como melhorará a sua capacidade de adaptação a novas circunstâncias de carreira.

A tendência decrescente dos níveis de satisfação e felicidade pressupõe que deverão ser tomadas medidas que modifiquem esta situação. Dado que a curiosidade é a característica que mais influencia a satisfação e a felicidade dos CadAl mais antigos presentes neste estudo, deveria ser incutida motivação sobre a vontade de explorar novas matérias e assuntos, considerando a aprendizagem constante como uma mais-valia. O envolvimento dos CadAl em projetos relacionados com a sua carreira e investigações sobre assuntos da atualidade seriam uma medida que poderia resultar em maiores níveis de interesse e motivação, culminando em maiores níveis de satisfação e felicidade. Para além de melhorar a satisfação, tais medidas iriam melhorar a percepção dos CadAl sobre o seu desempenho, rendimento, e avaliação.

Em tom conclusivo, os resultados mostram-se relevantes dada a importância que a adaptabilidade de carreira tem para com a satisfação dos CadAl no seu trabalho e na sua vida, bem como na sua percepção de desempenho.

5.2. Limitações e Dificuldades na Investigação

Concluído o presente estudo, resta salientar algumas das limitações que surgiram no decorrer do mesmo.

A reunião dos questionários dos CadAI foi a primeira dificuldade sentida, dado que dos 282 elementos que constituem os 4 anos estudados, apenas se obtiveram 236 respostas, dificultado o processo investigativo.

Outro aspeto que dificultou a elaboração do presente TIA foi a restrição quanto ao número de páginas no corpo do trabalho, exigindo a síntese de conteúdos tidos como importantes para a melhor perceção do assunto.

Por fim, AM deverá promover conhecimentos que permitam o tratamento estatístico dos dados.

5.3. Propostas e Recomendações

Para futuras investigações sugere-se a continuidade do estudo sobre as mesmas variáveis, recolhendo dados não só dos CadAI da AM, como também da Academia da Força Aérea e da Escola Naval. A análise desses resultados e a respetiva comparação poderia tornar-se proveitosa para o entendimento de eventuais melhorias na formação dos CadAI da AM, assim como relativamente ao aumento da sua adaptabilidade, satisfação e perceção de desempenho.

A recolha de dados relativamente a todos os anos da AM, incluindo os oficiais alunos, seria também uma mais-valia para perceber a evolução dos níveis de satisfação e felicidade ao longo de todo o percurso de formação, tornando perceptível eventuais alterações a efetuar.

BIBLIOGRAFIA

Academia Militar [AM] (2015). *Regulamento Escolar de Avaliação dos Alunos da Academia Militar*. Lisboa: Academia Militar.

Academia Militar [AM] (2017a). In *Missão e Valores*. Acedido em 28 de março de 2017 em <http://academiamilitar.pt/sobre-a-am/missao-e-valores.html>.

Academia Militar [AM] (2017b). *Viver Academia Militar* (2ª Edição). Lisboa: By the Book.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unified theory of behavioral change. *Psychological Review*. 84 (2), 191-215.

Brayfield, A. H. & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 35, 307-311.

Bridges, W. (1994). *Job shift: How to prosper in a world without jobs*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Burger, J. M. (1989). Negative reactions to increases in perceived personal control. *Journal of Personality and Social Psychology*. 56(2), 246-256.

Chambel, M. J. & Marques-Pinto, A. (2008). *Consequences of work and family facilitation in employees' satisfaction and engagement*. Lisboa: Universidade de Lisboa.

Dela Coleta, J. A. & Dela Coleta M. F. (2006). Felicidade, bem-estar subjetivo e comportamento acadêmico de estudantes universitários. *Psicologia em Estudo*. 11(3), 533-539.

Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*. 55, 34-43.

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*. 49, 71-75.

Diener, E., Lucas, R. E. & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds), *Handbook of positive psychology* (pp. 63–73). Nova Iorque: Oxford University Press.

Diener, E., Oishi, S. & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*. 54, 403-425.

Duarte, M. E. (1993). *Preocupações de carreira, valores e saliência das actividades em adultos empregados*. Tese de Doutoramento em Psicologia da Orientação Escolar e Profissional. Lisboa: Universidade de Lisboa.

Duarte, M. E. (2006). Desenvolvimento e gestão de carreiras: Prelúdio e fugas (ou a psicologia da construção da vida). *Revista Portuguesa de Psicologia*. 39, 41-63.

