

ADAPTABILIDADE DE CARREIRA: UM ESTUDO SOBRE ESTUDANTES DE PRIMEIRA GERAÇÃO

Inajá Tavares
Ana Cristina Garcia Dias

INTRODUÇÃO E OBJETIVO

Nos últimos anos, graças à expansão do Ensino Superior (ES) no Brasil e ao implemento de políticas públicas que favorecem a inclusão de minorias na universidade, percebe-se um aumento da diversidade populacional que compõe o ES brasileiro. Assim, segmentos populacionais que tradicionalmente não ingressavam no mesmo, passaram a se inserir nele. Esse é o caso dos estudantes de primeira geração (PG), aqueles cujos pais não possuem ES (Pascarella, Pierson, Wolniak & Terenzini, 2004).

Estudantes de Primeira Geração

Sabe-se que estudantes de PG costumam apresentar maiores dificuldades em relação ao contexto universitário, em comparação aos seus pares (Pascarella, Pierson, Wolniak & Terenzini, 2004). Uma vez que eles experienciam o ES de maneira diferente dos outros alunos no que diz respeito ao desempenho acadêmico, questiona-se também se podem existir diferenças no modo como constroem suas carreiras.

Adaptabilidade de Carreira

A adaptabilidade de carreira pode ser entendida como um construto que envolve aspectos psicológicos e sociais, que indica a prontidão e os recursos de um indivíduo para lidar com tarefas atuais e iminentes de desenvolvimento de carreira, além de transições ocupacionais e traumas pessoais (Savickas, 2013). Assim, a construção da carreira implica o desenvolvimento de competências para exploração vocacional, tomada de decisão e planejamento de futuro, indicando a capacidade do indivíduo de lidar com transições de carreira, tanto esperadas quanto não esperadas.

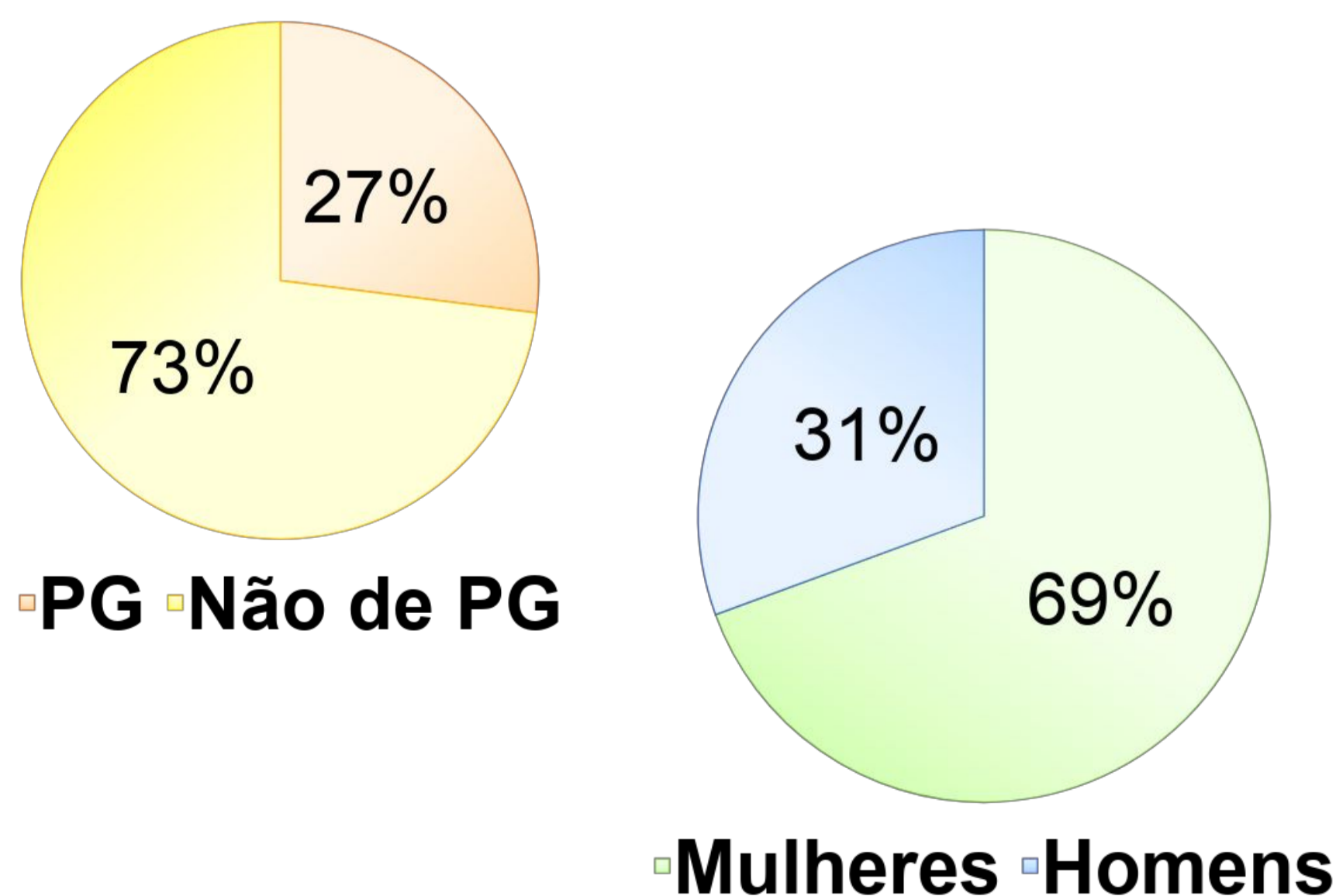
Objetivo

O objetivo do presente estudo foi comparar estudantes de PG com estudantes que não são de PG quanto aos níveis de adaptabilidade de carreira. Uma vez que a literatura mostra maiores dificuldades acadêmicas entre os estudantes de PG, espera-se que estes estudantes também apresentem menores níveis de adaptabilidade de carreira.

MÉTODO

Participantes

366 estudantes, sendo 99 de primeira geração e 267 não de primeira geração, com idade entre 18 e 30 anos (média de 22,6 e desvio-padrão de 2,78), não trabalhadores e a partir do segundo ano de faculdade.



Instrumentos

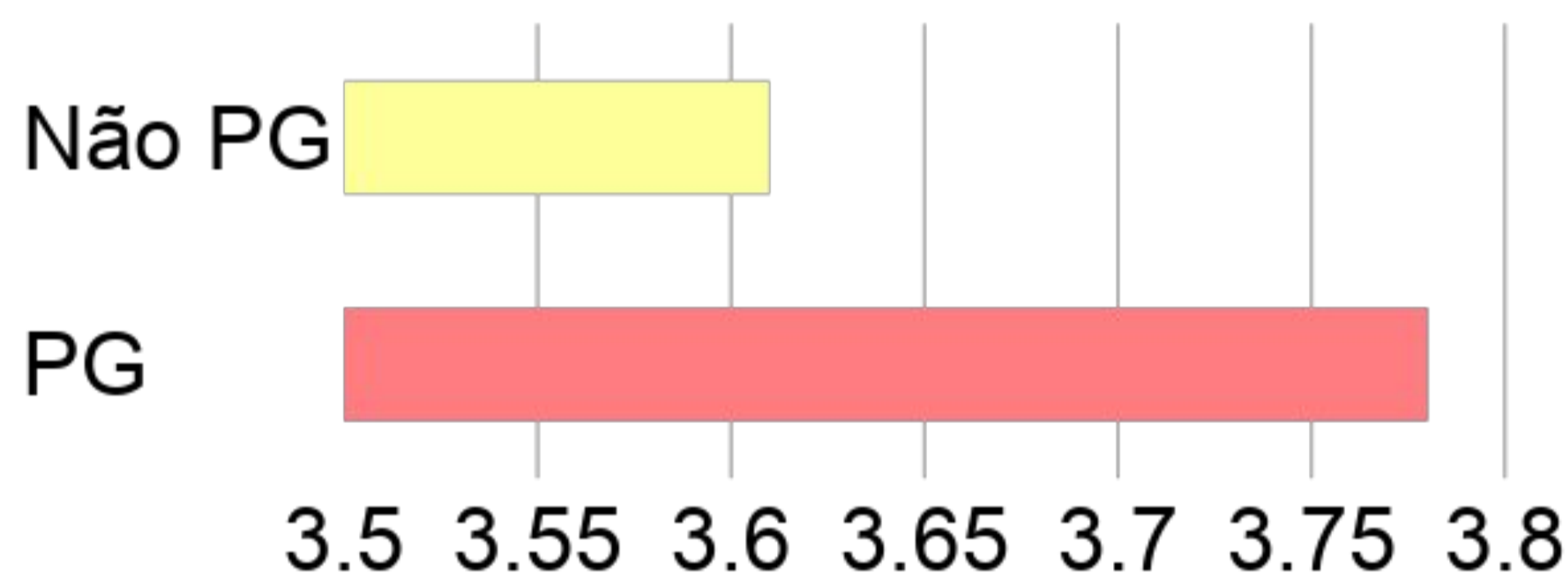
Os participantes responderam a um questionário sociodemográfico e à Escala de Adaptabilidade de Carreira (Audibert & Teixeira, 2015). A Escala de Adaptabilidade de Carreira avalia quatro dimensões: preocupação, controle, curiosidade e confiança, sendo possível também computar um escore geral.