Faria, L. & Azevedo, A. S. (2004). Manifestações diferenciais do autoconceito no fim do ensino secundário português. *Paidéia*, 14(29), 265-276.

Fletcher, J. (2001). *Disappearing act: Gender, power and relational practice at work*. Cambridge, MA: MIT Press.

Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Nova Iorque: Bantam Books.

Hakim, C. (1994). *We are all self-employed: The new social contract for working in a changed world*. São Francisco, CA: Berrett-Koehler.

Hall, D. T. & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*. 26, 155-176.

Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Hall, D. T., Zhu, G. & Yan, A. (2002). Career creativity as protean identity transformation. In M. Peiperl, M. Arthur & N. Anand (Eds.), *Career creativity: Explorations in the remaking of work* (pp. 159-180). Nova Iorque: Oxford University Press.

Heslin, P. A. (2005). Experiencing career success. *Organizational Dynamics*. 34(4), 376-390.

Honegger, K. & Appelbaum, J. (1998). The impact of perceived control and desire to be empowered: an analysis of perception and reality. *Managing Service Quality*. 8(6), 426-438.

Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid & R. Larsen (Eds.), *The Science of Subjective Well-Being* (pp. 393-413). Nova Iorque: Guilford Publications.

Judge, T. A., Bono, J. E. & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*. 85, 237-249.

King, Z., Burke, S., & Pemberton, J. (2005). The “bounded” career: An empirical study of human capital, career mobility and employment outcomes in a mediated labour market. *Human Relations*. 58(8), 981-1007.

Klonowicz, T. (2001). Discontented people: reactivity and locus of control as determinants of subjective well-being. *European Journal of Personality*. 15, 29-47.

Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

Laureano, R. (2013). *Testes de Hipóteses com SPSS - O Meu Manual de Consulta Rápida* (2ª Edição). Lisboa: Edições Sílabo.

Leong, F. T. L. & Walsh, W. B. (2012). Guest editors' introduction to the special issue. *Journal Of Vocational Behavior*. 80(3), 659–660.

Levenson, H. (1981) Differentiating among internality, powerful others, and chance. In: H. M. Lefcourt (Ed.), *Research with the locus of control construct* (pp. 15-63). Nova Iorque: Academic Press.

Lyubomirsky, S. & Lepper, H. (1999). A measure of subjective happiness: preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*. 46(2), 137-155.

Maree, J.G. & Fabio, A. D. (2015). *Exploring New Horizons in Career Counselling: Turning Challenge into Opportunities*. Rotterdam: Sense.

Marôco, J. (2003). *Análise estatística: com utilização do SPSS*. (2ª Edição). Lisboa: Edições Sílabo.

McAdams, D. P., & Olson, B. D. (2010). Personality development: Continuity and change over the life course. *Annual Review of Psychology*. 61, 517-542.

McMahon, M., Watson, M. & Bimrose, J. (2012). Career Adaptability: A Qualitative Understanding from the Stories of Older Women. *Journal of Vocational Behavior*. 80, 762-768.

Metz, I. (2004). Do personality traits indirectly affect women's advancement? *Journal of Managerial Psychology*. 19(7), 695-707.

Ministério da Defesa Nacional [MDN] (2014). Portaria n°. 22/2014 de 31 de janeiro: Regulamento da Academia Militar. *Diário da República*, 1ª série, n°22, 804-839.

Neto, F. (1993). The satisfaction with life scale: Psychometrics properties in an adolescent sample. *Journal of Youth and Adolescence*. 22(2), 125-134.

Neto, F., Barros, J., & Barros, A. (1990). Satisfação com a vida. In L. Almeida, R. Santiago, P. Silva, L. Oliveira, & O. Caetano (Eds.), *A acção educativa: Análise psico-social* (pp. 105-117). Leiria: ESEL/APPORT.

O'Connell, D. J., McNeely, E. & Hall D. T. (2008). Unpacking Personal Adaptability. *Journal of Leadership and Organizational Studies*. 14(3), 248-259.

- Oliveira, B. (2010). *Psicologia positiva. Uma nova psicologia*. Porto: Livpsic Editora.
- Pais-Ribeiro, J. L. (2012). Validação transcultural da Escala de Felicidade Subjectiva de Lyubomirsky e Lepper. *Psicologia, Saúde & Doenças*. 13(2), 157-168.
- Pavot, W. & Diener, E. (1993). The affective and cognitive context of self-reported measures of subjective well-being. *Social Indicators Research*. 28, 1-20.
- Pavot, W., Diener, E., Colvin, C. R. & Sandvik, E. (1991). Further validation of the Satisfaction With Life Scale: Evidence for the cross-method convergence of well-being measures. *Journal of Personality Assessment*. 57, 149-161.
- Pearlman, K. & Barney, M. F. (2000). *Managing selection in changing organizations: Human resource strategies*. São Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Pinto, M. C. (2009). *Intimidade em adolescentes de diferentes grupos étnicos*. Lisboa: ACIDI.
- Porfeli, E. J. Hartung, P. J. & Vondracek, F. W. (2008) Children's Vocational Development: A Research Rationale. *The Career Development Quarterly*. 57, 25-37.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A. & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*. 85(4), 612-624.
- Rafael, M. (2001). *O modelo desenvolvimentista de avaliação e aconselhamento de carreira (C-DAC). Preocupações de carreira, crenças de carreira e stress profissional em adultos empregados*. Tese de Doutoramento em Psicologia da Orientação Escolar e Profissional. Lisboa: Universidade de Lisboa.
- Ramm, D. (1996). Clinically formulated principles of morality. *New Ideas in Psychology*. 14, 237-256.
- Rosinha, A. J., Abreu, R. S. & Campos, M. (2005). Bem-Estar e Adaptação Psicológica em Cadetes da Academia Militar. *Proelium: Revista da Academia Militar*. 9, 205-228.
- Rosinha, A. P. & Coelho, M. S. (2010). Desempenho Académico e Adaptação ao Ensino Superior Militar. *Lusíadas. Economia & Empresa*. 1(10), 141-160.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*. 80, 1-28.
- Rotter, J. B. (1990). Internal versus external control of reinforcement: A case history of a variable. *American Psychologist*. 45, 489-493.

Sanchez, J. I. & Levine, E. L. (2001). Analysis of work in the 20th and 21st centuries. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology* (pp. 71-88). Thousand Oaks, CA: Sage.

Sarmiento, M. (2013). *Guia Prático sobre a Metodologia Científica para a Elaboração, Escrita e Apresentação de Teses de Doutorado, Dissertações de Mestrado e Trabalhos de Investigação Aplicada* (3ª Edição). Lisboa: Universidade Lusíada Editora.

Savickas, M. L. & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*. 80, 661-673.

Savickas, M. L. (1997). Adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*. 45, 247-259.

Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4ª Edição, pp. 149-205). São Francisco, CA: Jossey-Bass.

Savickas, M. L. (2011). *Career Counseling*. Washington, DC: American Psychological Association Press.

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2ª Edição, pp. 147-183). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Seligman M. E. P. (2011). *Flourish*. Nova Iorque: Simon & Schuster.

Seligman, M. E. P. (1975). *Helplessness: On depression, development and death*. São Francisco, CA: Freeman.

Seligman, M.E.P. (2004). Can happiness be taught? *Daedalus*. 133(2), 80-87.

Silva, A.D., Taveira, M., Marques, C., Gouveia, V. V. (2014). Satisfaction with Life Scale Among Adolescents and Young Adults in Portugal: Extending Evidence of Construct Validity. *Social Indicators Research*. 120, 309-319.

Simões, A. (1992). Ulterior validação de uma escala de satisfação com a vida (SWLS). *Revista Portuguesa de Pedagogia*. 26(3), 503-515.

Skinner, E. (1995). *Perceived Control, Motivation & Coping*. Londres: Sage.

Soares, A. P., Almeida, L. S. & Ferreira, J. A. (2006). Questionário de Vivências Académicas: Versão Integral (QVA) e Versão Reduzida (QVA-r). In M. R. Simões, M. M. Gonçalves, L. S. Almeida & C. Machado (Eds.), *Avaliação psicológica: Instrumentos validados para a população portuguesa*. (pp. 101-120). Coimbra: Quarteto Editora.

Soares, A., Almeida, L., Diniz, A. & Guisande, M. (2006). Modelo multidimensional de ajustamento de jovens ao contexto universitário (MMAU): Estudo com Estudantes de Ciências e Tecnologias versus Ciências Sociais e Humanas. *Análise Psicológica*. 1, 15-27.

Spagnoli, P., Caetano, A., & Silva, A. (2012). Psychometric Properties of a Portuguese Version of the Subjective Happiness Scale. *Social Indicators Research*. 105, 137-143.

Super, D. E. & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counseling*. 9(2), 194-201.

Super, D. E. & Šverko, B. (1995). *Life roles, values, and careers: International findings of the Work Importance Study*. São Francisco, CA: Jossey-Bass.

Super, D. E. (1957). *The Psychology of careers: An introduction to vocational development*. Nova Iorque: Harper & Brothers.

Super, D. E. (1981). A developmental theory: Implementing a self-concept. In D. H. Montross & C. J. Shinkman (Eds.), *Career development in the 1980s: theory and practice* (pp. 28-42). Spriengfield, IL: Thomas.

Super, D. E. (1983). Assessment in career guidance: Toward truly developmental counselling. *The Personnel and Guidance Journal*. 61(9), 555-562.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Eds.). *Career choice and development: applying contemporary theories to practice* (2ª Edição, pp. 192-234). São Francisco, CA: Jossey-Bass.

Super, D. E., Savickas, M. L. e Super, C. M. (1996). The Life-span, Life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Eds.). *Career choice and development* (3ª Edição, pp. 121-178). São Francisco, CA: Jossey-Bass.

Veenhoven, R. (1997). Advances in understanding happiness. *Revue Québécoise de Psychologie*. 18(2), 29-74.

Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*. 92, 548-573.

Welzel, C. & Inglehart, R. (2010). Agency, Values, and Well-Being: A human developmental model. *Social Indicators Research*. 97, 43-63.

APÊNDICE A – ESCALA DE ADAPTABILIDADE DE CARREIRA

Pessoas diferentes utilizam recursos diferentes para construir as suas carreiras/vidas. Ninguém é bom em tudo, mas cada um procura dar o melhor de si no que faz. Por favor leia cada afirmação e avalie em que medida representam comportamentos que realiza nesta fase da sua vida. Utilize a seguinte escala:

1 = Muito pouco; 2 = Pouco; 3 = Razoavelmente; 4 = Bastante; 5 = Muito

Item	Afirmação	1	2	3	4	5
1	Planear as coisas importantes antes de começar					
2	Pensar como vai ser o meu futuro					
3	Compreender que as escolhas de hoje influenciam o meu futuro					
4	Preparar-me para o futuro					
5	Tomar consciência das escolhas de carreira que tenho de fazer					
6	Planear como alcançar os meus objetivos					
7	Estar preocupado(a) com a minha carreira					
8	Manter sempre o ânimo					
9	Tomar decisões por mim próprio(a)					
10	Assumir a responsabilidade pelos meus atos					
11	Defender as minhas convicções					
12	Contar comigo próprio(a)					
13	Fazer o que é melhor para mim					
14	Arranjar forças para continuar					
15	Explorar aquilo que me rodeia					
16	Procurar oportunidades para me desenvolver como pessoa					
17	Explorar alternativas antes de fazer uma escolha					
18	Estar atento(a) às diferentes maneiras de fazer as coisas					
19	Analisar de forma aprofundada questões que me dizem respeito					
20	Procurar informação sobre as escolhas que tenho de fazer					
21	Ser curioso(a) sobre novas oportunidades					
22	Realizar tarefas de forma eficiente					
23	Ser consciencioso(a) e fazer as coisas bem					
24	Desenvolver novas competências					
25	Dar sempre o meu melhor					
26	Ultrapassar obstáculos					
27	Resolver problemas					
28	Enfrentar desafios					

APÊNDICE B – ESCALA DE SATISFAÇÃO COM A VIDA

Nas seguintes afirmações pretende-se que avalie em que medida se sente satisfeito com a sua vida em geral. Considere a seguinte escala:

1= Discordo Totalmente; 2 = Discordo; 3 = Nem concordo nem discordo;

4 = Concordo 5= Concordo Totalmente

Item	Afirmação	1	2	3	4	5
1	Na maioria dos aspetos, a minha vida está perto do meu ideal.					
2	As condições da minha vida são excelentes.					
3	Estou completamente satisfeito com a minha vida.					
4	Até agora, tenho obtido as coisas mais importantes que quero na vida.					
5	Se eu pudesse viver a minha vida novamente, não mudaria nada.					

APÊNDICE C – ESCALA DE SATISFAÇÃO COM O TRABALHO

Nas seguintes afirmações pretende-se que avalie em que medida se sente satisfeito em geral com o seu trabalho na Academia Militar. Considere a seguinte escala:

1= Nunca; 2 = Algumas Vezes; 3 = Regularmente; 4 = Bastantes Vezes; 5= Sempre

Item	Afirmação	1	2	3	4	5
1	Sinto-me bastante satisfeito com o que faço na AM.					
2	Na maioria dos dias estou entusiasmado com o meu trabalho.					
3	Cada dia de trabalho parece que nunca vai acabar.					
4	Em geral gosto de estar na AM.					
5	Eu considero o meu trabalho bastante desagradável.					

APÊNDICE D – ESCALA DE FELICIDADE SUBJETIVA

Indique para cada uma das afirmações ou questões apresentadas, o que mais se aproxima da sua opinião.

Item	Afirmação	Escala de resposta				
1	De uma forma geral na Instituição considero-me:	Uma pessoa não muito feliz (1)	(2)	(3)	(4)	Uma pessoa muito feliz (5)
2	Comparado com a maioria dos meus camaradas, considero-me:	Menos feliz (1)	(2)	(3)	(4)	Mais feliz (5)
3	Algumas pessoas são normalmente muito felizes. Estas desfrutam da vida, independentemente do que lhes acontece, extraíndo o melhor de cada situação. Em que medida esta caracterização se aplica a si:	Nada (1)	(2)	(3)	(4)	Bastante (5)
4	Algumas pessoas não são geralmente muito felizes em contextos profissionais. Apesar de não estarem deprimidas, não parecem tão felizes como poderiam ser. Em que medida esta caracterização o descreve:	Nada (1)	(2)	(3)	(4)	Bastante (5)

APÊNDICE E – MEDIDAS DE CONTROLO PERCEBIDO DA VIDA E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PESSOAL

Medida de Controlo Percebido da Vida

Algumas pessoas sentem que têm completa liberdade e controlo sobre as suas vidas, enquanto outras sentem que o que elas acham não tem nenhum efeito sobre o que lhes ocorre ou passa.

Indique o nível de liberdade de escolha e de controlo que sente que tem sobre a forma como evolui a sua vida:

Nenhum controlo (1)	(2)	(3)	(4)	Total controlo (5)

Medida de Avaliação de Desempenho Pessoal

De forma a entender a perceção que tem sobre o seu desempenho, indique como avalia o seu rendimento atualmente:

Muito mau (1)	(2)	(3)	(4)	Muito bom (5)

APÊNDICE F – TESTE ANOVA

Tabela nº 22 - Teste ANOVA para a amostra global

	Soma dos Quadrados	Quadrados Médio	F	Sig.
Adaptabilidade de Carreira	.465	.155	.714	.545
Preocupação	.391	.130	.480	.697
Controlo	1,133	.378	1,495	.217
Curiosidade	.327	.109	.368	.776
Confiança	.918	.306	.970	.408
Satisfação com a Vida	2,240	.747	1,873	.135
Satisfação com o Trabalho	11,033	3,678	11,485	.000
Felicidade Subjetiva	2,531	.844	2,177	.092
Controlo Percebido	6,381	2,127	3,290	.021
Desempenho	.675	.225	.403	.751

Fonte: Elaborado pelo autor

APÊNDICE G – COMPARAÇÃO DAS CORRELAÇÕES DE PEARSON ENTRE 1º E 4º ANO

Tabela nº 23 - Correlações de Pearson entre variáveis em estudo para o 1º e 4º Ano

	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(6)		(7)		(8)		(9)		(10)		
	1º	4º	1º	4º	1º	4º	1º	4º	1º	4º	1º	4º	1º	4º	1º	4º	1º	4º	1º	4º	
(1) Adaptabilidade de Carreira	-	-																			
(2) Preocupação	,85**	,76**	-	-																	
(3) Controlo	,79**	,83**	,48**	,54**	-	-															
(4) Curiosidade	,90**	,83**	,70**	,49**	,62**	,59**	-	-													
(5) Confiança	,92**	,77**	,73**	,41**	,65**	,53**	,79**	,55**	-	-											
(6) Satisfação com a Vida	,42**	,34*	,35**	,22	,27*	,28*	,37**	,41**	,46**	,15	-	-									
(7) Satisfação com o Trabalho	,35**	,09	,33**	,06	,31**	,20	,24*	,04	,34**	-,05	,43**	,37**	-	-							
(8) Felicidade Subjetiva	,49**	,15	,36**	,10	,44**	,11	,44**	,26	,48**	-,01	,48**	,26	,53**	,23	-						
(9) Controlo Percebido	,36**	,28*	,23*	,25	,41**	,26	,34**	,33*	,27*	,03	,09	,19	,31**	,20	,37**	,49**	-	-			
(10) Desempenho	,36**	,22	,34**	,16	,22*	,20	,36**	,28*	,34**	,06	,33**	,35*	,28*	,12	,42**	,28*	,40**	,14	-	-	

** A correlação é significativa no nível 0,01
* A correlação é significativa no nível 0,05

Fonte: Elaborado pelo autor

APÊNDICE H - REGRESSÃO LINEAR PARA SATISFAÇÃO COM A VIDA

Tabela nº 24 - Teste ANOVA para a Satisfação com a Vida

	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Regressão	18,360	4	4,590	13,884	,000
Residual	76,365	231	.331		
Total	94,724	235			

Fonte: Elaborado pelo Autor

Tabela nº 25 - Coeficientes da regressão linear para a Satisfação com a Vida

	Coeficientes Não Padronizados		Coeficientes Padronizados	t	Sig.
	β	Erro Padrão	Beta		
Preocupação	-.044	.109	-.036	-.401	.689
Controlo	-.011	.108	-.009	-.102	.919
Curiosidade	.411	.119	.350	3,438	.001
Confiança	.165	.115	.146	1,434	.153

Fonte: Elaborado pelo autor

APÊNDICE I – REGRESSÃO LINEAR PARA SATISFAÇÃO COM O TRABALHO

Tabela nº 26 - Teste ANOVA para a Satisfação com o Trabalho

	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Regressão	5,637	4	1,409	4,085	,003
Residual	79,682	231	,345		
Total	85,319	235			

Fonte: Elaborado pelo Autor

Tabela nº 27 - Coeficientes da regressão linear para a Satisfação com o Trabalho

	Coeficientes Não Padronizados		Coeficientes Padronizados	t	Sig.
	β	Erro Padrão	Beta		
Preocupação	.216	.111	.186	1,943	.043
Controlo	.090	.111	.076	.817	.415
Curiosidade	.087	.122	.079	.716	.474
Confiança	-.068	.118	-.063	-.578	.564

Fonte: Elaborado pelo autor

APÊNDICE J – REGRESSÃO LINEAR PARA FELICIDADE SUBJETIVA

Tabela nº 28 - Teste ANOVA para a Felicidade Subjetiva

	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Regressão	18,009	4	4,502	13,972	.000
Residual	74,439	231	,322		
Total	92,448	235			

Fonte: Elaborado pelo Autor

Tabela nº 29 - Coeficientes da regressão linear para a Felicidade Subjetiva

	Coeficientes Não Padronizados		Coeficientes Padronizados	t	Sig.
	β	Erro Padrão	Beta		
Preocupação	-.098	.108	-.082	-.915	.361
Controlo	.148	.107	.119	1,380	.169
Curiosidade	.294	.110	.254	2,497	.013
Confiança	.199	.114	.178	1,751	.081

Fonte: Elaborado pelo autor

APÊNDICE L – REGRESSÃO LINEAR PARA CONTROLO PERCEBIDO

Tabela nº 30 - Teste ANOVA para o Controlo Percebido

	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Regressão	20,133	4	5,033	8,533	.000
Residual	136,252	231	,590		
Total	156,386	235			

Fonte: Elaborado pelo autor

Tabela nº 31 - Coeficientes da regressão linear para o Controlo Percebido

	Coeficientes Não Padronizados		Coeficientes Padronizados	t	Sig.
	β	Erro Padrão	Beta		
Preocupação	-.136	.146	-.087	-.937	.350
Controlo	.264	.145	.163	1,826	.069
Curiosidade	.602	.160	.400	3,775	.000
Confiança	-.222	.154	-.153	-1,444	.150

Fonte: Elaborado pelo autor

APÊNDICE M – REGRESSÃO LINEAR PARA DESEMPENHO

Tabela nº 32 - Teste ANOVA para o Desempenho

	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
Regressão	12,333	4	3,083	6,035	.000
Residual	118,018	231	.511		
Total	130,352	235			

Fonte: Elaborado pelo autor

Tabela nº 33 - Coeficientes da regressão linear para o Desempenho

	Coeficientes Não Padronizados		Coeficientes Padronizados	t	Sig.
	β	Erro Padrão	Beta		
Preocupação	.087	.135	.060	.640	.523
Controlo	.014	.135	.009	.104	.917
Curiosidade	.200	.148	.146	1,348	.174
Confiança	.164	.143	.124	1,145	.253

Fonte: Elaborado pelo autor