Análise dos dados

A comparação do nível de adaptabilidade de carreira entre os grupos foi feita através de uma análise de covariância (ANCOVA). Uma ANCOVA simples "demonstra se os grupos diferem em uma variável dependente enquanto se mantém fixos os efeitos de outra variável denominada covariável" (Dancey & Reidy, 2013). Neste estudo, as covariáveis foram: a idade, o semestre e a renda familiar. Assim, pretendeu-se comparar os níveis de adaptabilidade de carreira em dois grupos, removendo-se o efeito das três covariáveis que poderiam influenciar nos níveis de adaptabilidade de carreira.

RESULTADOS

Os resultados da ANCOVA mostraram uma diferença significativa ($p=0,031$) na adaptabilidade de carreira entre estudantes de PG ($M=3,78$; $DP=0,61$) e não de PG ($M=3,61$; $DP=0,62$), tendo os estudantes de PG obtido escores mais elevados de adaptabilidade. O tamanho do efeito foi $d=0,28$.



DISCUSSÃO

O contexto atual do mundo do trabalho é marcado por mudanças rápidas e também, muitas vezes, imprevisíveis. Assim sendo, a adaptabilidade de carreira pode ser entendida como uma competência cada vez mais necessária e, portanto, relevante de ser investigada (Savickas et al., 2009).

O resultado encontrado neste estudo contraria a hipótese estabelecida. Acerca das definições atuais da adaptabilidade de carreira, elas a postulam como uma "atitude ativa por parte do trabalhador no sentido de construir sua trajetória de carreira para além da simples sequência de ocupações, mas a partir das significações de suas vivências" (Ambiel, 2014). Pode-se pensar que a entrada na universidade e as percepções da possibilidade de ascensão social que ela oportunizaria aos estudantes de PG (mais do que aquela percebida pelos demais estudantes) podem ser fatores motivadores que levam a um maior investimento e reflexão sobre o futuro profissional, o que, por sua vez, se reflete em maiores níveis de adaptabilidade de carreira.

REFERÊNCIAS

- Ambiel, R. A. (2014). Adaptabilidade de carreira: uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15-24.
- Audibert, A., & Teixeira, M. A. (2015). Escala de Adaptabilidade de Carreira: Evidências de Validade em Universitários Brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 83-93.
- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2013). *Estatística sem Matemática para Psicologia*. São Paulo: Penso
- Pascarella, E. T., Pierson, C. T., Wolniak, G. C., & Terenzini, P. T. (2004). First-generation college students: Additional evidence on college experiences and outcomes. *Journal of Higher Education*, 75(3), 249-284.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st Century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250.
- Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. Em S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2ª edição, pp. 147-183). Hoboken: Wiley.

AGRADECIMENTOS: