

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E NATURAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

PENSAMENTOS NEGATIVOS DE CARREIRA E ASPECTOS
PSICOLÓGICOS RELACIONADOS À SATISFAÇÃO COM OS
RESULTADOS ALCANÇADOS NA VIDA E NA CARREIRA

MARCELO ZANOTTI DA SILVA

VITÓRIA

2016

MARCELO ZANOTTI DA SILVA

PENSAMENTOS NEGATIVOS DE CARREIRA E ASPECTOS
PSICOLÓGICOS RELACIONADOS À SATISFAÇÃO COM OS
RESULTADOS ALCANÇADOS NA VIDA E NA CARREIRA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Psicologia, sob a orientação do Prof. Dr. Alexsandro Luiz de Andrade.

UFES

VITÓRIA, ABRIL DE 2016.

Dados Internacionais de Catalogação-na-publicação (CIP)
(Biblioteca Central da Universidade Federal do Espírito Santo, ES, Brasil)

S586p Silva, Marcelo Zanotti da, 1988-
Pensamentos negativos de carreira e aspectos psicológicos relacionados à satisfação com os resultados alcançados na vida e na carreira / Marcelo Zanotti da Silva. – 2016.
115 f. : il.

Orientador: Alessandro Luiz de Andrade. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Humanas e Naturais.

1. Carreiras e oportunidades. 2. Satisfação no trabalho. 3. Profissões - Desenvolvimento. 4. Orientação profissional. 5. Adaptabilidade (psicologia). 6. Qualidade de vida. I. Andrade, Alessandro Luiz de, 1982-. II. Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de Ciências Humanas e Naturais. III. Título.

CDU: 159.9

**PENSAMENTOS NEGATIVOS DE CARREIRA E ASPECTOS
PSICOLÓGICOS RELACIONADOS A SATISFAÇÃO COM OS RESULTADOS
ALCANÇADOS NA VIDA E NA CARREIRA**

Aprovada em 19/04/2016

BANCA EXAMINADORA



**Prof. Dr. Alexandro Luiz de Andrade (Orientador)
Universidade Federal do Espírito Santo**



**Prof. Dr. Bruno Felix Von Borell de Araújo (Membro externo)
Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e
Finanças – FUCAPE**



**Profa. Dra. Priscilla de Oliveira Martins da Silva (Membro interno)
Universidade Federal do Espírito Santo**

AGRADECIMENTOS

Enfim é chegado o momento, o término de mais uma longa caminhada em direção à carreira acadêmica. Confesso que a atividade de pesquisar o fenômeno da construção da carreira no mundo atual muitas vezes me causou momentos de reflexão sobre a minha trajetória profissional. Durante essas reflexões, era quase impossível não me lembrar de pessoas que estiveram presentes e me ajudaram nesse processo de crescimento pessoal.

Aos meus pais Sônia Maria Zanotti e Waldir Moreira da Silva, por todo apoio durante minha trajetória de vida. Todo sucesso obtido na carreira é fruto do incessante trabalho e sacrifícios feitos por vocês para me garantir o acesso a oportunidades de educação e desenvolvimento. Espero poder retribuir tudo o que vocês investiram em mim a outras pessoas que eu encontrar na minha caminhada.

Longos caminhos geralmente começam com um primeiro passo, no meu caso, começou na fila do restaurante universitário da UFES. Foi lá que encontrei grandes mentores que me inspiraram nos caminhos da ciência, um caminho sem retorno pelo visto. Assim, agradeço a todos que me ajudaram nesse processo. Vou seguindo uma lógica cronológica que pode vir a se desorganizar em um momento ou outro.

Os mentores se tornaram grandes amigos que carrego no coração, por isso, preciso agradecê-los de maneira especial. Ao grande amigo Tiago Zortéa, obrigado por ter me perguntado se um dia eu pretendia prestar a prova do mestrado. Na época em que me inscrevi no Programa de Educação Tutorial, eu me encontrava bem perdido no curso de Psicologia. Penso que muita coisa começou a fazer sentido a partir do momento em que ouvi essa pergunta. Obrigado também por me introduzir ao NEAC, local onde aprimorei

meus conhecimentos a respeito do comportamento humano e do valor dessa ciência para humanidade.

Ao amigo Leandro Moraes, um *brother* para todo lanche e bom papo, o cara das ideias genialmente agitadas e esclarecedoras. Obrigado por ter me ajudado a ser mais sensato em relação as minhas manias acadêmicas, conselhos que acabaram se estendendo para âmbitos além da universidade, por isso, um *double thanks!*

Ao amigo Filipe Vasconcellos, cara, obrigado por me mostrar o Learning and Complex Behavior, foi o começo de uma empreitada que acabaria resultando em um intercâmbio no Texas. Obrigado também por me apresentar a uma clínica comportamental humanizada, dotada de sensibilidade ao outro, porém sem perder a rigorosidade científica.

Aos amigos e colegas que fiz no Núcleo de Estudos em Análise do Comportamento do Espírito Santo – NEAC-ES, obrigado pelas reuniões enriquecedoras. Ao grupo do PET – Programa de Educação Tutorial, amigos queridos que compartilharam momentos de crescimento pessoal e acadêmico, obrigado por tudo. Aos colegas do CEPAD – Centro de Estudos e Pesquisa sobre Álcool e outras Drogas, e aos amigos do CAPs Ad - Ilha de Santa Maria, um muito obrigado por toda oportunidade de aprendizado. Um agradecimento especial a Scheila Silva Rasch, pela amizade e preocupação com o desenvolvimento do estudante/estagiário/aspirante a psicólogo; você me faz lembrar de que na vida é preciso ter mais de um vício para sobreviver.

Nesse meio tempo, outras pessoas se integraram a minha trajetória, sempre somando com uma amizade sincera. Ao amigo Felipe Pimentel, obrigado por seus toques

a respeito dos males egóicos que a vida acadêmica pode reservar. Obrigado também pelos conselhos e pelo escutar amigo em momentos em que eu estava dominado por esses males.

Ao amigo Renan Grilo, o Renanzinho, uma amizade sempre presente e muito cuidadosa nas palavras de encorajamento e de orientação a mudanças. Obrigado por todo o cuidado e preocupação, sua presença me guiou para momentos muito satisfatórios em minha carreira como psicólogo.

Ao amigo Luciano Cunha, antigo Mestre e atual Dr. Cunha. Na vida e na profissão o vejo como modelo mais próximo do que almejo alcançar, obrigado pela integridade inspiradora. Obrigado também pelas palavras de conforto quando estive aflito no início da etapa de psicólogo formado, elas continuam me auxiliando a confiar um pouco mais em minhas capacidades.

A mais que querida Paula Bullerjhan, a amiga mais próxima que tenho. Fica difícil pensar em tudo o que tenho para te agradecer, mas se puder resumir em algumas palavras, penso que seriam a doçura, a meiguice e a docilidade frente aos outros. Um coração bondoso, que sempre soube confortar minhas inseguranças, tanto na trajetória pelo mestrado quanto na minha vida.

Minhas empreitadas pela vida acadêmica seguiram aventuras em terras estrangeiras, assim, jamais poderia deixar de agradecer às pessoas queridas que estiveram presentes nessa etapa crucial para a conclusão deste mestrado. Três pessoas merecem destaque especial, pois sem eles nada disso teria acontecido.

À amiga Daniela Benites, obrigado por toda sua empatia e amizade. Naquele momento de grande indecisão e insegurança sobre minhas capacidades para poder lidar

com o grande desafio de estudar fora, foi você que me confortou e ofereceu o apoio necessário e a coragem para continuar. To my dear friend Seth, dude, thanks for your friendship and presence during all my stay in Texas. All the pepperoni rolls for lunch, the gym times and our good conversations were very important. I really miss them all. By the way, one little special thanks to Toco, the cutest corgi dog in the world. Thanks for being a good companion.

To the greatest advisor ever! Dr. Zoltan Nadasdy, thanks for all your patience while teaching me new perspectives over human behavior through the eyes of the neurosciences. All the labtime, data collecting, matlab puzzles and fundamentally our good coffee time conversations were essential to my researcher mindset development. Words can't describe how much I am thankful.

To Rebecca Zarate (Ms. Raz), Peter Nguyen, Rafael Paul Willians Quezada and Saloni Naik, thank you guys for all the help and good conversations during all my time in Texas.

Durante o período de desenvolvimento do mestrado conquistei grandes amizades que me ajudaram a superar momentos difíceis de estresse, sempre com muita risada e zoeira alheia. Por isso, um agradecimento mais do que especial aos amigos Diemerson Saquette (Diemersão), Paola Zanotti (Parente), Lívia Maria Maulaz (Libía), Carolina Martinez Libreros (Carito), Toninho (Lauriston) e Mariana Spelta (Nana), obrigado por fazer o mestrado algo mais leve, espero ter vocês sempre por perto.

O período de coleta de dados de uma pesquisa é algo que exige muita atenção e empenho para alcançar as metas. Nesse aspecto, gostaria de agradecer ao colega de

profissão Bruno Lima Soalheiro pelo auxílio na divulgação da pesquisa em seu site Psicólogo Empreendedor. Um agradecimento também à colega de profissão Vera Mendes, da Ápice Psicologia, pela abertura da empresa e contribuição na coleta de dados. Um obrigado à equipe da página Universo Racionalista, por também me permitirem um espaço no site para divulgar a pesquisa. Sem o auxílio de vocês, provavelmente, não teria superado as metas de coleta de dados.

Ao orientador Alexsandro Luiz de Andrade, obrigado por me apresentar a um ramo tão contagiante da Psicologia; todo conhecimento adquirido nesse tempo em que pude trabalhar com você, me possibilitou me sentir mais capacitado para o trabalho de psicólogo-pesquisador. Você é parte fundamental desta conquista, espero poder continuar colaborando com a área, utilizando coerentemente esses conhecimentos.

Por fim, um obrigado mais do que especial a minha noiva e companheira de viagem, Mariana. Amor, obrigado pela paciência e por me deixar trabalhar quieto mesmo em períodos de maior ausência da minha parte. Novos desafios virão pela frente, mas ao seu lado me sinto tranquilo para enfrentá-los.

Uma reflexão final. Penso que a construção de toda minha carreira está fundamentada nas experiências que tive com amigos, colegas e professores que participaram de alguma forma em minha trajetória profissional. Eles são os verdadeiros arquitetos por trás dos aprendizados e das conquistas que tenho alcançado na vida. Por esse motivo, procuro agradecer a oportunidade de crescimento que me foi concedida, investindo meu tempo de vida na pesquisa e na carreira acadêmica visando um dia poder levar esta mesma oportunidade a outras pessoas. Se conseguir desempenhar essa tarefa de maneira similar ao que foi me ensinado, me sentirei realizado.

SUMÁRIO

| | |
|---|-----|
| ESTRUTURA DO TRABALHO | 11 |
| INTRODUÇÃO GERAL | 13 |
| AS MUDANÇAS NO MERCADO E A EMERGÊNCIA DAS CARREIRAS CONTEMPORÂNEAS | 13 |
| O PAPEL DAS COGNIÇÕES NO DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA CONTEMPORÂNEA | 15 |
| OBJETIVOS | 24 |
| OBJETIVO GERAL | 24 |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 24 |
| ARTIGO 1. AVALIANDO PENSAMENTOS NEGATIVOS SOBRE A CARREIRA: O DESENVOLVIMENTO DE UMA MEDIDA (EPNC) | 25 |
| ARTIGO 2. CAPITAL PSICOLÓGICO POSITIVO NO TRABALHO, PENSAMENTOS NEGATIVOS E ADAPTABILIDADE DE CARREIRA: UM MODELO SOBRE RESULTADOS PERCEBIDOS | 55 |
| DISCUSSÃO GERAL | 85 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 90 |
| REFERÊNCIAS | 92 |
| APÊNCIDE 1. PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP | 101 |
| APÊNDICE 2. TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO | 103 |
| APÊNDICE 3. ESCALA DE PENSAMENTOS NEGATIVOS DE CARREIRA | 106 |
| APÊNDICE 4. QUESTIONÁRIO SÓCIODEMOGRÁFICO | 108 |
| APÊNDICE 5. ESCALA DE EMPREGABILIDADE PERCEBIDA | 110 |
| ANEXO 1. ESCALA DE AFETOS DE CARREIRA | 111 |
| ANEXO 2. ESCALA ADAPTABILIDADE DE CARREIRA | 112 |
| ANEXO 3. ESCALA DE CAPITAL PSICOLÓGICO POSITIVO | 113 |
| ANEXO 4. ESCALA DE SATISFAÇÃO COM A CARREIRA | 114 |
| ANEXO 5. ESCALA DE SATISFAÇÃO COM A VIDA | 115 |

ESTRUTURA DO TRABALHO

Silva, M. Z. (2016) Pensamentos negativos de carreira e aspectos psicológicos relacionados à satisfação com os resultados alcançados na vida e na carreira (Dissertação de Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Espírito Santo

Este trabalho está estruturado no formato de dois artigos. Inicialmente uma introdução geral do tema de pesquisa será apresentada com objetivo de familiarizar o leitor com a teoria e conceitos pesquisados. Em seguida, serão apresentados os objetivos gerais e específicos do estudo acompanhados do artigo 1 e 2 desta dissertação.

O primeiro artigo intitulado “*Avaliando Pensamentos Negativos sobre a Carreira: O Desenvolvimento de uma Medida (EPNC)*” busca apresentar o processo de construção e os procedimentos de levantamento dos indicadores de validade e precisão de um instrumento psicométrico, que avalia a incidência de pensamentos negativos sobre a carreira para população brasileira.

O segundo artigo intitulado “*Capital Psicológico no Trabalho, Pensamentos Negativos e Adaptabilidade de Carreira: Um Modelo sobre Resultados Percebidos*” apresenta a proposição de um modelo estatístico multivariado que busca compreender como aspectos psicológicos considerados favoráveis ao desenvolvimento da carreira, representados pelos construtos Capital Psicológico e Adaptabilidade, assim como os aspectos considerados desfavoráveis a construção da carreira, entendidos neste estudo pelo construto Pensamentos Negativos de Carreira, exercem influência sobre a percepção do indivíduo acerca dos resultados alcançados em seu projeto de carreira e de vida. O mesmo artigo busca investigar como este modelo se aplica em diferentes grupos sociodemográficos (i. e. sexo, situação empregatícia atual, satisfação com atividades ocupacionais atuais).

Ao final, nas sessões Discussão Geral e Considerações Finais, serão discutidas as principais contribuições e limitações de cada artigo desta dissertação. As referências bibliográficas acompanham cada respectivo artigo em sua parte final, já as referências presentes na introdução e discussão geral estarão ao final deste manuscrito.

INTRODUÇÃO GERAL

AS MUDANÇAS NO MERCADO E A EMERGÊNCIA DAS CARREIRAS CONTEMPORÂNEAS

O cenário econômico atual caracteriza-se por um processo crescente de globalização, marcado por um intenso desenvolvimento tecnológico, tanto de informação quanto de produção, e que acarretaram diferentes efeitos na organização da sociedade e do mundo do trabalho (Hall & Chandler, 2005). Nas últimas décadas, o mercado adquiriu um ritmo de mudanças rápidas e abrangentes, além de um clima de instabilidade econômica e de aumento da competitividade em diversos setores da economia mundial (Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005).

Essas mudanças forçaram as empresas a adotar novas formas de gestão como, por exemplo, o uso de estratégias de diminuição do porte organizacional, redução dos contratos de trabalho, além da automatização de processos de produção, todas estas com foco em garantir a competitividade no mercado (Savickas, 2005). Além disso, fatores como os estreitamentos dos vínculos empregatícios, somados a transições de cargo frequentes, contribuíram para que as perspectivas de carreira se tornassem cada vez menos previsíveis (Oliveira & Gomes, 2014).

A consequência direta destas mudanças no mercado manifestou-se em modificações nas trajetórias de carreira, que passaram por períodos de reestruturação nos papéis dos indivíduos e das organizações ao longo dos últimos anos. As organizações, até meados da década de 70, eram as principais responsáveis pela gestão das carreiras, estas caracterizadas pela presença de vínculos empregatícios duradouros e progressões hierárquicas previsíveis,

sendo considerado um modelo clássico de carreira em que o principal gestor é a organização e não o indivíduo (Chudzikowski, 2012).

O modelo clássico ainda encontra-se em vigor, porém tem perdido espaço na atual conjuntura do mercado, que necessita cada vez mais de profissionais capazes de acompanhar as constantes evoluções tecnológicas, mantendo um posicionamento flexível e proativo na construção da própria carreira (Savickas et al., 2009). Estes profissionais integram as chamadas carreiras contemporâneas, marcadas por mudanças frequentes na trajetória profissional e maior autonomia em relação à gestão da própria carreira (Oliveira et al., 2010).

Mudanças também ocorreram nos valores a respeito das metas almejadas pelas carreiras contemporâneas. Nota-se um crescente aumento ao longo dos anos por trajetórias profissionais que permitam maior equilíbrio entre o tempo investido para a carreira, assim como para desfrutar a vida (Wille, De Fruyt, & Feys, 2013). Como apontado por Finegold e Mohrman (2001) em sua pesquisa com 4.500 trabalhadores em oito países, um dos fatores considerado como mais importante é a possibilidade de se obter uma carreira que possa ser conciliada com o desenvolvimento da família, gerando poucos conflitos entre ambos (Masuda et al., 2012).

Os aspectos de sucesso também sofreram modificações, pois este, anteriormente avaliado somente por fatores objetivos (ex. promoções e aumentos salariais), tem mudado para um paradigma subjetivo, em que o indivíduo avalia seu sucesso de acordo com seus parâmetros psicológicos individuais sobre realizações, expectativas futuras, reconhecimento e principalmente pela satisfação na carreira (Kuijpers, Schyns, & Scheerens, 2006). Com o gradual aumento da procura por uma interlocução não conflituosa entre metas de vida e metas de carreira, nota-se que a busca por satisfação nesses dois contextos também se torna

cada vez mais presente na literatura a respeito das carreiras contemporâneas (Erdogan, Bauer, Truxillo, & Mansfield, 2012; Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005; Ng & Feldman, 2014).

Para enfrentar os novos desafios existentes nas trajetórias profissionais atuais, o indivíduo deve estar em constante atualização com as tendências tecnológicas e mercadológicas globais, buscando desenvolver características fundamentais para a realização de suas metas de vida e carreira como, por exemplo, autonomia na gestão de sua carreira (Oliveira et al., 2010), confiança em suas habilidades para o trabalho (Ourique & Teixeira, 2012), valor de empregabilidade (Gouveia, 2011) e capacidade de se adaptar às constantes mudanças do mercado (Duarte et al., 2010).

Ao seguir essa lógica, aspectos cognitivos representados pelas percepções, pensamentos e crenças que os indivíduos detêm sobre suas habilidades pessoais e sobre o mundo do trabalho também irão influenciar na forma de direcionar a própria trajetória profissional, podendo tanto favorecer quanto prejudicar a construção da carreira (Brown & Lent, 1996; Sampson, McClain, Musch, & Reardon, 2013).

O PAPEL DAS COGNIÇÕES NO DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA CONTEMPORÂNEA

O novo cenário das carreiras contemporâneas configurou-se como terreno fértil para as contribuições da Psicologia, em que diversas teorias surgiram com a finalidade de explicar como os indivíduos constroem suas carreiras. São exemplos: o modelo desenvolvimentista de Super (1980), de interesses vocacionais de Holland (1959), construtivista de carreira (Savickas, 1997) e o modelo Sócio-Cognitivo de escolha de carreira (Lent, Brown, & Hackett, 1994). Entre estas teorias, o modelo Sócio-Cognitivo tem se destacado ao

demonstrar como os aspectos cognitivos estão diretamente ligados ao desenvolvimento da carreira. Este modelo baseia-se na teoria da aprendizagem social do psicólogo americano Albert Bandura (Ambiel & Noronha, 2012).

Na década de 70, Bandura propôs uma nova visão acerca do funcionamento humano, ancorada em princípios de teorias cognitivas da aprendizagem. Sua teoria postulava que cognições representadas por pensamentos, expectativas e crenças possuíam efeito causal na regulação das emoções, do comportamento e da motivação humana (Bandura, 1977). O construto principal da teoria de Bandura são as crenças de autoeficácia, definidas como cognições que o indivíduo possui a respeito de sua capacidade para organizar e executar etapas específicas de ações, que são necessárias para lidar com uma situação em potencial (Ambiel & Noronha, 2012). Para Bandura (2001, 1977), o principal fator que irá contribuir para que um indivíduo se comporte ou não frente a um determinado contexto são as cognições¹ que ele possui sobre sua capacidade para executar as tarefas necessárias para obter êxito.

Os pressupostos da teoria de Bandura foram adaptados ao contexto das pesquisas de carreira por Lent et al. (1994) para explicar como se formavam os interesses e as escolhas vocacionais. Esta adaptação ficou conhecida como Teoria Sócio-Cognitiva da Escolha de Carreira (TSCDC). Segundo o modelo da TSCDC, os interesses profissionais nascem no decorrer das experiências de êxito e fracasso vivenciadas pelo indivíduo, que utiliza as

¹ Nota-se, de acordo com o dicionário de termos da APA (Gerrig, Zimbardo, Campbell, Cumming, & Wilkes, 2002), que o conceito de cognições detém amplo significado, abrangendo tanto os processos de aprendizagem (atenção, memória, raciocínio etc.) quanto seu conteúdo (crenças, pensamentos, expectativas, atitudes etc.). Neste estudo, nos referimos às cognições como pensamentos, percepções e expectativas que o indivíduo possui a respeito de si e de aspectos ligados à sua carreira.

informações obtidas de suas experiências como base para autoavaliações de competência ou ineficiência em tarefas relacionadas com a trajetória profissional (Teixeira, 2008).

Durante o curso de vida, o indivíduo vive experiências com o trabalho, se inspira ao ver modelos de semelhantes engajando-se em tarefas vocacionais e recebe de pessoas importantes feedbacks sobre seu desempenho nessas atividades. Dessa forma, dependendo do resultado de sucesso ou insucesso em suas realizações, o indivíduo tenderá a se aproximar ou a se afastar de determinadas ocupações (Nunes & Noronha, 2009). À medida que ele se aproxima dessas ocupações, mais fortes e cristalizados se tornam seus interesses que, somados ao senso de competência (autoeficácia), tornam-se, então, bases informacionais para processos de decisão e de identificação profissional (Ambiel & Noronha, 2012).

Evidências que confirmam esse modelo são abundantes na literatura de carreira (Ambiel & Noronha, 2012), uma vez que a autoeficácia tem se demonstrado um construto com poder preditivo para o engajamento em tarefas relacionadas ao desenvolvimento de carreira, tanto em ambientes acadêmicos (Ambiel & Noronha, 2011; Ourique & Teixeira, 2012) quanto em ambientes de trabalho (Judge, Jackson, Shaw, Scott, & Rich, 2007; Lai & Chen, 2012).

O construto autoeficácia em contextos de carreira é um exemplo da influência benéfica que as cognições podem proporcionar para o seu desenvolvimento. Por outro lado, Brown e Lent (1996), assim como Bandura (1977), atentam para o fato de que, por vezes, as experiências de insucesso ou fracasso, assim como características de funcionamento psicológico específicas (ex. humor deprimido, vulnerabilidade emocional etc.), podem conduzir o indivíduo a enviesar de maneira pessimista suas percepções a respeito de suas

habilidades para o trabalho. Esses fatores podem produzir cognições e emoções negativas que tendem a prejudicar o estabelecimento de aspectos positivos como a autoeficácia.

Essas cognições recebem a nomenclatura de pensamentos disfuncionais ou negativos, sendo nos últimos anos objeto de estudo de áreas da psicologia ligadas à psicoterapia (Beck, 1991; Ellis, 1973) e também à psicologia vocacional (Liu, 2004; Sampson et al., 2013). Indivíduos que possuem cognições negativas em relação à carreira tendem a perceber aspectos relacionados a esta como acontecimentos passíveis de fracasso, conseqüentemente, se desmotivando a engajar-se na própria trajetória profissional. Ao mesmo tempo, apresentam comportamentos, tais como procrastinação e encerramento prematuro de um curso/emprego (Sampson et al., 2013; Sampson, Peterson, Lenz, Reardon, & Saunders, 1998), além de dificuldades no planejamento e na tomada de decisão de carreira (Kleiman et al., 2004; Saunders, Peterson, Sampson, & Reardon, 2000).

Verbalizações tais como *“Eu me sinto tão confuso, que acho que nunca serei capaz de escolher uma profissão”* ou *“Candidatar-me a ofertas de emprego é perda de tempo, pois não sou alguém talentoso”*, são exemplos de pensamentos negativos de carreira. Indivíduos que os detêm demonstram-se mais sensíveis às adversidades encontradas na trajetória profissional, tendendo a desvalorizar acontecimentos positivos e a exacerbar visões pessimistas sobre si e sobre a própria carreira (Bullock-Yowell, Peterson, Reardon, Leierer, & Reed, 2011). Estes pensamentos também originam o surgimento de sentimentos prejudiciais (ex. culpa, incapacidade, ansiedade e tristeza) ao funcionamento emocional, cognitivo e comportamental do indivíduo (Sampson et al., 2013).

ASPECTOS PSICOLÓGICOS POSITIVOS RELACIONADOS À CONSTRUÇÃO DA CARREIRA: O CAPITAL PSICOLÓGICO POSITIVO E A ADAPTABILIDADE DE CARREIRA

Visto atualmente como protagonista pelo desenvolvimento de sua carreira, o indivíduo deve buscar desenvolver características pessoais de adaptação, resiliência e manejo emocional, habilidades consideradas fundamentais para lidar com as atuais adversidades do mercado. No contexto das pesquisas de carreira, duas características psicológicas têm se destacado nesse papel, o Capital Psicológico Positivo (Luthans & Youssef, 2004) e a adaptabilidade de carreira (Savickas, 1997).

O mundo corporativo tradicionalmente manteve como indicador principal de competitividade o capital econômico, baseado na soma de bens tangíveis, tais como recursos financeiros, espaço físico, equipamentos e patentes. Porém, vem se sobressaindo a atenção sobre os bens não tangíveis das organizações, denominados de capital humano e capital social, traduzidos em termos de características individuais de seus colaboradores como, por exemplo, ideias, educação, experiência, competência e conexões de trabalho (networking), as quais possuem impacto direto na performance da organização no mercado econômico atual (Snyder & Lopez, 2009).

Embora os recursos de capital humano e social sejam importantes, estes têm se demonstrado pouco eficazes para predizer a sobrevivência de uma organização (Luthans & Youssef, 2004). Por exemplo, níveis educacionais elevados são facilmente obtidos, sendo comum que empresas forneçam fomento para elevar a qualidade acadêmica de seus funcionários. O networking pode ser desenvolvido em reuniões com empresas parceiras e a

experiência pode ser obtida por meio de investimento de curto, médio e longo prazo em um funcionário (Luthans & Youssef, 2004).

Dessa forma, Luthans e Youssef (2004) apontam para a atual necessidade de um olhar além dos recursos oferecidos pelo capital humano e social, voltando a atenção para as influências exercidas pelos estados psicológicos sobre os índices de rendimento e satisfação no trabalho. Essa nova abordagem de se pensar o comportamento organizacional é conhecida como comportamento organizacional positivo – COP, que visa o estudo e a aplicação prática de características psicológicas positivamente orientadas, cabíveis de mensuração e que podem ser desenvolvidas para melhorar o desempenho no trabalho (Siqueira, Martins, & Souza, 2014).

O estudo dos aspectos psicológicos relacionados a um comportamento organizacional positivo resultou na operacionalização de um novo construto, o Capital Psicológico Positivo. De acordo com Luthans e Youssef (2004), indivíduos que apresentam os melhores indicadores de rendimento no trabalho reúnem características de funcionamento psicológico direcionadas para orientações otimistas e resilientes frente às adversidades encontradas no trabalho, estas, por sua vez, favorecem a mobilização de trajetórias e recursos cognitivos para a execução exitosa das tarefas ocupacionais. Esses componentes do construto Capital Psicológico Positivo constituem uma inclinação para o engajamento ativo no trabalho, aspectos considerados vantajosos e de interesse para a sobrevivência econômica das empresas no mercado de trabalho atual (Avey, Luthans, & Jensen, 2009; Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011).

Dentro do contexto das características psicológicas associadas a um bom desenvolvimento da carreira, há também a emergência do conceito de Adaptabilidade, um

construto multidimensional proposto por Savickas (1997), que se traduz na capacidade de o indivíduo alocar recursos, tanto individuais quanto sociais, com o objetivo de se adaptar positivamente às constantes transições e aos desafios pessoais em sua carreira. Dado o aumento das imprevisibilidades presentes no mercado de trabalho, torna-se necessário ao indivíduo a capacidade de se adaptar a essa conjuntura, permitindo que este opere funcionalmente, ainda que sobre o efeito de adversidades não esperadas como, por exemplo, a mudança repentina de seus planos de carreira (Savickas et al., 2009).

O construto adaptabilidade é uma proposta integrativa da visão construtivista de carreira feita por Savickas (1997) sobre a teoria desenvolvimentista de carreira de Super (1980). Donald Super (1980) entendia a carreira como um fenômeno psicossocial que se desenvolvia de acordo com a maturação biológica e entrada do indivíduo na vida social. Sua teoria dividia o processo de desenvolvimento da carreira em fases de acordo com a idade biológica do indivíduo que, ao enfrentar as tarefas e os conflitos específicos de cada fase, adquiriria maior maturidade profissional.

Savickas (1997) propõe que o conceito desenvolvimentista de carreira seja atualizado para uma visão construtivista, a qual entende a carreira como um processo contextual, tanto individual quanto social, em que o indivíduo direciona e adapta seu comportamento vocacional conforme o contexto em que se encontra o mundo do trabalho. Nessa perspectiva, o desenvolvimento e a construção da carreira acontecem não em função da maturação de estruturas biológicas e psicológicas internas, mas sim pela adaptação de processos interpretativos individuais, tais como interações sociais (ex. família, amigos e relações interpessoais do trabalho) e busca de significado ao contexto de trabalho (Savickas, 2005).

Indivíduos capazes de se adaptar às inúmeras adversidades presentes na atual conjuntura do mercado vão se apresentar mais sensíveis a esses fatores e demonstrar maior preocupação relacionada ao futuro da carreira profissional. Além disso, um contexto que facilita o entendimento de que as atitudes em determinados momentos da trajetória profissional ocasionarão implicações no futuro profissional, favorecendo, desse modo, a motivação para buscar oportunidades de carreira. A manutenção de uma postura adaptável perante o mercado é uma característica considerada fundamental à construção da carreira em um contexto econômico imprevisível e em constante modificação (Savickas et al., 2009; Teixeira et al., 2012).

Com os dados apresentados, nota-se a importância dos aspectos psicológicos individuais no desenvolvimento da carreira, dado o contexto mercadológico atual (Luthans & Youssef, 2004; Savickas, 2005). Fatores cognitivos, como a presença de pensamentos negativos acerca de habilidades individuais e sobre o futuro profissional, assim como aspectos de ordem afetivo-emocional, como emoções pessimistas, configuram-se como fatores prejudiciais para comportamentos estratégicos necessários ao crescimento profissional (Lenz, Peterson, Reardon, & Saunders, 2010; Sampson et al., 2013; Saunders et al., 2000). Dessa forma, considerando a atual relevância que os aspectos psicológicos detêm sobre as trajetórias profissionais contemporâneas, este trabalho buscou compreender como estes influenciam a construção da carreira de universitários e indivíduos graduados em situação de emprego ou desemprego.

Para cumprir os objetivos desta pesquisa, utilizou-se o construto Adaptabilidade como representante dos aspectos psicológicos considerados positivos à carreira na amostra de universitários, dado que este construto é comumente observado em pesquisas cuja

população estudada é de origem universitária (Silveira, 2013; Taber & Blankemeyer, 2015). Assim, este se apresenta como construto associado a momentos anteriores à saída da universidade e à entrada no mercado de trabalho. Da mesma forma, o construto Capital Psicológico Positivo (PsyCap) foi utilizado para a amostra de indivíduos graduados em situação de emprego e desemprego, uma vez que esta população já se encontrava inserida em contextos de busca/experiência de emprego (Avey et al., 2009, 2011). Representando os aspectos psicológicos considerados prejudiciais ao desenvolvimento da carreira foi utilizado o construto Pensamentos Negativos de Carreira em ambas as amostras deste estudo.

Além disso, este estudo procurou seguir as orientações de Noronha, Freitas e Ottati (2003) e de Sparta, Bardagi e Teixeira (2006), autores que fomentam a necessidade da construção de instrumentos psicométricos para avaliar construtos relacionados ao desenvolvimento da carreira em contextos brasileiros. Para tanto, esta pesquisa também teve por objetivo a construção de um instrumento para mensurar a presença de pensamentos negativos de carreira.

OBJETIVOS

OBJETIVO GERAL

Explorar como os pensamentos negativos de carreira e os aspectos psicológicos positivos influenciam os estados afetivos-emocionais oriundos do contexto de carreira, além da percepção do indivíduo a respeito dos resultados alcançados na vida e na carreira.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Os objetivos específicos abaixo buscam criar meios teóricos e empíricos para atingir o objetivo geral deste trabalho.

ARTIGO 1

1. Construir um instrumento psicométrico para mensurar os pensamentos negativos de carreira;
2. Investigar as relações correlacionais e preditivas das dimensões do construto pensamentos negativos de carreira sobre os estados de afetos positivos e negativos a respeito da trajetória de carreira.

ARTIGO 2

3. Investigar as relações associativas dos construtos Capital Psicológico, Adaptabilidade de Carreira e Pensamentos Negativos sobre a Percepção de Resultados Alcançados, este último construto representando pelas variáveis Satisfação com a Vida, Satisfação com a Carreira e Percepção de Empregabilidade;
4. Explorar a invariância destas relações em diferentes grupos sociodemográficos, a saber: sexo, situação empregatícia atual, satisfação com atividades ocupacionais atuais.

ARTIGO 1. AVALIANDO PENSAMENTOS NEGATIVOS SOBRE A CARREIRA: O DESENVOLVIMENTO DE UMA MEDIDA (EPNC)

RESUMO

A presente pesquisa teve por objetivo desenvolver uma medida psicológica para avaliar a incidência de pensamentos negativos a respeito da carreira. O estudo foi realizado em uma amostra de 848 participantes com idade entre 18 e 45 anos ($M = 24,97$; $DP = 5,22$), sendo que 456 destes pertenciam ao sexo feminino (55,1%). A medida foi construída com base em material oriundo de outras escalas disponíveis e de entrevistas. A versão final da EPNC apresentou indicadores de validade e confiabilidade favoráveis ao seu uso, apresentando estrutura fatorial dividida em quatro fatores, sendo estes: Ansiedade e Insegurança de Decisão - AID ($\alpha = 0,92$), Pessimismo de Carreira – PC ($\alpha = 0,86$), Pessimismo de Mercado – PM ($\alpha = 0,79$) e Custos para o Sucesso – CS ($\alpha = 0,84$).

Palavras chave: cognições, desenvolvimento profissional, escala de autoavaliação

ASSESSING NEGATIVE THOUGHTS ABOUT CAREER: THE DEVELOPMENT OF A MEASURE (EPNC)

ABSTRACT

This research aimed the development of a psychological measure to assess the incidence of negative career thoughts. The study was conducted on a sample of 848 participants with varying between 18 and 25 years ($M = 24.97$, $SD = 5.22$), in which 456 of these participants were female (55.1%). The measure was elaborated from other available scales and interviews. The final version of EPNC showed favorable indicators of validity and reliability, with a factorial structure of four factors, nominated: Anxiety and Insecurity for Decision – AID ($\alpha = 0,92$), Career Pessimism - PC ($\alpha = 0,86$), Market pessimism – PM ($\alpha = 0,79$) and costs to reach Success – CS ($\alpha = 0,84$).

Keywords: cognitions, professional development, self-assessment scale

INTRODUÇÃO

Pesquisas têm demonstrado evidências de que pessoas que cultivam cognições positivas a respeito de si demonstram-se mais otimistas e possuem melhor desempenho na carreira (Ambiel & Noronha, 2012). Ao mesmo tempo, outros autores atentam para o fato de que os indivíduos podem ser influenciados por cognições de cunho pessimista ou pouco racional em relação à realidade, tendendo a perceber com maior sensibilidade aspectos negativos relacionados à própria carreira, tais como reprovações passadas em provas e entrevistas de emprego (Sampson, McClain, Musch, & Reardon, 2013), tornando-se fatores que favorecem a desmotivação de comportamentos necessários a construção da carreira do indivíduo (Kelly & Shin, 2008).

Essas cognições recebem a nomenclatura de pensamentos negativos, sendo nos últimos anos objeto de estudos de campos da psicologia ligados à psicoterapia (Beck, 1991) e também à psicologia vocacional e de carreira (Sampson, Peterson, Lenz, Reardon, & Saunders, 1998). Originalmente, os pensamentos disfuncionais têm sido abordados por áreas de estudo clínicas da psicologia que também utilizam da cognição para explicar o comportamento humano, sendo normalmente associadas ao sofrimento psicológico e ao desajustamento comportamental (Knapp & Beck, 2008).

Evidências dessa relação foram demonstradas por Beck (1991) em sua pesquisa com pacientes depressivos, visto que eles apresentaram elevados níveis de pensamentos negativos acerca de si, do mundo e em relação ao futuro. Estes pensamentos alteravam o funcionamento emocional do indivíduo depressivo que, ao avaliar o mundo de maneira pessimista, tendia a desvalorizar-se, elevando a presença de emoções negativas e, conseqüentemente, acabavam por dificultar o engajamento em interações que pudessem

combater os sintomas da depressão (Beck & Dozois, 2011). Da mesma forma, um indivíduo sobre o efeito de concepções pessimistas tende a perceber assuntos relacionados à carreira como eventos com os quais não possui habilidade para lidar, apresentando comportamentos que atrasam o seu desenvolvimento (Sampson et al., 1998).

HISTÓRICO DO CONSTRUTO E SUAS MEDIDAS EM CONTEXTOS DE CARREIRA

Os pensamentos negativos têm sido abordados por diversas nomenclaturas na literatura sobre carreira, tais como equívocos de carreira (Thompson, 1976), mitos sobre a carreira (Lewis & Gilhousen, 1981), crenças irracionais de carreira (Krumboltz, 1982), expectativas irracionais de carreira (Nevo, 1987), crenças disfuncionais de carreira (Corbishley & Yost, 1989), crenças pessimistas de carreira (Enright, 1995), crenças falhas de autoeficácia (Brown & Lent, 1996) e, recentemente pela nomenclatura, pensamentos disfuncionais ou negativos de carreira (Sampson et al., 2013, 1998).

Com o tempo, escalas psicológicas foram desenvolvidas com o objetivo de operacionalizar e mensurar o referido construto baseadas na literatura em vigor, tendo como exemplos o Inventário de Atitudes de Carreira (Woodrick, 1979), a Escala de Mitos de Carreira (Stead & Watson, 1993), o Inventário de Crenças de Carreira (Krumboltz, 1994) e o Inventário de Pensamentos de Carreira (Career Thoughts Inventory - CTI), sendo esta escala a mais utilizada em pesquisas (Sampson et al., 1998).

O Inventário de Pensamentos de Carreira (CTI) tem prevalecido nas pesquisas sobre o construto, sendo composta por 48 itens divididos em três subfatores. O primeiro fator é nomeado de Confusão para Tomada de Decisão ($\alpha = 0,90$), avaliando pensamentos negativos que refletem a dificuldade em iniciar os processos de tomada de decisão. O segundo fator é

nomeado de Ansiedade de Comprometimento ($a = 0,91$), apresentando pensamentos que refletem estados de ansiedade/pessimismo diante da necessidade de se comprometer com uma ou mais escolhas de carreira. O terceiro fator é nomeado Conflitos Externos ($a = 0,74$), relacionado a pensamentos que refletem dificuldades em balancear interesses individuais e opiniões de pessoas importantes (ex. pais, amigos, esposa, namoradas etc.), resultando em dificuldades em assumir uma escolha de carreira (Bullock-Yowell, Peterson, Reardon, Leierer, & Reed, 2011; Sampson et al., 1998).

Pesquisas que utilizam a CTI demonstram que o construto pensamentos negativos de carreira manifesta-se em inibições ou hesitações de engajamento em comportamentos importantes para o desenvolvimento da carreira, tais como comportamento exploratório (Bullock-Yowell, Katz, Reardon, & Peterson, 2012) ou tomada de decisão (Kelly & Shin, 2008; Starling & Miller, 2011). Em nível das cognições, demonstraram-se relacionados a índices diminuídos de autoeficácia (Bullock-Yowell et al., 2012) e identidade vocacional (Dipeolu, Sniatecki, Storlie, & Hargrave, 2013).

As escalas que avaliam a incidência de pensamentos negativos geralmente contém itens cujo conteúdo semântico refletem relatos de anseios a respeito de expectativas em relação a carreira, por exemplo, um indivíduo que acredita pouco em suas habilidades para obter retorno em uma profissão pode manifestar a seguinte verbalização – “*Não tenho segurança em minhas decisões profissionais*” (Liu, 2004). Ao pensar dessa forma, este indivíduo pode demonstrar comportamentos de hesitação em enviar currículos ou de se candidatar a vagas de emprego pelo anseio de poder falhar, prejudicando, desse modo, o acesso a oportunidades de crescimento profissional (Lenz, Peterson, Reardon, & Saunders, 2010).

PENSAMENTOS NEGATIVOS E SEUS IMPACTOS EMOCIONAIS NO DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA

Visões pessimistas a respeito de assuntos relacionados à carreira favorecem o surgimento de estados emocionais carregados de emoções negativas, como, por exemplo, ansiedade e tristeza, fatores que proporcionam a manutenção de empecilhos comportamentais que atrasam o desenvolvimento profissional do indivíduo, tais como procrastinação e encerramento prematuro de um curso/emprego (Sampson et al., 2013).

As dimensões afetivas estão diretamente relacionadas ao funcionamento cognitivo do indivíduo na própria carreira, podendo alterar sua saúde e bem-estar psicológicos (Zanon, Bastianello, Pacico, & Hutz, 2013a). Estados emocionais positivos de afetos são traduzidos na intensidade e na frequência com que um indivíduo vivencia emoções, como alegria, felicidade e otimismo; por outro lado, afetos negativos são caracterizados por emoções, como raiva, culpa e tristeza (Zanon, Bastianello, Pacico, & Hutz, 2013b).

Os afetos positivos vão propiciar visões mais otimistas em relação à vida, se generalizando a outros aspectos, como a satisfação em relação à escolha profissional, facilitando estados de motivação para manter-se engajado com a carreira (Bardagi & Hutz, 2010). Entretanto, indivíduos que estão a vivenciar afetos negativos sobre a trajetória de carreira, tendem a apresentar dificuldades em relação à tomada de decisão profissional (Hutz & Bardagir, 2006), demonstrando estados de estresse frente à necessidade de ponderar sobre opções para sua carreira.

Em relação aos aspectos afetivos de carreira, os pensamentos negativos demonstram-se quase sempre acompanhados de estados emocionais caracterizados por sentimentos de ansiedade e tristeza, fatores que podem prejudicar a saúde e o rendimento do indivíduo no

desenvolvimento de sua carreira, além de fortalecer o pessimismo sobre percepções pessoais e habilidades para o trabalho (Saunders, Peterson, Sampson, & Reardon, 2000; Solomon, 2011). Como demonstrado por Walker & Peterson (2012), correlações significativas são encontradas entre os pensamentos negativos e os sintomas emocionais de depressão ($0,40 \leq r \leq 0,51$; $p < 0,001$). Da mesma forma, o construto também demonstrou poder preditivo explicando 26% da variância nos sintomas de depressão.

A presença de pensamentos negativos que contribuem para a produção de estados emocionais prejudiciais à construção da carreira, também irá impactar nos níveis de satisfação com a atual escolha profissional (Chason, 2011). Como demonstrado por Bullock-Yowell et al. (2011), indivíduos que detêm elevados índices de pessimismo em relação à carreira apresentam maiores índices de estresse relacionados à vida e à carreira, além de maior insatisfação com a atual escolha profissional.

Os pensamentos negativos de carreira têm se demonstrado um construto associado a diversos fatores considerados como empecilhos para o desenvolvimento profissional do indivíduo (Bullock-Yowell et al., 2012; Sampson et al., 2013), além de ser um fator relacionado a estados emocionais prejudiciais à motivação para manter o engajamento na carreira (Solomon, 2011; Walker & Peterson, 2012), conseqüentemente, afetam a satisfação do indivíduo com a mesma (Bullock-Yowell et al., 2011; Chason, 2011). Dessa forma, dada a ausência até o momento desta revisão de instrumentos que avaliem o referido construto na população brasileira e alinhados com a necessidade de desenvolvimento de instrumentos de medida psicológica em contextos de carreira para a mesma população (Sparta, Bardagi, & Teixeira, 2006), o presente trabalho objetivou o desenvolvimento de uma medida para

avaliar a incidência de pensamentos negativos em contextos de carreira, buscando ao mesmo tempo explorar as seguintes hipóteses com base na literatura apresentada:

H1 – Os pensamentos negativos são relacionados à incidência de estados emocionais negativos em relação à carreira, da mesma forma também sendo preditores associados (**H1a**); **H2** – Os pensamentos negativos afetam o nível de satisfação que o indivíduo detém a respeito de suas atividades atuais (i. e. atividades de formação profissional ou atividades ocupacionais).

MÉTODO

PARTICIPANTES

A amostra deste estudo foi composta por 828 participantes, com idade entre 18 e 45 anos ($M = 24,97$; $DP = 5,22$), sendo que 456 destes pertenciam ao sexo feminino (55,1%). Grande parte da amostra desta pesquisa foi composta por estudantes universitários ($n = 369$; 44,6%) e indivíduos com graduação concluída em situação de emprego, sendo subdivididos em empregados em empresas privadas ($n = 124$; 15%), funcionários públicos ($n = 109$; 13,2%) e profissionais autônomos atualmente em exercício de sua profissão ($n = 79$; 9,5%). Além disso, também participaram deste estudo estudantes de pós-graduação ($n = 80$; 9,7%) e indivíduos graduados em situação de desemprego ($n = 67$; 8,1%).

PROCEDIMENTOS

ELABORAÇÃO DA ESCALA DE PENSAMENTOS NEGATIVOS DE CARREIRA – EPNC

As dimensões e os itens da escala foram elaborados com base em duas fontes de dados. A primeira fonte utilizada foi o material oriundo da Escala de Quatro Fatores de

Indecisão de Carreira desenvolvida por Brown et al. (2011) e o Inventário de Futuro de Carreira desenvolvido por Rottinghaus, Buelow, Matyja, e Schneider (2011). Da escala proposta por Brown et al. (2011) foram utilizadas duas dimensões: 1) Neuroticismo de Carreira e 2) Ansiedade de escolha/comprometimento com a carreira. Ambos os fatores avaliavam pensamentos que refletem estados de pessimismo e ansiedade frente à carreira. Em relação ao inventário de Rottinghaus et al. (2011) foi utilizada a dimensão Perspectivas Negativas de Carreira, cujos itens refletiam pensamentos a respeito de insucesso na carreira.

A segunda fonte de dados foi obtida por meio da elaboração e da utilização de um questionário on-line com perguntas abertas, em que foi solicitando aos participantes que descrevessem abertamente até três pensamentos negativos recorrentes a respeito da própria carreira. A análise dos dados provenientes das entrevistas foi realizada por meio do procedimento de análise de conteúdo (Bardin, 2011) em que a leitura exaustiva do material textual possibilitou a construção de categorias de respostas agrupadas pela semelhança de seu conteúdo, as quais foram convertidas em dimensões e as respostas em itens.

O conteúdo dos questionários foi agrupado em dois núcleos, o primeiro com temática abordando o mercado de trabalho, representando conteúdos pessimistas a respeito do funcionamento do mercado de trabalho e das possibilidades de retorno dos investimentos pessoais feitos na carreira. O segundo núcleo temático tratou de pensamentos que refletiam anseios sobre abdicar da vida pessoal em detrimento de obter sucesso na carreira. Com base nesses dados foi desenvolvida a escala de Pensamentos Negativos de Carreira – EPNC, possuindo inicialmente três dimensões, sendo Pessimismo de Carreira (PC), Ansiedade e Insegurança de Decisão (AID) e Pessimismo de Mercado (PM). A descrição operacional das dimensões e a origem dos itens é apresentada na **Tabela 1**.

Em seguida, as escalas foram submetidas ao julgamento de cinco juízes especialistas para constar a coerência e o pertencimento dos itens as suas respectivas dimensões (Pasquali, 1998). Assim, itens em que a concordância entre os juízes obteve valores iguais ou superiores a 80% foram selecionados para constituir o instrumento. Sugestões de reformulação dos itens feitas pelos juízes também foram acatadas no processo. O instrumento final para a fase de levantamento das propriedades psicométricas possuía um total de 37 itens, no formato de escala Likert de 5 pontos (1 = *Não me identifico em nada* e 5 = *Me identifico completamente*). Os itens foram escritos em formatos de afirmações que descreviam pensamentos pessimistas em relação à carreira e ao mercado de trabalho.

| Tabela 1. Descrição das dimensões iniciais da EPNC | |
|--|--|
| DIMENSÕES | ORIGEM DOS ITENS |
| Pessimismo de Carreira – PC: referindo-se a pensamentos de cunho pessimista, a respeito da obtenção de sucesso na carreira, provenientes do medo de fracassar, pela pouca confiança nas habilidades individuais, além de pensamentos de que a obtenção de sucesso na carreira será marcada por perdas na vida pessoal. (14 itens) | <ul style="list-style-type: none"> • Perspectivas Negativas de Carreira (Rottinghaus et al., 2011); • Neuroticismo de Carreira (Brown et al., 2011); • Entrevistas Online (Núcleo de respostas sobre perdas na vida pessoal). |
| Ansiedade e Insegurança de Decisão – AID: compreende pensamentos negativos que refletem a pouca confiança nas decisões de carreira, além da dificuldade em se comprometer com essas decisões, demonstrando estados de ansiedade frente a uma situação de escolha na carreira. (12 itens) | <ul style="list-style-type: none"> • Ansiedade de escolha e comprometimento com a carreira (Brown et al., 2011) |
| Pessimismo de Mercado - PM: referindo-se a pensamentos negativos a respeito das experiências com o mercado de trabalho, refletindo anseios a respeito da possibilidade de não haver o retorno esperado pelos investimentos feitos na carreira, estes representados pelo medo de não encontrar oportunidades de crescimento ou não ser valorizado enquanto profissional. (11 itens) | <ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas Online (Núcleo de respostas sobre mercado de trabalho) |

INSTRUMENTOS

Para a aquisição dos dados deste estudo utilizou-se um questionário contendo duas escalas psicométricas, além de perguntas a respeito de características sociodemográficas. Estes são descritos abaixo em ordem de aplicação:

1. **Questionário Sociodemográfico:** instrumento com itens de caracterização dos participantes por meio das variáveis/critério: sexo, idade, vínculo de carreira atual (universitário, estudante de pós-graduação, desempregado, autônomo, empregado em empresa pública ou privada) e satisfação com atividades ocupacionais atuais (i. e. Pouco Satisfeito, Satisfeito e Muito Satisfeito).
2. **Escala de Afetos sobre o Projeto de Carreira (EAPC):** Escala desenvolvida por De Andrade, Pissaia, Silva e Oliveira (2016) que avalia a incidência de emoções frente ao projeto de carreira. A escala é composta por 12 itens subdivididos de forma bifatorial: Afetos negativos de carreira ($\alpha = 0,89$; ex. *Tem se sentido deprimido ao pensar no futuro profissional*) e afetos positivos de carreira ($\alpha = 0,81$; ex. *Estou satisfeito com a minha vida profissional*).
3. **Escala de Pensamentos Negativos de Carreira:** Foi o último instrumento do questionário, naquele momento ainda em fase de levantamento das propriedades psicométricas, contendo os seus 37 itens originais.

A coleta de dados ocorreu em ambientes on-line, sendo o questionário de pesquisa contendo a EPNC desenvolvido na plataforma Google Formulários. A divulgação do questionário foi inicialmente realizada por meio de um convite que foi publicado em redes sociais, especificamente Facebook e LinkedIn, em que o participante que desejasse participar era instruído a deixar um comentário contendo seu e-mail ou a menção de seu desejo em

participar. Em seguida, convites individuais eram enviados via mensagens de e-mail ou por meio do próprio chat privado dessas redes sociais. Em nenhum momento o link do questionário foi exposto, sendo esta medida tomada em prol da manutenção do controle amostral.

Concomitantemente, também se utilizou da metodologia CORP - Coleta On-line com Recrutamento Presencial (Wachelke, Natividade, Andrade, Wolter, & Camargo, 2014), um procedimento misto que alia as vantagens de um contato presencial à coleta on-line. O procedimento desta estratégia consistia no convite presencial de participação feito a alunos de universidades públicas e privadas localizadas no sudeste brasileiro. O aluno que desejasse participar fornecia seu e-mail para subsequente envio do link da pesquisa. Em todas as estratégias adotadas o anonimato dos participantes foi respeitado. Este projeto seguiu as normas éticas estabelecidas na resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde, sendo avaliado e aprovado sob o Parecer número 1.010.020, emitido pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos por intermédio da Plataforma Brasil.

PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS

Os dados obtidos nesta pesquisa foram analisados com o auxílio de três programas: o SPSS - Statistical Package for the Social Sciences, o pacote Rstudio do programa R (R Core Team, 2015) e o pacote AMOS do SPSS. Inicialmente foram realizadas análises estatísticas descritivas com o objetivo de caracterização da amostra; em seguida, o pacote Rstudio foi utilizado para realizar a Análise Paralela (Laros, 2012) com objetivo de auxiliar na decisão do número de fatores a serem extraídos da escala. Após essa etapa, os procedimentos de análise fatorial exploratória, assim como também o cálculo do coeficiente alfa de Cronbach foram feitos no SPSS, com o objetivo de averiguar a estrutura fatorial e a

confiabilidade das dimensões resultantes. Por meio do uso do pacote AMOS procedeu-se uma Análise Fatorial Confirmatória da escala, adotando-se, então, de acordo com a literatura especializada (Pilati & Laros, 2007; Ullman, 2013), os seguintes critérios de para um ajuste satisfatório dos modelos: $\chi^2/DF < 3$; GFI, AGFI, NFI e CFI $> 0,90$; RMSEA $< 0,08$. Por fim, comparações entre os grupos de satisfação com atividades ocupacionais atuais (H2) foram realizadas utilizando-se Análises de Variância Multivariadas (MANOVA), assim como análises de correlação e a construção de modelos de regressão linear múltipla para testar associações entre os construtos afetos de carreira e pensamentos negativos de carreira (H1 e H1b).

RESULTADOS

PROPRIEDADES PSICOMÉTRICAS DA EPNC

Para averiguar a fatorabilidade da escala, procedeu-se a uma Análise Fatorial Exploratória utilizando o método de Análise dos Componentes Principais. Os índices KMO e o Teste de Esfericidade de Bartlett foram ambos significativos, obtendo o respectivo valor de 0,96 [$\chi^2(666) = 16966,466$; $p < 0,001$]. Para a decisão do número de fatores a serem extraídos, utilizou-se o método de Análise Paralela A decisão pelo uso desse método é porque este apresenta o menor índice de erros a respeito do número de fatores passíveis de serem extraídos, em um procedimento de análise fatorial exploratória (Laros, 2012). O resultado da análise paralela é demonstrado na **Figura 1**.

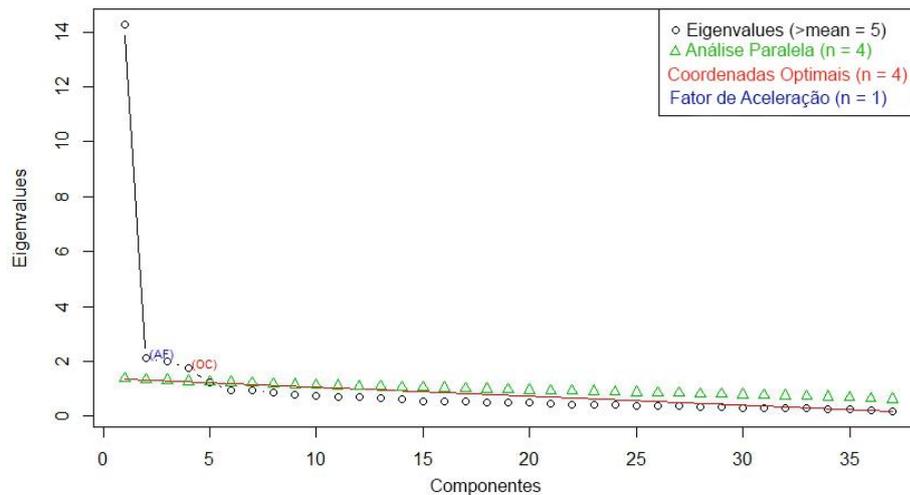


Figura 1. Análise Paralela de Horn

Procedeu-se, então, a extração dos quatro fatores sugeridos pelo critério da análise paralela, utilizando como método a fatoração de eixo principal e se optando por utilizar o método de rotação Ortogonal Varimax para assegurar que os fatores permanecessem não correlacionados (Dancey & Reidy, 2006). Essa rotação ofereceu uma estrutura fatorial simples constituída dos itens que possuíam as cargas mais elevadas em cada fator. Em seguida, decidiu-se pela exclusão de itens com cargas fatoriais inferiores a 0,3. Da mesma forma, itens que apresentassem cargas fatoriais presentes em mais de um fator foram excluídos quando a diferença entre as cargas fatoriais fosse inferior a 0,2. Desse modo, quando a diferença fosse maior, o item permaneceria retido no fator em que demonstrou maior carga fatorial. A estrutura fatorial resultante reteve 27 dos 37 itens iniciais, estes são demonstrados na **Tabela 2**.

O primeiro fator, Ansiedade e Insegurança de Carreira – AID, explicou 38,5% da variância dos dados, obtendo alfa de Cronbach de 0,92 e agrupando itens de pensamentos negativos que refletem a insegurança a respeito das decisões feitas na carreira (ex. *Tenho medo de que eu esteja tomando as decisões erradas em minha carreira*).

O segundo fator, Pessimismo de Carreira – PC , explicou 5,70% da variância dos dados, obtendo alfa de Cronbach de 0,86 – agrupando itens que refletem pensamentos de natureza pessimista a respeito da carreira, tais como medo de fracassar (ex. *Eu acredito que não vale a pena investir em minha carreira, pois nunca serei bom o suficiente para ser bem sucedido*) ou pouca confiança nas habilidades individuais para o trabalho (ex. *Acho que não tenho/terei as habilidades necessárias para ser bem sucedido em minha carreira*).

O terceiro fator, Pessimismo de Mercado, explicou 5,40% da variância dos dados, obtendo alfa de Cronbach de 0,79 e agrupando itens referentes a pensamentos negativos a respeito do mercado de trabalho, representados por conteúdos que conjecturam o medo de não obter retorno nos investimentos feitos na carreira (ex. *O mercado de trabalho não recompensa as pessoas de forma justa pelos seus esforços*), além do pessimismo a respeito de oportunidades para crescimento ou valorização profissional (ex. *Com a atual situação do mercado de trabalho, acredito que não encontrarei boas oportunidades para crescer profissionalmente*).

O quarto fator agrupou os itens desenvolvidos com base no segundo núcleo de conteúdo obtido na análise das entrevistas on-line. Esses itens inicialmente pertenciam ao fator *Pessimismo de Carreira (PC)* e representavam pensamentos negativos sobre os custos necessários para se alcançar o sucesso, refletindo estados de anseios a respeito de possíveis perdas na vida pessoal em detrimento da obtenção de um status profissional de sucesso (ex. *As extensas jornadas de trabalho me farão trabalhar demais, assim não terei tempo para outros interesses pessoais*). Dessa forma, este novo fator foi nomeado de Custos para o Sucesso (CS), obtendo variância explicada no valor de 4,70% e coeficiente de precisão no valor de 0,84.

| Tabela 2. Estrutura Fatorial da EPNC | AID | PC | PM | CS |
|--|------------|-----------|-----------|-----------|
| Sinto me inseguro em tomar decisões sobre minha carreira. | 0,81 | | | |
| Não tenho segurança em minhas decisões profissionais. | 0,76 | | | |
| Sou inseguro sobre minhas decisões profissionais. | 0,73 | | | |
| Eu sofro quando tenho de tomar alguma decisão em minha carreira. | 0,70 | | | |
| Eu demoro muito para tomar decisões em minha carreira. | 0,68 | | | |
| Tenho medo de que eu esteja tomando as decisões erradas em minha carreira. | 0,67 | | | |
| Tenho medo de tomar as decisões profissionais erradas, por isso evito pensar sobre elas. | 0,56 | | | |
| Não sei ao certo se estou na carreira que quero seguir. | 0,54 | | | |
| Sinto-me aliviado quando alguém me diz o que devo fazer em minha carreira. | 0,47 | | | |
| Não vejo boas coisas em meu futuro profissional. | | 0,67 | | |
| Acho que não tenho/terei as habilidades necessárias para ser bem-sucedido em minha carreira. | | 0,66 | | |
| Eu acredito que não vale a pena investir em minha carreira, pois nunca serei bom o suficiente para ser bem-sucedido. | | 0,66 | | |
| Acho que não sou/serei um bom profissional. | | 0,63 | | |
| Acho pouco provável que coisas boas venham a acontecer em minha carreira. | | 0,63 | | |
| Sempre tenho as piores expectativas em relação a minha carreira. | | 0,58 | | |
| Quando penso na atual situação do mercado de trabalho, me sinto frustrado. | | | 0,64 | |
| Com a atual situação do mercado de trabalho, acredito que não encontrarei boas oportunidades para crescer profissionalmente. | | | 0,58 | |
| Tenho medo de que meu trabalho não é/será valorizado por outros profissionais. | | | 0,55 | |
| Tenho medo de que possa vir a trabalhar em um emprego fora de minha área de formação. | | | 0,52 | |
| Demissões para cortar gastos são coisas muito comuns nos dias de hoje, isso me desmotiva a investir em minha profissão. | | | 0,50 | |
| O mercado de trabalho não recompensa as pessoas de forma justa pelos seus esforços. | | | 0,42 | |
| Fico preocupado com a possibilidade de vir a trabalhar em algo mais monótono do que empolgante. | | | 0,34 | |
| O mercado de trabalho é muito imprevisível, por isso traçar metas profissionais de longo prazo é perda de tempo. | | | 0,32 | |
| Se eu quiser ser bem-sucedido, tenho de abrir mão do tempo que tenho para ficar com pessoas de que gosto. | | | | 0,83 |
| Sinto que terei que deixar minha vida pessoal de lado para poder ser bem-sucedido em minha vida profissional. | | | | 0,77 |
| Para ser bem-sucedido tenho que abrir mão de várias coisas de que gosto. | | | | 0,76 |
| As extensas jornadas de trabalho me farão trabalhar demais, assim não terei tempo para outros interesses pessoais. | | | | 0,46 |
| Variância Explicada | 38,5 | 5,70 | 5,40 | 4,70 |
| Alfa de Cronbach | 0,92 | 0,86 | 0,79 | 0,84 |

Sequencialmente, a estrutura obtida na fase exploratória foi submetida ao procedimento de Análise Fatorial Confirmatória. Os resultados demonstraram que dos sete indicadores selecionados para confirmar o ajuste do modelo obtido na fase exploratória, cinco destes, respectivamente os indicadores GFI, NFI, CFI (todos maiores que 0,90) e RMSEA (<0,08) obtiveram resultados satisfatórios no modelo 1 (M1) [$\chi^2 = 930,621$; gl = 269 ($p < 0,01$); $\chi^2/\text{gl} = 3,46$; GFI = 0,91; AGFI = 0,89; NFI = 0,91; CFI = 0,94; RMSEA = 0,05]. Os indicadores χ^2/gl (3,46) e AGFI (0,89) apresentaram valores levemente abaixo do critério de corte, sugerindo a necessidade de reespecificação do modelo. Em análise das matrizes de resíduos padronizados, foram observados valores altos de covariância entre alguns itens, respectivamente itens 06 e 07 (Fator AID, MI = 44,129), além dos itens 11 e 13 (Fator PC, MI = 92,729). Dessa forma, reespecificações foram conduzidas permitindo a correlação entre esses itens, resultando no modelo 2 (M2) [$\chi^2 = 784,145$; gl = 267 ($p < 0,01$); $\chi^2/\text{gl} = 2,94$; GFI = 0,93; AGFI = 0,91; NFI = 0,93; CFI = 0,95; RMSEA = 0,05] que, por sua vez, obteve resultados melhores em comparação aos do modelo 1.

EPNC E VARIÁVEIS DISCRIMINATIVAS

Em busca de averiguar a hipótese de que a incidência de pensamentos negativos poderia influenciar a satisfação com as atividades atuais (H2), Análises de Variância Multivariada (MANOVA) foram realizadas. Esta etapa da análise de dados excluiu a amostra de desempregados em decorrência do não envolvimento presente em atividades de formação profissional (i. e. graduação ou pós-graduação) ou atividades ocupacionais remuneradas.

A **tabela 3** apresenta os resultados das diferenças entre os grupos por meio do uso do teste Post-hoc Tukey HSD. Com base nos resultados, constatou-se que o nível de pessimismo a respeito da carreira afetará a satisfação que o indivíduo detém sobre suas ocupações atuais

[F(8,1494) = 14,68, $p < 0,001$; Wilk's $\Lambda = 0,86$, $\eta^2 = 0,07$]. De maneira geral, notou-se que quanto maior a insatisfação com as atividades atuais, maior é a incidência de pensamentos negativos de carreira. Dessa forma, confirma H2 e, ao mesmo tempo, evidencia as propriedades discriminantes da medida.

Tabela 3. Manova para os grupos de satisfação.

| Nível de satisfação | AID | PC | PM | CS |
|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Pouco satisfeito | 2,51 ^a | 1,88 ^a | 2,83 ^a | 2,89 ^a |
| Satisfeito | 2,06 ^b | 1,51 ^b | 2,46 ^b | 2,55 ^b |
| Muito satisfeito | 1,66 ^c | 1,27 ^c | 2,08 ^c | 2,23 ^c |

Nota. Médias que não compartilham o mesmo sobrescrito diferem uma da outra, de acordo com Tukey HSD, $p < 0,05$.

CORRELATOS E PREDITORES DE AFETOS DE CARREIRA

Para investigar as relações entre os pensamentos negativos e os estados emocionais a respeito da carreira (H1), assim como as possíveis associações preditivas entre os construtos (H1a), procedeu-se inicialmente a uma análise de correlação de Pearson; em seguida, duas análises de regressão linear múltipla foram realizadas utilizando como variáveis dependentes os Afetos Positivos e Negativos de Carreira, assim como as dimensões da EPNC como variáveis independentes. Os resultados são demonstrados na **Tabela 4**.

Tabela 4. Correlações e Modelos de Regressão

| | Afetos Positivos de Carreira ($R^2=41,6\%$) | | | | Afetos Negativos de Carreira ($R^2=68,2\%$) | | | |
|-----|--|-------|------|---------|--|------|------|--------|
| | r | B | EP | b | r | B | EP | b |
| AID | -0,59** | -0,32 | 0,03 | -0,35** | 0,70** | 0,35 | 0,03 | 0,30** |
| PC | -0,53** | -0,27 | 0,04 | -0,23** | 0,70** | 0,50 | 0,04 | 0,34** |
| PM | -0,51** | -0,20 | 0,04 | -0,18** | 0,68** | 0,41 | 0,04 | 0,30** |
| CS | -0,31** | -0,00 | 0,02 | -0,00 | 0,45** | 0,07 | 0,02 | 0,07** |

Nota. AID (Ansiedade e Insegurança de Decisão); PC (Pessimismo de Carreira); PM (Pessimismo de Mercado) e CS (Custos para o Sucesso). r (coeficiente de correlação de Pearson); B (valores de beta); EP (Erro Padrão) e b (valores de Beta padronizados). ** ($p < 0,001$).

Os resultados das correlações demonstram que os pensamentos negativos apresentam elevada relação com a incidência de emoções negativas ($0,45 \leq r \leq 0,70$; $p < 0,001$), assim

como as relações negativas com a ocorrência de emoções positivas em relação à carreira ($-0,31 \leq r \leq -0,59$; $p < 0,001$), dessa forma, confirmando H1. Baseado nos modelos verificou-se, em relação aos efeitos dos pensamentos negativos sobre a produção de Afetos Positivos de Carreira, que todas as três primeiras dimensões do construto, estas sendo AID - Ansiedade e Insegurança de Decisão ($b = -0,35$; $p < 0,001$), PC - Pessimismo de Carreira ($b = -0,23$; $p < 0,001$) e PM - Pessimismo de Mercado ($b = -0,18$; $p < 0,001$) se demonstraram como preditores estatisticamente significativos, explicando 41,6% da variância dos dados [$F(4,823) = 148,553$; $p < 0,001$].

Os resultados para os efeitos dessas mesmas dimensões sobre a variável dependente Afetos Negativos de Carreira também foram significativos: AID ($b = 0,30$; $p < 0,001$), PC ($b = 0,34$; $p < 0,001$) e PM ($b = 0,30$; $p < 0,001$), explicando 68,2% da variância entre os dados [$F(4,823) = 441,120$; $p < 0,001$]. Somente a dimensão Custos para o Sucesso (CS) não apresentou resultados expressivos, não atingindo significância estatística para os valores de beta padronizados associados à variável Afetos Positivos ($b = -0,002$; $p < 0,92$) e valores insignificantes para o caso dos Afetos Negativos de Carreira ($b = 0,07$; $p < 0,001$), demonstrando que esse fator não se demonstra um bom preditor de estados emocionais positivos ou negativos associados à carreira. Dessa forma, confirmando parcialmente H1a.

DISCUSSÃO

Com base nos resultados levantados nesta pesquisa, constatou-se que a Escala de Pensamentos Negativos de Carreira – EPNC apresenta indicadores favoráveis para seu uso em contextos de pesquisa. A medida apresentou propriedades psicométricas satisfatórias, tanto em seus indicadores de validade de construto obtidos mediante a Análise Fatorial Exploratória (Damásio, 2012; Laros, 2012) e Confirmatória (Pilati & Laros, 2007; Ullman,

2013) quanto para os índices de confiabilidade dos fatores extraídos (Nunnally & Bernstein, 1994).

Em termos de consistência teórica, a escala apresentou organização estrutural análoga a outros instrumentos já desenvolvidos para medir o construto pensamentos negativos de carreira, além de coerência com a literatura atual sobre o construto (Sampson et al., 2013). Nota-se que os dois primeiros fatores da EPNC apresentam lógica similar às dimensões encontradas no Inventário de Pensamentos de Carreira (CTI) desenvolvido por Sampson et al. (1998), especificamente os fatores Confusão para Tomada de Decisão e Ansiedade de Comprometimento, que apresentam definições semelhantes aos fatores AID e PC da EPNC.

Os fatores Pessimismo de Mercado (PM) e não apresentaram semelhanças com a estrutura fatorial de outras escalas desenvolvidas para avaliar o fenômeno pensamentos negativos de carreira. Estas duas dimensões são oriundas da análise de conteúdo dos questionários on-line e refletem pensamentos pessimistas frequentes nos relatos de universitários e pessoas inseridas no mercado de trabalho brasileiro. Nesse ponto, a EPNC demonstrou-se inovadora e adaptada em sua estrutura fatorial à realidade brasileira.

A respeito da capacidade discriminante da medida, é possível observar a sensibilidade do instrumento na diferenciação dos grupos em termos de percepções a respeito da satisfação com as atuais atividades ocupacionais. Esses resultados estão em consonância com a literatura de carreira, visto que se nota que indivíduos afetados pelo pessimismo em relação à própria trajetória profissional vão apresentar dificuldades e insegurança em relação as suas decisões na carreira (Starling & Miller, 2011), fator que irá prejudicar o estabelecimento de características importantes para sua satisfação como, por

exemplo, a identificação com a atual escolha vocacional (Dipeolu et al., 2013) e percepções de favoráveis de autoeficácia (Bullock-Yowell et al., 2012).

Em termos de validade convergente/divergente e valor preditivo da medida em relação a outros construtos, constatou-se que os pensamentos negativos de carreira detêm expressiva relação ($0,45 \leq r \leq 0,70$; $p < 0,001$) e influência sobre o estabelecimento de estados afetivo-emocionais negativos em relação à trajetória profissional ($R^2 = 68,2\%$; $p < 0,001$). Estudos em amostras de universitários corroboram estes resultados. Walker e Peterson (2012) demonstraram que a incidência de pensamentos negativos de carreiras correlaciona-se com a ocorrência de sintomas de depressão, sendo que resultados semelhantes também são encontrados em escalas de sintomas de ansiedade e aspectos de vulnerabilidade emocional (Bullock-Yowell et al., 2015).

Os pensamentos negativos também demonstraram relação ($-0,31 \leq r \leq -0,59$; $p < 0,001$) e influência sobre a manifestação de emoções positivas em relação à carreira ($R^2 = 41,6\%$; $p < 0,001$). Este resultado é um indicador de que o enviesamento pessimista é um empecilho à formação de sentimentos positivos favoráveis ao desenvolvimento profissional do indivíduo (Hutz & Bardagir, 2006). Este resultado também se manifesta ao se observar as diferenças entre os grupos de satisfação com as atividades de carreira atuais, em que a ocorrência de pensamentos negativos demonstra-se associada a maiores índices de insatisfação com essas atividades.

O nível de satisfação com o andamento da carreira está diretamente relacionado à frequência com que o indivíduo vivencia emoções positivas em relação à própria carreira como, por exemplo, alegria e otimismo (Bardagi & Hutz, 2010). Ao ser influenciado por pensamentos negativos, o indivíduo passaria, então, a vivenciar menos essas sensações

positivas, conseqüentemente, diminuindo as percepções satisfatórias a respeito de própria carreira (Bullock-Yowell et al., 2011; Chason, 2011).

Em termos de contribuição, conclui-se que a medida produzida neste estudo apresentou qualidades que favorecem seu uso em pesquisas, tanto em contextos de formação universitária quanto de trabalho. A pesquisa também contribui para apresentar um novo construto no contexto brasileiro de pesquisas e intervenções de carreira, permitindo sensibilizar pesquisadores e profissionais que trabalham com orientação de carreira sobre os impactos nocivos que a incidência de pensamentos negativos pode acarretar sobre o funcionamento emocional, cognitivo e comportamental do indivíduo na construção de sua trajetória profissional.

Por fim, algumas limitações do estudo devem ser salientadas. Nota-se a pouca expressividade dos grupos de profissionais autônomos ($n = 79$; 9,5%), estudantes de pós-graduação ($n = 80$; 9,7%) e indivíduos em situação de desemprego ($n = 67$; 8,1%). Fator que aumenta a demanda por evidências de adequação da medida em amostras maiores dessas populações, com o objetivo de aumentar a confiança na generalização dos demais resultados encontrados neste estudo.

Além disso, os elevados valores de correlação, assim como a elevada variância explicada nos modelos preditivos dos afetos de carreira precisam ser observados com cuidado, dada uma possível sobreposição de itens cujo conteúdo semântico é similar entre as escalas de afetos de carreira e a EPNC, havendo a necessidade de se investigar a influência dos pensamentos negativos sobre esses estados emocionais. Sugere-se a utilização de outras escalas que avaliem esses sentimentos utilizando itens com conteúdo semântico

diversificado e, dessa forma, permitindo a obtenção de evidências mais confiáveis, que poderiam corroborar com os achados deste estudo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi validar uma medida para o construto pensamentos negativos de carreira, atentando para a relevância do construto no presente contexto, em que o protagonismo e as percepções individuais são cada vez mais importantes para o engajamento do indivíduo na própria carreira. Ao apresentar este novo instrumento ao contexto de pesquisas sobre a carreira no Brasil, considera-se alcançado tal objetivo. Salientamos, porém, que as descobertas deste estudo ainda são iniciais, havendo a necessidade de investigar em pesquisas futuras outras relações convergentes e divergentes da medida com diferentes construtos de carreira, além de buscar compreender com maior precisão como os pensamentos negativos influenciam o desenvolvimento da carreira em diferentes grupos sociodemográficos.

REFERÊNCIAS

- Ambiel, R. A. M., & Noronha, A. P. P. (2012). Autoeficácia para escolha profissional: teoria, pesquisas e avaliação. *Psicologia Em Pesquisa*, 6(02), 171–178. <http://doi.org/10.5327/Z1982-12472012000200010>
- Bardagi, M. P., & Hutz, C. S. (2010). Satisfação de vida, comprometimento com a carreira e exploração vocacional em estudantes universitários. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 62(1), 159–170. Retrieved from http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672010000100016&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt
- Bardin, L. (2011). *Análise de Conteúdo* (2nd ed.). São Paulo: Edições 70.
- Beck, A. T. (1991). Cognitive therapy. A 30-year retrospective. *The American Psychologist*, 46(4), 368–75. <http://doi.org/10.1037/0003-066x.46.4.368>
- Beck, A. T., & Dozois, D. J. A. (2011). Cognitive therapy: current status and future directions. *Annual Review of Medicine*, 62, 397–409. <http://doi.org/10.1146/annurev-med-052209-100032>
- Brown, S. D., Hacker, J., Abrams, M., Carr, A., Rector, C., Lamp, K., ... Siena, A. (2011). Validation of a Four-Factor Model of Career Indecision. *Journal of Career Assessment*, 20(1), 3–21. <http://doi.org/10.1177/1069072711417154>
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (1996). A Social Cognitive Framework for Career Choice Counseling. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 354–366. <http://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1996.tb00451.x>

- Bullock-Yowell, E., Katz, S. P., Reardon, R. C., & Peterson, G. W. (2012). The Roles of Negative Career Thinking and Career Problem-Solving Self-Efficacy in Career Exploratory Behavior. *The Professional Counselor*, 2(2), 102–104. <http://doi.org/10.15241/eby.2.2.102>
- Bullock-Yowell, E., Peterson, G. W., Reardon, R. C., Leierer, S. J., & Reed, C. A. (2011). Relationships Among Career and Life Stress, Negative Career Thoughts, and Career Decision State: A Cognitive Information Processing Perspective. *The Career Development Quarterly*, 59(4), 302–314. <http://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00071.x>
- Bullock-Yowell, E., Reed, C. A., Mohn, R. S., Galles, J., Peterson, G. W., & Reardon, R. C. (2015). Neuroticism, Negative Thinking, and Coping With Respect to Career Decision State. *The Career Development Quarterly*, 63(4), 333–347. <http://doi.org/10.1002/cdq.12032>
- Chason, A. K. (2011). *The Relationships Among Negative Career Thoughts, Profile Elevation, Differentiation, Career Decidedness, and Satisfaction with Choice*. Florida State University. Retrieved from <http://diginole.lib.fsu.edu/islandora/object/fsu%3A254255/>
- Corbishley, M. A., & Yost, E. B. (1989). Assessment and Treatment Dysfunctional Cognitions in Career Counseling. *Career Planning and Adult Development Journal*, 5(3), 20–26. Retrieved from <http://eric.ed.gov/?id=EJ400027>
- Damásio, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 213–228. Retrieved from

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712012000200007&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt

Dancey, C. P., & Reidy, J. (2006). *Estatística sem matemática para psicologia: usando SPSS para Windows*. Artmed.

De Andrade, A. L., Pissaia, A. T., Silva, M. Z., & Oliveira, M. Z. de. (2016). Características Proteanas e Afetos sobre Carreira de Estudantes de Psicologia. *Estudos de Psicologia*.

Dipeolu, A., Sniatecki, J. L., Storlie, C. A., & Hargrave, S. (2013). Dysfunctional career thoughts and attitudes as predictors of vocational identity among young adults with attention deficit hyperactivity disorder. *Journal of Vocational Behavior*, 82(2), 79–84. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.003>

Enright, M. S. (1995). The Relationship between Disability Status, Career Beliefs, and Career Indecision. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40(2), 134–52. Retrieved from <http://eric.ed.gov/?id=EJ546945>

Hutz, C. S., & Bardagir, M. P. (2006). Indecisão profissional, ansiedade e depressão na adolescência: a influência dos estilos parentais. *Psico-USF*, 11(1), 65–73. <http://doi.org/10.1590/S1413-82712006000100008>

Kelly, K. R., & Shin, Y.-J. (2008). Relation of Neuroticism and Negative Career Thoughts and Feelings to Lack of Information. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 201–213. <http://doi.org/10.1177/1069072708329029>

Knapp, P., & Beck, A. T. (2008). Fundamentos, modelos conceituais, aplicações e pesquisa da terapia cognitiva. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, 30, s54–s64.

<http://doi.org/10.1590/S1516-44462008000600002>

- Krumboltz, J. D. (1982). Private Rules in Career Decision Making. Special Publications Series No. 38. Retrieved from <http://eric.ed.gov/?id=ED229608>
- Laros, J. A. (2012). O uso da análise fatorial: algumas diretrizes para pesquisadores. In L. Pasquali (Ed.), *Análise fatorial para pesquisadores* (pp. 141–160). Petrópolis: Editora Vozes.
- Lenz, J. G., Peterson, G. W., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (2010). Connecting career and mental health counseling: Integrating theory and practice. Retrieved from http://counselingoutfitters.com/vistas/vistas10/Article_01.pdf
- Lewis, R. A., & Gilhousen, M. R. (1981). Myths of Career Development: A Cognitive Approach to Vocational Counseling. *The Personnel and Guidance Journal*, 59(5), 296–299. <http://doi.org/10.1002/j.2164-4918.1981.tb00553.x>
- Liu, Y.-C. (2004). Relationships between career resilience and career beliefs of employees in Taiwan. Retrieved from <https://repository.tamu.edu/handle/1969.1/474>
- Nevo, O. (1987). Irrational Expectations in Career Counseling and Their Confronting Arguments. *The Career Development Quarterly*, 35(3), 239–250. <http://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1987.tb00918.x>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd editio). New York: McGraw-Hill New York.
- Pasquali, L. (1998). Princípios de elaboração de escalas psicológicas. *Rev. Psiquiatr. clín.(São Paulo)*, 25(5), 206–213.

- Pilati, R., & Laros, J. A. (2007). Modelos de equações estruturais em psicologia: conceitos e aplicações. *Psicologia: Teoria E Pesquisa*, 23(2), 205–216. <http://doi.org/10.1590/S0102-37722007000200011>
- R Core Team. (2015). R: A language and environment for statistical computing. Vienna, Austria. Retrieved from <http://www.r-project.org>
- Rottinghaus, P. J., Buelow, K. L., Matyja, A., & Schneider, M. R. (2011). The Career Futures Inventory-Revised: Measuring Dimensions of Career Adaptability. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 123–139. <http://doi.org/10.1177/1069072711420849>
- Sampson, J. P., McClain, M.-C., Musch, E., & Reardon, R. C. (2013). Variables Affecting Readiness to Benefit From Career Interventions. *The Career Development Quarterly*, 61(2), 98–109. <http://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00040.x>
- Sampson, J. P., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1998). The Design and Use of a Measure of Dysfunctional Career Thoughts Among Adults, College Students, and High School Students: The Career Thoughts Inventory. *Journal of Career Assessment*, 6(2), 115–134. <http://doi.org/10.1177/106907279800600201>
- Saunders, D. E., Peterson, G. W., Sampson, J. P., & Reardon, R. C. (2000). Relation of Depression and Dysfunctional Career Thinking to Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 288–298. <http://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1715>
- Solomon, J. L. (Jennifer L. (2011). *Decision Space Worksheet, the Career Thoughts Inventory, and the Beck Depression Inventory-II as Measures of Mental Health in the Career Decision-Making Process*. Florida State University. Retrieved from <http://diginole.lib.fsu.edu/islandora/object/fsu%3A183122/>

- Sparta, M., Bardagi, M. P., & Teixeira, M. A. P. (2006). Modelos e instrumentos de avaliação em orientação profissional: perspectiva histórica e situação no Brasil. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2), 19–32. Retrieved from http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902006000200004&lng=pt&nrm=iso&tlng=es
- Starling, P. V., & Miller, G. (2011). Negative Thought Patterns of Undecided Community College Students: Implications for Counselors and Advisors. *Community College Journal of Research and Practice*, 35(10), 756–772. <http://doi.org/10.1080/10668920903381839>
- Stead, G. B., & Watson, M. B. (1993). The Career Myths Scale: its validity and applicability. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 16(2), 89–97. <http://doi.org/10.1007/BF01418145>
- Thompson, A. P. (1976). Client Misconceptions in Vocational Counseling. *The Personnel and Guidance Journal*, 55(1), 30–33. <http://doi.org/10.1002/j.2164-4918.1976.tb04607.x>
- Ullman, J. B. (2013). Structural Equation Modeling. In B. G. Tabachnick & L. S. Fidell (Eds.), *Using Multivariate Statistics* (6th Editio, pp. 681–785). New Jersey: Pearson Education Inc.
- Wachelke, J., Natividade, J., Andrade, A. de, Wolter, R., & Camargo, B. (2014). Caracterização e Avaliação de um Procedimento de Coleta de Dados Online (CORP). *Avaliação Psicológica*, 13(1), 143–146. Retrieved from http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-

04712014000100017&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt

- Walker, J. V., & Peterson, G. W. (2012). Career Thoughts, Indecision, and Depression: Implications for Mental Health Assessment in Career Counseling. *Journal of Career Assessment*, 20 (4), 497–506. <http://doi.org/10.1177/1069072712450010>
- Woodrick, C. (1979). *The development and standardization of an attitude scale designed to measure career myths held by college students*. Texas A&M University.
- Zanon, C., Bastianello, M. R., Pacico, J. C., & Hutz, C. S. (2013a). Desenvolvimento e validação de uma escala de afetos positivos e negativos. *Psico-USF*, 18(2), 193–201. <http://doi.org/10.1590/S1413-82712013000200003>
- Zanon, C., Bastianello, M. R., Pacico, J. C., & Hutz, C. S. (2013b). Relationships Between Positive and Negative Affect and the Five Factors of Personality in a Brazilian Sample. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 23(56), 285–292. <http://doi.org/10.1590/1982-43272356201302>

ARTIGO 2. CAPITAL PSICOLÓGICO POSITIVO NO TRABALHO, PENSAMENTOS NEGATIVOS E ADAPTABILIDADE DE CARREIRA: UM MODELO SOBRE RESULTADOS PERCEBIDOS

RESUMO

Esta pesquisa apresenta os resultados dos testes de dois modelos teórico-empíricos que associam aspectos psicológicos considerados favoráveis (i. e. Capital Psicológico Positivo no Trabalho e Adaptabilidade de Carreira) e desfavoráveis (i. e. Pensamentos Negativos de Carreira) ao desenvolvimento profissional, interagindo com aspectos de empregabilidade percebida, satisfação com a vida e a carreira, estes nomeados de Percepção de Resultados Alcançados (PRA). Os modelos foram submetidos a testes de invariância de acordo com as variáveis critério: sexo, satisfação com atividades atuais e vínculo empregatício (empregado público x privado). Duas amostras foram utilizadas, a primeira (G1) constituída de 189 estudantes universitários com média de idade de 21,44 anos (DP = 3,33), sendo que 65,1% destes pertenciam ao sexo feminino. A segunda (G2) foi composta por 312 empregados de nível superior completo com média de idade de 27,88 anos (DP = 5,19), sendo que 49% eram do sexo masculino. Indicadores de ajuste dos modelos foram favoráveis a adequação dos dados. Os resultados dos testes de invariância demonstraram que somente os grupos de homens e mulheres apresentaram diferenças nas relações preditivas hipotetizadas, em que homens apresentaram índices mais elevados de Capital Psicológico Positivo, enquanto mulheres se mostraram mais influenciadas pelos pensamentos negativos de carreira.

Palavras chave: adaptabilidade de carreira, pensamentos negativos de carreira, capital psicológico positivo.

PSYCHOLOGICAL CAPITAL AT WORK, NEGATIVE THOUGHTS AND CAREER ADAPTABILITY: A MODEL FOR PERCEIVED RESULTS

ABSTRACT

This research presents the outcome of the test from two theoretical and empirical models that combine psychological aspects considered favorable (i.e. Positive Psychological Capital at Work and Career Adaptability) and unfavorable (i.e. Negative Career Thoughts) to professional development, interacting with perceived employability aspects, satisfaction with life and career these named Perception Results Achieved (PRA). The models were subjected to invariance tests according to the criterion variables: gender, satisfaction with current activities and employment (public employee x private). Two samples were used, the first (G1) consisted of 189 university students with a mean age of 21.44 years ($SD = 3.33$) in which 65.1% of these were female. The second (G2) was composed of 312 full top-level employees with an average age of 27.88 years ($SD = 5.19$) in which and 49% were male. Adjustment indicators of the models were favorable on suitability of the data. The results of invariance tests showed that only groups of men and women show differences in the predictive relationships hypothesized, in which men had higher rates of Positive Psychological Capital at Work, while women were more influenced by Negative Career Thoughts.

Keywords: career adaptability, negative career thoughts, psychological capital

INTRODUÇÃO

A literatura sobre as carreiras contemporâneas tem apontado diversos fatores considerados como favoráveis e desfavoráveis a sua construção e desenvolvimento no atual contexto econômico mundial (Hall, 2004). Na procura por satisfação na vida e na carreira, torna-se cada vez mais importante que o indivíduo mantenha características favorecedoras de seu desempenho como, por exemplo, o constante desenvolvimento de habilidades para o trabalho, além de aspectos psicológicos, tais como o otimismo e a capacidade, para se adaptar às constantes mudanças no mercado de trabalho (Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005). Ao mesmo tempo, o indivíduo deve estar atento a pensamentos pessimistas (Bullock-Yowell, Peterson, Reardon, Leierer, & Reed, 2011), que podem interferir em seu funcionamento cognitivo, emocional e comportamental e dificultar o engajamento na carreira.

Essas características são bases importantes para o desenvolvimento de percepções satisfatórias de carreira (Ng & Feldman, 2014), ao mesmo tempo também acabam por influenciar a satisfação com a construção da vida, uma vez que as habilidades para o trabalho (De Vos, De Hauw, & Van der Heijden, 2011) estão diretamente relacionadas à produção de recursos, tanto materiais (i. e. bens materiais e poder aquisitivo) quanto psicológicos (i. e. bem-estar), necessários para alcançar as metas pessoais em relação à vida e à carreira (Bowling, Eschleman, & Wang, 2010).

Portanto, com a intenção de compreender as inter-relações presentes entre essas características, a presente pesquisa explorou a montagem de dois modelos teórico-empíricos que agregam aspectos psicológicos considerados favoráveis (i. e. Capital Psicológico Positivo no Trabalho e Adaptabilidade) e desfavoráveis (i. e. Pensamentos Negativos de

Carreira) ao desenvolvimento profissional, estes, por sua vez, associados a aspectos de empregabilidade percebida, satisfação com a vida e a carreira, nomeados neste estudo de Percepção de Resultados Alcançados (PRA).

EMPREGABILIDADE, SATISFAÇÃO COM A VIDA E A CARREIRA

As percepções cultivadas pelo indivíduo a respeito do andamento de seus feitos na vida e na carreira são importantes medidas de satisfação com suas realizações atuais. De maneira geral, a procura por satisfação na carreira está intrinsecamente associada a aspectos de satisfação com a vida, dado que experiências com a trajetória de carreira, tais como o ingresso na universidade e a entrada no mercado de trabalho, são exemplos de fontes de afetos, tanto positivos quanto negativos, que se espalham por outros domínios da vida (Bowling et al., 2010).

Há ampla evidência dessas relações, como demonstrado por Erdogan, Bauer, Truxillo e Mansfield (2012) uma vez que a correlação média encontrada entre os construtos satisfação com a vida e satisfação com a carreira é de 0,43. Estudos meta-analíticos têm associado a satisfação com a carreira a características pessoais tanto benéficas a vida profissional, tais como locus de controle interno ($r = 0,47$), proatividade ($r = 0,38$) e planejamento ($r = 0,33$) (Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005), bem como dificultadoras como, por exemplo, insatisfação no trabalho ($r = -0,61$), pouco engajamento no trabalho ($r = -0,57$) e avaliações pessimistas a respeito de si ($r = -0,53$) (Ng & Feldman, 2014).

Ainda se tratando de percepções de resultados alcançados na carreira, outra característica psicológica que se demonstra importante é a empregabilidade, pelo fato desta mediar a trajetória entre o desenvolvimento de habilidades para o trabalho e o alcance das metas de carreira do indivíduo (De Vos et al., 2011). O construto Empregabilidade é

entendido como um fenômeno psicossocial que envolve tanto fatores objetivos (ex. participação em treinamentos e cursos técnicos) quanto subjetivos (ex. percepção da capacidade para criar, buscar ou manter-se em um emprego), que fomentam o engajamento na carreira e diminuem a insegurança em relação ao emprego (Praskova, Creed, & Hood, 2014), favorecendo percepções individuais de valor para o mercado e de satisfação com a carreira.

Como demonstrado na literatura acima, os construtos empregabilidade percebida, satisfação com a vida e satisfação com a carreira apresentam-se como três fenômenos psicológicos inter-relacionadas, potencialmente capazes de sinalizar de maneira global os resultados alcançados percebidos pelo indivíduo a respeito de suas habilidades para manter um emprego, suas realizações na vida e na sua carreira. Dessa forma, neste estudo a Percepção de Resultados Alcançados (PRA) será entendida como a junção desses três construtos.

EMPECILHOS AO DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA: OS PENSAMENTOS NEGATIVOS

Os pensamentos negativos são um construto oriundo de áreas clínicas da Psicologia, sendo operacionalizados como percepções enviesadas de forma pessimista ou pouco racionais a respeito de si, dos outros e do mundo (Beck, 2005). Comumente associados como causadores de adversidades emocionais como, por exemplo, sintomas elevados de ansiedade, estresse e depressão, podem surgir em diversos contextos da vida do indivíduo, incluindo a carreira (Bullock-Yowell, Katz, Reardon, & Peterson, 2012), relacionamentos interpessoais e a dimensão familiar (Lakey & Tanner, 2012).

Os efeitos prejudiciais dos pensamentos negativos também impactam de maneira nociva o desenvolvimento da carreira do indivíduo, conseqüentemente afetando a qualidade de seu bem-estar individual (Strauser, Lustig, & Çiftçi, 2008). A literatura tem demonstrado que os pensamentos negativos podem prejudicar comportamentos e percepções propícios ao desenvolvimento da carreira como, por exemplo, engajamento em tarefas exploratórias, tomada de decisões profissionais e satisfação com a carreira (Kim, Lee, Ha, Lee, & Lee, 2015). Os pensamentos negativos também podem conduzir a intenções de abandonar o curso universitário ou o atual emprego (Paivandy, Bullock, Reardon, & Kelly, 2008).

Dessa forma, ao observar os impactos que os pensamentos negativos detêm sobre o funcionamento do indivíduo no decorrer de sua carreira espera-se que a ocorrência desse construto propicie o estabelecimento de visões pessimistas a respeito da Percepção de Resultados Alcançados na vida e na carreira (H1).

INTERAÇÕES ENTRE CAPITAL PSICOLÓGICO POSITIVO, ADAPTABILIDADE E DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA

Em relação aos contextos da carreira e do trabalho, Savickas (2003), em concordância com os pressupostos da Psicologia Positiva, aponta a necessidade científica da construção de taxonomias sobre os mecanismos psicológicos, os quais guiam o indivíduo na construção de uma trajetória de carreira satisfatória. Para manter um funcionamento favorável ao desenvolvimento de uma carreira, torna-se necessário que o indivíduo detenha características importantes, tais como habilidade para se adaptar às constantes mudanças do mercado (Savickas, 1997) e uma orientação positiva em relação desempenho no trabalho (Snyder & Lopez, 2009).

Pesquisadores e teóricos da Psicologia Vocacional (Duarte et al., 2010; Savickas & Porfeli, 2012) têm ressaltado a atual necessidade, dado o contexto de instabilidade empregatícia e econômica, de que os indivíduos sejam capazes de se adaptar às imprevisibilidades do mercado de trabalho e consigam manter um funcionamento eficaz, ainda que sobre o efeito de adversidades, como desemprego e realocações. Esse conjunto de habilidades foram operacionalizados em um construto por Savickas (1997), recebendo o nome de Adaptabilidade de carreira.

Segundo Savickas (1997), a Adaptabilidade se traduz na capacidade do indivíduo em perceber sua vida por meio de uma perspectiva temporal otimista, sendo sensível ao fato de que os efeitos do presente acarretam consequências futuras na carreira (Preocupação). Dessa forma, o indivíduo procura, então, se manter em constante exploração de possibilidades para o crescimento pessoal e profissional (Curiosidade), além de também exercer proatividade na geração de oportunidades na carreira (Controle), aumentando seu estado de confiança em sua capacidade de alcançar suas aspirações, mesmo diante de obstáculos em sua trajetória (Confiança).

Indivíduos que detêm elevados índices de adaptabilidade durante a trajetória de suas carreiras, tendem a demonstrar maior engajamento com a mesma, percebendo-se como detentores de habilidades de trabalho valorosas ao mercado (de Guzman & Choi, 2013) e manifestando características positivas como, por exemplo, satisfação com a carreira (Zacher, 2014), satisfação com a vida e bem estar (Konstam, Celen-Demirtas, Tomek, & Sweeney, 2015).

O conceito de Capital Psicológico Positivo (PsyCap) se desenvolveu com base na interação entre a Psicologia Positiva e a Psicologia Organizacional (Luthans & Youssef,

2004), cujo construto é definido como um estado psicológico caracterizado por confiança em suas habilidades para lidar com as tarefas presentes no trabalho (eficácia), de forma a manter o otimismo em relação ao futuro (otimismo) e o empenho para o cumprimento de metas, mesmo em momentos de necessidade de replanejamento de seus objetivos (esperança). Além disso, persiste diante da presença de problemas árdios durante a trajetória profissional e sai fortalecido dessas experiências (resiliência) (Siqueira, Martins, & Souza, 2014).

Pesquisas têm demonstrado associações positivas entre PsyCap e comportamentos considerados desejáveis no campo das organizações de trabalho, tais como índices reduzidos de absenteísmo, estresse no trabalho e intenção de *turnover* (Avey, Luthans, & Jensen, 2009), além de índices satisfatórios de qualidade de vida no trabalho (Snyder & Lopez, 2009).

O construto também se demonstra associado à satisfação com a carreira e com o trabalho, sendo mediados pela variável sexo, sendo que homens comumente apresentam maiores índices de Capital Psicológico Positivo no trabalho, assim como maiores percepções de sucesso na carreira (Ngo, Foley, Ji, & Loi, 2013). Segundo Cole, Daly e Mak (2009), organizações que mantêm um ambiente organizacional que permite a gênese e a manutenção de características do construto PsyCap compartilham dos benefícios da alta produtividade e satisfação no trabalho de seus empregados, aumentando seu valor competitivo no mercado.

Ao constatar a importância dessas duas características e diante de suas relações com a satisfação com a carreira (Cole et al., 2009; Konstam et al., 2015; Zacher, 2014), e observando a relação desta com a satisfação na vida (Erdogan et al., 2012) espera-se que indivíduos que sejam capazes de manter um funcionamento positivamente orientado ao

trabalho, assim como indivíduos preparados para se adaptar à realidade atual das carreiras, apresentem maior confiança em suas habilidades para se manter empregados. Conseqüentemente, devem demonstrar visões mais satisfatórias a respeito da própria vida e de seu desenvolvimento profissional.

Perante as diferenças encontradas na literatura entre os indicadores de Capital Psicológico Positivo de homens e mulheres (Ngo et al., 2013), em que homens apresentam níveis mais elevados deste construto, cogitou-se que essas diferenças também se generalizariam para o tamanho da influência exercida por este construto sobre a percepção de resultados alcançados.

Nota-se a importância em destacar que o construto Adaptabilidade demonstra-se associado a contextos tanto de formação universitária quanto de mercado de trabalho (ex. experiências de trabalho autônomo ou em organizações, estágios e desemprego) (Maggiore, Johnston, Krings, Massoudi, & Rossier, 2013; Taber & Blankemeyer, 2015), porém em relação ao construto Capital Psicológico Positivo é possível constatar sua natureza organizacional, sendo comumente aplicado em pesquisas com trabalhadores inseridos em organizações (Avey et al., 2009; Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011).

Com base nestas observações, este estudo utilizou o conceito de Adaptabilidade para estudar como os aspectos psicológicos positivos à carreira influenciam a Percepção dos Resultados Alcançados (PRA) em um grupo de universitários. Com o mesmo objetivo, o conceito de Capital Psicológico Positivo foi utilizado em uma amostra de indivíduos graduados em situação de emprego. Dessa forma, foram levantadas as seguintes hipóteses:

H2: Os construtos Adaptabilidade de Carreira e Capital Psicológico Positivo influenciam positivamente o estabelecimento de percepções favoráveis de empregabilidade,

satisfação na vida e na carreira (PRA), respectivamente nos grupos de universitários para o primeiro construto, assim como nos indivíduos em situação de emprego para o segundo construto; **H3**: Existem diferenças no grau de influência do construto Capital Psicológico Positivo de acordo com a variável/critério sexo, em que homens demonstrariam maiores médias para este construto.

MÉTODO

PARTICIPANTES

Este estudo utilizou duas amostras para testar as hipóteses levantadas. O primeiro grupo (G1) consistiu em um total de 189 estudantes universitários com média de idade de 21,44 anos (DP = 3,33 anos), em que 65,1% pertenciam ao sexo feminino e 75,1% declarou ser estudante de instituições públicas. A segunda amostra (G2) foi composta por 312 participantes com nível superior completo em situação de emprego, apresentando média de idade de 27,88 anos (DP = 5,19), em que 49% eram do sexo masculino. Dessa amostra, 39,7% (n = 124) eram empregados em uma empresa privada, 34,9% (n = 109) eram funcionários públicos e 25,3% (n = 79) eram profissionais autônomos atualmente exercendo sua profissão de forma remunerada.

INSTRUMENTOS

Os dados foram obtidos de um formulário on-line, contendo questões para levantamento de dados sociodemográficos e medidas psicológicas. Estes são listados a seguir:

- a) **Questionário Sociodemográfico** – contendo perguntas de caracterização dos participantes baseado em variáveis demográficas.

- b) **Escala de Adaptabilidade de Carreira ($\alpha = 0,76 - 0,82$)** – escala adaptada por Teixeira et. al. (2012), sendo composta por 22 itens em formato de habilidades necessárias ao indivíduo para se adaptar aos desafios em sua carreira (ex. *Perceber que meu futuro depende das escolhas de hoje*).
- c) **Escala de Capital Psicológico Positivo no Trabalho ($\alpha = 0,79 - 0,87$)** - instrumento em sua versão reduzida e adaptado à população brasileira por Siqueira, Martins e Souza (2014), composto de 12 itens que avaliam crenças relacionadas a um estado mental positivo para o trabalho (ex. *Fico mais forte após enfrentar mudanças na minha trajetória profissional*).
- d) **Escala de Satisfação com a Carreira ($\alpha = 0,80$)** – instrumento desenvolvido por Greenhaus et al. (1990) e adaptado para este estudo, sendo composto por cinco itens que buscam avaliar os níveis de satisfação relacionados ao desenvolvimento da carreira (ex. *Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos de carreira como um todo*).
- e) **Escala de Pensamentos Negativos de Carreira ($\alpha = 0,79 - 0,92$)** - escala desenvolvida no artigo 1 desta dissertação, composta por 27 itens que avaliam a incidência de pensamentos pessimistas a respeito da carreira e do mercado de trabalho (ex. *Eu sofro quando tenho de tomar alguma decisão em minha carreira*).
- f) **Escala de Percepção de Empregabilidade ($\alpha = 0,79$)** - escala desenvolvida para este estudo, composta por oito itens em formato de questão que avaliam a percepção do indivíduo a respeito de suas habilidades para o trabalho (ex. *“Acredita que está atualizado sobre as novidades e tendências em sua área de formação/trabalho?”*).
- g) **Escala de Satisfação com a Vida ($\alpha = 0,88$)** – Escala desenvolvida por Diener, Emmons, Larsen, & Griffin (1985) e adaptada por Giacomoni e Hutz (1997), sendo

composta por cinco itens com escala Likert de sete pontos (ex. *Na maioria dos aspectos, minha vida é próxima ao meu ideal*), entretanto, para este estudo foi utilizada uma medida de cinco pontos.

PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Este projeto seguiu durante todo o processo de coleta de dados as normas éticas estabelecidas na Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (Brasil, 2012), sendo avaliado e aprovado sob Parecer número 1.010.020. Toda a coleta de dados foi realizada em ambiente on-line por meio de um questionário construído na plataforma Google Formulários. Duas estratégias foram utilizadas para obter os participantes deste estudo: inicialmente, convites foram divulgados em redes sociais (Facebook e LinkedIn), instruindo o participante que desejasse contribuir a deixar seu e-mail ou a menção do desejo de participar em um comentário no próprio post. Em seguida, convites individuais foram enviados via mensagens de e-mail ou por meio do próprio chat privado dessas redes sociais. Esta medida foi tomada para evitar a exposição excessiva do questionário, favorecendo o controle amostral. De forma concomitante, foi utilizada a metodologia CORP - Coleta On-line com Recrutamento Presencial (Wachelke, Natividade, Andrade, Wolter, & Camargo, 2014), um procedimento misto de coleta de dados em duas etapas: a primeira envolve recrutamento presencial, em que se solicita um contato de e-mail dos que desejassem participar e, em seguida, encaminha-se um e-mail com o link do questionário on-line.

PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS

Para auxiliar no tratamento e análise dos dados foram utilizados os programas SPSS - Statistical Package for the Social Sciences e o SPSS pacote AMOS. Em um primeiro momento foram realizadas as análises estatísticas descritivas das duas amostras deste estudo

com o objetivo de caracterizar demograficamente os participantes das amostras. Para averiguar as hipóteses de associações preditivas entre os construtos deste estudo (H1 e H2), foi construído um modelo de equações estruturais para ambos os grupos amostrais. Além disso, o modelo proposto para o grupo de empregados (G2) foi submetido a testes de invariância de acordo com as variáveis sociodemográficas sexo, satisfação e tipo de vínculo empregatício, utilizando o método de análise par a par (Pairwise Comparisons) (Arbuckle, 2008), dado que este grupo foi o único a atingir um tamanho amostral que permitiu subdividir a amostra em subgrupos equivalentes de sexo, status empregatício atual (i.e. empregado público x privado) e satisfação com atividades ocupacionais atuais. Os indicadores utilizados para averiguar a adequação dos modelos propostos foram selecionados de acordo com Hair, Anderson, Tatham e Black (2005), estes sendo: χ^2/DF e RMR (Root Mean Square) menores que 5; GFI (Goodness-of-fit Index) e CFI (Comparative Fit Index), com valor igual ou superior a 0,90; RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) menor do que 0,08.

RESULTADOS

MODELO DE EMPREGABILIDADE, SATISFAÇÃO DE VIDA E NA CARREIRA

Com o objetivo de verificar as hipóteses de que os Pensamentos Negativos de Carreira (H1), Adaptabilidade e Capital Psicológico Positivo (H2) seriam preditores das dimensões de PRA, dois modelos de equações estruturais (SEM) foram construídos. O primeiro modelo foi feito para a amostra de universitários (M1-G1) utilizando como variáveis independentes as dimensões do construto Pensamentos Negativos de Carreira e Adaptabilidade. O segundo modelo construído para amostra de empregados (M2-G2) apresentou a mesma estrutura do modelo anterior, porém utilizou as dimensões do construto Capital Psicológico Positivo como variável independente representante dos aspectos

positivos relacionados à carreira. A **Figura 1** representa os modelos propostos e a **Tabela 3** apresenta os resultados dos indicadores de ajuste encontrados.

Em seguida, análises de invariância do modelo proposto para a amostra de empregados foram executadas com objetivo de avaliar o ajuste do modelo proposto a diferentes grupos, sendo que esta análise não foi executada no modelo construído para amostra de universitários devido ao seu elevado desbalanceamento amostral entre as variáveis sociodemográficas, inviabilizando um número mínimo de 100 observações de participantes por subamostra. Os modelos das análises multigrupo foram organizados na seguinte ordem: 1) Tipo de vínculo empregatício (funcionários públicos x privados) - (M3-G2); 2) Satisfação com atividades ocupacionais atuais - (M4-G2); 3) Sexo - (M5-G2). A **Figura 1** representa os modelos propostos e a **Tabela 1** apresenta os resultados dos indicadores de ajuste encontrados.

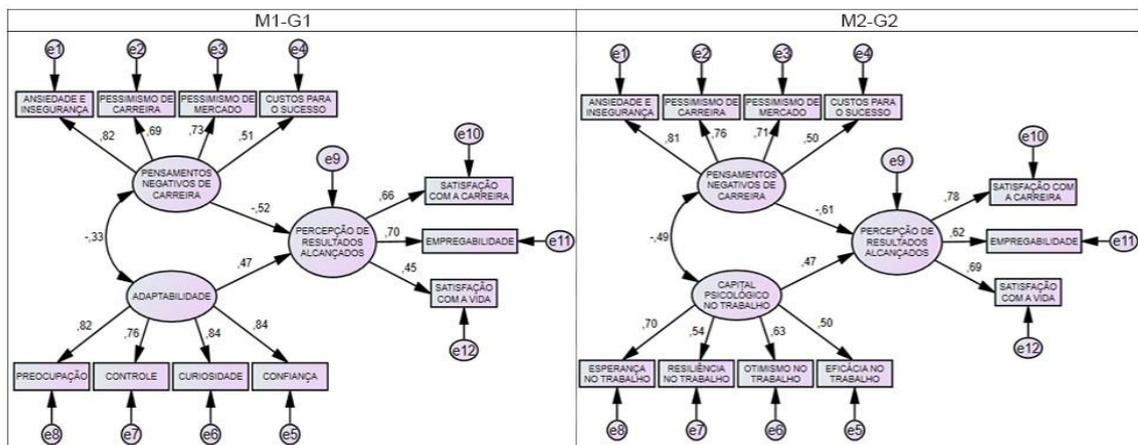


Figura 1. Modelos Estruturais construídos para as amostras de universitários (M1-G1) e para a amostra de graduados em situação de emprego (M2-G2).

Devido ao desbalanceamento entre os grupos de funcionários públicos (n=109) versus privados (n=124) versus autônomos (n=79), optou-se por excluir o grupo de autônomos da análise multigrupo. Da mesma maneira, o grupo de satisfeitos (n=207) versus

insatisfeitos (n=105) também demonstrou desbalanceamento. Nesse caso, optou-se pela equalização destes subgrupos utilizando o programa SPSS. Dessa forma, aproximadamente 60% da amostra de 207 indivíduos satisfeitos foram selecionadas aleatoriamente para balancear o grupo, resultando ao final em um total de 128 participantes, alcançando, assim, a equidade entre os subgrupos de satisfeitos versus insatisfeitos.

Os índices de ajuste encontrados para os modelos foram favoráveis em praticamente todos os modelos testados. Em relação aos dois modelos gerais para o grupo de universitários (M1-G1) e para o grupo de empregados (M2-G2), os resultados foram [$\chi^2 = 79,264$; gl = 41 ($p < 0,01$); χ^2 /gl = 1,93; RMR = 0,03; GFI = 0,93; CFI = 0,95; RMSEA = 0,07] para o primeiro e [$\chi^2 = 97,044$; gl = 41 ($p < 0,01$); χ^2 /gl = 2,36; RMR = 0,02, GFI = 0,94; CFI = 0,94; RMSEA = 0,06] para o segundo, confirmando as hipóteses H1b, H2a e H3a.

TABELA 1. Indicadores de ajuste para os modelos de SEM

| | χ^2 (DF) | CMIN/DF | GFI | CFI | RMSEA | RMR |
|-------|---------------|---------|------|------|-------|------|
| M1-G1 | 79,264 (41) | 1,93 | 0,93 | 0,95 | 0,07 | 0,03 |
| M2-G2 | 97,044 (41) | 2,36 | 0,94 | 0,94 | 0,06 | 0,02 |
| M3-G2 | 127,422 (82) | 1,55 | 0,91 | 0,93 | 0,04 | 0,03 |
| M4-G2 | 146,665 (82) | 1,79 | 0,92 | 0,93 | 0,05 | 0,04 |
| M5-G2 | 131,606 (82) | 1,60 | 0,93 | 0,95 | 0,03 | 0,04 |

Nota. M1-G1 (Modelo com amostra total do grupo de universitários); M2-G2 (Modelo com amostra total do grupo de empregados); M3-G2 (Modelo com teste de invariância na amostra de empregados entre os subgrupos empresas privadas x instituições públicas); M4-G2 (Modelo com teste de invariância na amostra de empregados entre os subgrupos dos atualmente satisfeitos com as atividades do trabalho x insatisfeitos); M5-G2 (Modelo com teste de invariância na amostra de empregados entre os subgrupos de sexo).

Os resultados encontrados para os índices de ajuste das análises de invariância entre os grupos foram M3-G2 - (Vínculo Empregatício) - [$\chi^2 = 127,422$; gl = 82 ($p < 0,01$); χ^2 /gl = 1,55; RMR = 0,03; GFI = 0,91; CFI = 0,93; RMSEA = 0,04]; M4-G2 (Satisfação com ativ. Atuais) [$\chi^2 = 146,665$; gl = 82 ($p < 0,01$); χ^2 /gl = 1,79; RMR = 0,04; GFI = 0,92; CFI = 0,93; RMSEA = 0,05]; M5-G2 (Sexo) [$\chi^2 = 131,606$; gl = 82 ($p < 0,01$); χ^2 /gl = 1,60; RMR = 0,03;

GFI = 0,93; CFI = 0,95; RMSEA = 0,04], indicando que os modelos se adequam aos diferentes grupos testados.

Para testar a hipótese de diferenças significativas entre os sexos no valor preditivo do Capital Psicológico Positivo sobre a Percepção de Resultados Alcançados (H3), executaram-se cálculos de comparações par a par (Pairwise Comparisons) entre os valores dos parâmetros de regressão (coeficientes beta padronizados - *b*). Esta operação estatística é uma forma de padronização dos valores de *b*, podendo ser interpretada como um escore Z (Arbuckle, 2008). Dessa forma, permite averiguar se a diferença entre os coeficientes é significativa, por meio dos seguintes critérios: quando o valor absoluto de Z é maior do que 1,96, então, *p* é < 0,05, e se Z for maior do que 2,58, então, *p* é <0,01. A **tabela 2** apresenta os resultados encontrados.

Tabela 2. Valores dos betas padronizados e dos Z-escores para as análises multigrupo

| Variáveis Relacionadas | Tipo de Vínculo Empregatício (M3-G2) | | Satisfação com atividades ocupacionais atuais (M4-G2) | | | | Sexo (M5-G2) | | Z | |
|--------------------------|--------------------------------------|---------------|---|------------------|---------------|--------------|--------------|---------|---------|---------|
| | Púb. (n=109) | Priv. (n=124) | Satis. (n=128) | Insatis. (n=105) | Masc. (n=153) | Fem. (n=159) | | | | |
| | β | | β | | β | | | | | |
| PNC PSYCAP → | P | -0,47** | -0,65** | -0,84 | -0,55** | -0,57** | -1,29 | -0,45** | -0,79** | -3,13** |
| | A | 0,73** | 0,40* | 0,50 | 0,64** | 0,51* | 0,34 | 0,69** | 0,24* | -3,12** |
| Correlações PNC e PSYCAP | | -0,33 | -0,51 | | -0,28 | -0,56 | | -0,43 | -0,57 | |

Nota. PNC (Pensamentos Negativos de Carreira); PSYCAP (Capital Psicológico no Trabalho); PRA (Percepção de Resultados Alcançados – Junção de Satisfação com a vida, Satisfação com a carreira e Empregabilidade Percebida); Z (Escore Z). *(*p*<0,05) **(*p*<0,01).

Os resultados demonstraram diferenças estatisticamente significativas somente para o grupo sexo nos modelos de equação estrutural construídos. Foram encontradas diferenças significativas entre os betas padronizados de Capital Psicológico Positivo sobre Percepção de Resultados Alcançados, confirmando a hipótese H3. Nota-se que diferenças significativas

também foram encontradas para os valores dos betas padronizados dos Pensamentos Negativos de Carreira sobre a Percepção de Resultados Alcançados, um resultado não esperado nas hipóteses iniciais, indicando que ambos os fenômenos operam de maneira diferente em homens e mulheres.

DISCUSSÃO

Em termos de contribuições, este estudo proporcionou dados favoráveis às hipóteses iniciais (H1 e H2), ou seja, de que as percepções dos resultados alcançados na vida e na carreira seriam influenciadas por aspectos considerados benéficos (Adaptabilidade e PsyCap), assim como por aspectos considerados prejudiciais à carreira (Pensamentos Negativos). De uma maneira geral, os pensamentos negativos demonstraram ser empecilhos a percepções de empregabilidade, satisfação com a vida e a carreira, sendo o efeito contrário observado para os construtos de Capital Psicológico Positivo e Adaptabilidade.

Como hipotetizado em H1, nota-se que os pensamentos negativos estão associados, de maneira inversamente proporcional, aos resultados alcançados em relação à percepção de empregabilidade, satisfação com a vida e com a carreira. Visto que pensamentos negativos geram estados emocionais pessimistas (ex. ansiedade, tristeza e culpa), estes fatores contribuem para que o indivíduo não se sinta bem no decorrer de sua trajetória profissional, dessa forma, diminuem sua satisfação com a carreira, além de desmotivar seu envolvimento em atividades exploratórias (Bullock-Yowell et al., 2011).

Ao evitar experiências exploratórias de carreira, em detrimento de pensamentos negativos, o indivíduo, conseqüentemente, limitaria o acesso a oportunidades para desenvolver as habilidades necessárias para se adaptar ao mercado de trabalho. Assim, isso dificulta o acesso a recursos que poderiam satisfazer suas metas de vida e de carreira. Dados

encontrados por Kim et al. (2015) confirmam essa hipótese, os autores demonstraram que estudantes universitários que detêm poucas habilidades exploratórias de oportunidades de carreira tendem a apresentar índices maiores de indecisão profissional à medida que passam pela transição entre a universidade e o mercado de trabalho, sendo que esta associação só é observada mediante a presença de pensamentos negativos de carreira.

Conforme enunciado na hipótese H2, o Capital Psicológico Positivo, ao se relacionar ao engajamento organizacional e ao empenho no trabalho (Snyder & Lopez, 2009), fatores importantes para obtenção de satisfação na carreira (Ng et al., 2005), está positivamente associado à predição dos resultados alcançados. A confirmação desta hipótese aponta que características psicológicas que auxiliam o indivíduo a manter uma orientação otimista em relação ao trabalho vão favorecer o desenvolvimento de habilidades para manter-se empregado, permitindo o acesso a retornos positivos no trabalho (ex. reconhecimento por pares e promoções), conseqüentemente, aumentando a satisfação com o desenvolvimento da carreira e a vida, dada a interlocução crescente entre esses dois aspectos no momento atual das carreiras.

Da mesma forma, as correlações negativas encontradas entre os construtos Capital Psicológico Positivo e os Pensamentos Negativos de Carreira ($-0,33 \leq r \leq -0,57$), nos modelos criados para o grupo de empregados, são indicadores de que características psicológicas positivas relativas ao trabalho podem ser afetadas pelo pessimismo em relação à carreira. Desse modo, indivíduos que se demonstram pessimistas, sinalizam maior insegurança e menor engajamento com o trabalho/organização, prejudicando o acesso a oportunidades de crescimento profissional e, conseqüentemente, aumentam seus indicadores de insatisfação com o andamento das metas de vida e carreira (Ng & Feldman, 2014).

Ainda tratando da hipótese H2, o modelo criado para o grupo de universitários (M1-G1) demonstrou que a Adaptabilidade também está positivamente associada à predição dos resultados alcançados. Esse modelo sugere que indivíduos detentores de médias elevadas do construto Adaptabilidade tenderiam a permanecer ativamente engajados com a construção de suas carreiras, apresentando melhor percepção de suas habilidades para procurar e manter-se empregado (de Guzman & Choi, 2013), além de maior satisfação com carreira e a vida (Konstam et al., 2015; Zacher, 2014).

A correlação encontrada entre os Pensamentos Negativos e a Adaptabilidade de Carreira ($r = -0,33$) no modelo M1-G1 aponta que os pensamentos negativos também podem atrapalhar os efeitos da Adaptabilidade sobre a percepção dos resultados alcançados. As relações entre os pensamentos negativos e estados de indecisão de carreira (Bullock-Yowell et al., 2015) servem de exemplo neste caso.

Adaptar-se aos eventos da vida e da carreira exige do indivíduo a habilidade de ponderar sobre as opções existentes possíveis no contexto em que se encontra inserido, sendo que a ausência desse repertório irá comprometer o estabelecimento de metas e objetivos de carreira. Consequentemente, dificulta o planejamento efetivo de ações a serem executadas para se adaptar a um possível imprevisto, tanto na carreira quanto na vida (Kim et al., 2015; Paivandy et al., 2008).

Conforme hipotetizado em H3, homens e mulheres demonstraram diferenças na influência exercida pelo construto Capital Psicológico Positivo (Ngo et al., 2013) sobre a Percepção de Resultados Alcançados, em que indivíduos do sexo masculino ($b=0,69$) apresentaram ser expressivamente mais influenciados em comparação aos do sexo feminino ($b=0,24$). Entretanto, um resultado não esperado nesta hipótese foi encontrado para a atuação

dos Pensamentos Negativos sobre os Resultados Alcançados Percebidos, nesse caso, as mulheres ($b = -0,79$) demonstraram ser mais influenciadas nesse aspecto do que os homens ($b = -0,45$).

Em relação a este último resultado, outros fenômenos psicológicos subjacentes (ex. traços de personalidade) poderiam fornecer explicações para essas diferenças entre homens e mulheres. Pode-se citar a ligação entre os Pensamentos Negativos e o traço de personalidade neuroticismo (Bullock-Yowell et al., 2015; Kelly & Shin, 2008), este último sendo categorizado na literatura como um fator gerador de cognições pessimistas e maior sensibilidade ao sofrimento psicológico.

Evidências favoráveis a esta hipótese são demonstradas por Wille, De Fruyt e Feys (2013) em um estudo de 15 anos, cobrindo o período de entrada e estabelecimento no mercado de trabalho, que encontrou diferenças significativas entre os sexos para o fator neuroticismo, no qual mulheres apresentaram médias significativamente superiores. Além disso, este fator correlacionou-se positivamente com a tendência a vivenciar conflitos relacionados às influências recíprocas entre trabalho e família.

Índices elevados de neuroticismo também favorecem o aparecimento de interpretações pessimistas e emoções negativas a respeito da carreira, prejudicando o estabelecimento de percepções mais otimistas em relação às habilidades para o trabalho e de satisfação com a vida/carreira (Kim et al., 2015). Evidências deste fato são demonstradas por Kälin, Keller, Tschan, Elfering e Semmer (2014) em outro estudo, dessa vez acompanhando os participantes durante os primeiros 10 anos de inserção no mercado. Os resultados indicaram diferenças significativas entre os sexos em relação a aspectos de autoestima, satisfação no trabalho e atitude positiva diante da vida, em que as mulheres

apresentaram médias significativamente menores do que as dos homens, sendo os mesmos resultados encontrados para os indicadores de saúde, estresse no trabalho e psicossomatização.

Questões sociais e trabalhistas também devem ser consideradas como fatores externos que podem contribuir para explicar os resultados encontrados para as diferenças entre os sexos (H3). De uma maneira geral, indivíduos do sexo feminino vivenciam com maior frequência questões como o desbalanceamento salarial em relação aos homens (Lips, 2016), a discriminação por gênero em ambientes de trabalho (Combs & Milosevic, 2016) e acesso diminuído a oportunidades de promoção (Wille et al., 2013). São fatores que configuram contextos sinalizadores de inúmeras pressões para indivíduos do sexo feminino, e favorecem o surgimento de percepções pessimistas em relação à carreira.

Por fim, este estudo destaca a importância de considerar a inter-relação entre satisfação com a vida e aspectos psicológicos considerados favoráveis e desfavoráveis com a carreira. Também demonstra que os pensamentos do indivíduo a respeito de suas habilidades para o trabalho, sobre sua carreira e o mundo do trabalho são fontes cognitivas capazes de otimizar ou de prejudicar suas percepções a respeito dos resultados alcançados na carreira. Desse modo, os modelos validados neste estudo podem ser utilizados como base para a criação de intervenções que abordem o desenvolvimento da carreira de maneira ampliada, buscando dar mais atenção aos potenciais riscos do pessimismo sobre a sua construção.

Algumas limitações para extensão dos resultados deste estudo devem ser consideradas em pesquisas futuras. A começar pela amostra de universitários, que não obteve uma quantidade de participantes suficiente para permitir subgrupos amostrais que

pudessem ser testados nas hipóteses formuladas para as diferenças entre os grupos de satisfação, vínculo institucional e sexo. Em relação às diferenças encontradas entre os sexos, estas não contemplaram variáveis contextuais de ambientes, tanto relacionados à carreira (ex. ambiente de trabalho) quanto sociais (ex. papéis sociais atribuídos aos sexos, família e relações interpessoais), questões importantes de serem investigadas e com potencial de diminuir nuances em relação aos fatores geradores de pessimismo na carreira de homens e mulheres.

Para direções futuras de pesquisas sobre o tema, sugere-se a busca por modelos que integrem variáveis de saúde. Nesse ponto, o objetivo seria o de explorar como os construtos avaliados neste estudo poderiam estar associados à produção de saúde e bem-estar individual durante o desenvolvimento da carreira. A utilização de escalas que avaliassem construtos relacionados à saúde, além do uso de outros possíveis indicadores objetivos de saúde comprometida pela carreira (ex. número de faltas no trabalho, licenças médicas, uso de medicamentos psiquiátricos etc.) poderiam fornecer informações minuciosas sobre os mecanismos implícitos no comprometimento da saúde em detrimento da carreira.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados deste estudo demonstram evidências de como padrões pessimistas de pensamentos podem prejudicar o desenvolvimento da carreira de um indivíduo. Em virtude da natureza clínica das pesquisas sobre este construto, nota-se a evolução de técnicas psicoterápicas eficazes na redução dos impactos desses pensamentos sobre o funcionamento do indivíduo (Beck, 2005). Assim, o uso da lógica clínica e das técnicas cognitivo-comportamentais (ex. reestruturação cognitiva) adaptadas a contextos de carreira podem se tornar ferramentas úteis de intervenção em processos de orientação profissional e de carreira.

Essa integração seria benéfica ao indivíduo por fornecer o fortalecimento de recursos psicológicos propícios à manutenção de sua saúde mental, assim como de seu bem-estar ao longo da construção de sua trajetória profissional.

REFERÊNCIAS

- Arbuckle, J. L. (2008). *Amos 17.0 User's Guide*. Chicago, EUA.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177–202.
<http://doi.org/10.1002/job.290>
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677–693. <http://doi.org/10.1002/hrm.20294>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152.
<http://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Beck, A. T. (2005). The current state of cognitive therapy: a 40-year retrospective. *Archives of General Psychiatry*, 62(9), 953–9.
<http://doi.org/10.1001/archpsyc.62.9.953>
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915–934.
<http://doi.org/10.1348/096317909X478557>
- Brasil. (2012). Resolução 466/12. In *Diretrizes e Normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos* (p. 12). Brasília: Conselho Nacional de Saúde. Retrieved

from <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>

Bullock-Yowell, E., Katz, S. P., Reardon, R. C., & Peterson, G. W. (2012). The Roles of Negative Career Thinking and Career Problem-Solving Self-Efficacy in Career Exploratory Behavior. *The Professional Counselor*, 2(2), 102–104.
<http://doi.org/10.15241/eby.2.2.102>

Bullock-Yowell, E., Peterson, G. W., Reardon, R. C., Leierer, S. J., & Reed, C. A. (2011). Relationships Among Career and Life Stress, Negative Career Thoughts, and Career Decision State: A Cognitive Information Processing Perspective. *The Career Development Quarterly*, 59(4), 302–314. <http://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00071.x>

Bullock-Yowell, E., Reed, C. A., Mohn, R. S., Galles, J., Peterson, G. W., & Reardon, R. C. (2015). Neuroticism, Negative Thinking, and Coping With Respect to Career Decision State. *The Career Development Quarterly*, 63(4), 333–347.
<http://doi.org/10.1002/cdq.12032>

Cole, K., Daly, A., & Mak, A. (2009). Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and psychological capital. *The Journal of Socio-Economics*, 38(3), 464–474. <http://doi.org/10.1016/j.socec.2008.10.004>

Combs, G. M., & Milosevic, I. (2016). Workplace Discrimination and the Wellbeing of Minority Women: Overview, Prospects, and Implications. In L. M. Connerley & J. Wu (Eds.), *Handbook on Well-Being of Working Women* (pp. 17–31). Dordrecht: Springer Netherlands. http://doi.org/10.1007/978-94-017-9897-6_2

de Guzman, A. B., & Choi, K. O. (2013). The relations of employability skills to career

- adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 199–207. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.009>
- De Vos, A., De Hauw, S., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 438–447. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.010>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–5. http://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Duarte, M. E., Lassance, M. C., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., ... Vianen, A. E. M. van. (2010). A Construção da Vida: Um Novo Paradigma para Entender a Carreira no Século XXI. *Interamerican Journal of Psychology*, 44(2), 392–406. Retrieved from <http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=28420641020>
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle While You Work: A Review of the Life Satisfaction Literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038–1083. <http://doi.org/10.1177/0149206311429379>
- Giacomini, C. H., & Hutz, C. S. (1997). A mensuração do bem-estar subjetivo: escala de afeto positivo e negativo e escala de satisfação de vida [Resumos]. In *Sociedade Interamericana de Psicologia (Org.), Anais XXVI Congresso Interamericano de Psicologia* (p. 313).
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. *The Academy of Management Journal*, 33(1), 64–86. <http://doi.org/10.2307/256352>

- Hair, Joseph F., Anderson, Rolph E., Tatham, Ronald L., Black, W. C. (2005). *Análise multivariada de dados*. (M. A. Gouvêa, Ed.) (5th ed.). Porto Alegre: Bookman.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, *65*(1), 1–13. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Kälin, W., Keller, A. C., Tschan, F., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2014, May 31). Work Experiences and Well-Being in the First Years of Professional Work in Switzerland: A Ten-Year Follow-Up Study. Springer. <http://doi.org/10.7892/boris.45207>
- Kelly, K. R., & Shin, Y.-J. (2008). Relation of Neuroticism and Negative Career Thoughts and Feelings to Lack of Information. *Journal of Career Assessment*, *17*(2), 201–213. <http://doi.org/10.1177/1069072708329029>
- Kim, B., Lee, B. H., Ha, G., Lee, H. K., & Lee, S. M. (2015). Examining Longitudinal Relationships Between Dysfunctional Career Thoughts and Career Decision-Making Self-Efficacy in School-to-Work Transition. *Journal of Career Development*, *42*(6), 511–523. <http://doi.org/10.1177/0894845315578903>
- Konstam, V., Celen-Demirtas, S., Tomek, S., & Sweeney, K. (2015). Career Adaptability and Subjective Well-Being in Unemployed Emerging Adults: A Promising and Cautionary Tale. *Journal of Career Development*, *42*(6), 463–477. <http://doi.org/10.1177/0894845315575151>
- Lakey, B., & Tanner, S. M. (2012). Social Influences in Negative Thinking and Affect. *Cognitive Therapy and Research*, *37*(1), 160–172. <http://doi.org/10.1007/s10608-012-9444-9>

- Lips, H. M. (2016). The Gender Pay Gap and the Wellbeing of Working Women. In L. M. Connerley & J. Wu (Eds.), *Handbook on Well-Being of Working Women* (pp. 141–157). Dordrecht: Springer Netherlands. http://doi.org/10.1007/978-94-017-9897-6_9
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160.
<http://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 437–449.
<http://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.001>
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367–408. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169–179.
<http://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.001>
- Ngo, H. Y., Foley, S., Ji, M. S., & Loi, R. (2013). Linking Gender Role Orientation to Subjective Career Success: The Mediating Role of Psychological Capital. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 290–303. <http://doi.org/10.1177/1069072713493984>
- Paivandy, S., Bullock, E. E., Reardon, R. C., & Kelly, F. D. (2008). The Effects of Decision-Making Style and Cognitive Thought Patterns on Negative Career Thoughts. *Journal of Career Assessment*, 16(4), 474–488.

<http://doi.org/10.1177/1069072708318904>

Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2014). Self-Regulatory Processes Mediating Between Career Calling and Perceived Employability and Life Satisfaction in Emerging Adults. *Journal of Career Development, 42*(2), 86–101.

<http://doi.org/10.1177/0894845314541517>

Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly, 45*(3), 247–259.

<http://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>

Savickas, M. L. (2003). Toward a taxonomy of human strengths: Career counseling's contribution to positive psychology. In W. B. Walsh (Ed.), *Counseling psychology and optimal human functioning* (pp. 229–249). New York: Routledge.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661–673. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>

Siqueira, M. M., Martins, M. do C. F., & Souza, W. da S. (2014). Capital Psicológico no Trabalho. In Artmed (Ed.), *Novas Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão* (1st ed., pp. 65–76). Porto Alegre: Artmed.

Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2009). Bom trabalho: a psicologia do emprego gratificante. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Psicologia Positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas* (1st ed., pp. 364–396). Porto Alegre: Artmed.

<http://doi.org/978-85-363-1656>

- Strauser, D. R., Lustig, D. C., & Çiftçi, A. (2008). Psychological well-being: Its relation to work personality, vocational identity, and career thoughts. *The Journal of Psychology*, *142*(1), 21–35.
- Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, *86*, 20–27. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.005>
- Wachelke, J., Natividade, J., Andrade, A. de, Wolter, R., & Camargo, B. (2014). Caracterização e Avaliação de um Procedimento de Coleta de Dados Online (CORP). *Avaliação Psicológica*, *13*(1), 143–146. Retrieved from http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712014000100017&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt
- Wille, B., De Fruyt, F., & Feys, M. (2013). Big Five Traits and Intrinsic Success in the New Career Era: A 15-Year Longitudinal Study on Employability and Work-Family Conflict. *Applied Psychology*, *62*(1), 124–156. <http://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00516.x>
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, *84*(1), 21–30. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.002>

DISCUSSÃO GERAL

Este trabalho procurou compreender como fatores cognitivos, representados pelas dimensões do construto Pensamentos Negativos de Carreira, e estados psicológicos, representados pelos construtos Capital Psicológico Positivo e Adaptabilidade, influenciam a percepção do indivíduo a respeito do atual processo de desenvolvimento de suas habilidades para se manter empregado (Empregabilidade Percebida) e suas conquistas alcançadas na vida (Satisfação com a Vida) e na carreira (Satisfação com a Carreira).

Como demonstrado no artigo 1, os resultados do processo de construção e validação da Escala de Pensamentos Negativos de Carreira – EPNC apresentaram resultados favoráveis ao seu uso, tanto para contextos de pesquisa quanto para os de intervenção de carreira em indivíduos com idades entre 18 e 45 anos. Destaca-se que a medida se demonstra confiável para o uso, principalmente, em grupos de participantes universitários (n = 369; 44,6%) e indivíduos graduados em situação de emprego (n = 233; 28,2%). Os demais grupos constituintes da amostra total, estes sendo profissionais autônomos (n=79; 9,5%), estudantes de pós-graduação (n = 80; 9,7%) e graduados em situação de desemprego (n = 67; 8,1%) apresentaram um número menor de participantes, que devem ser observados com cuidado em termos de generalização dos resultados, necessitando de um contingente maior e mais diversificado de participantes em pesquisas futuras.

As quatro dimensões resultantes demonstraram-se condizentes com a literatura em vigor, apresentando elevados índices de precisão. Em termos de validade discriminante, esta foi capaz de identificar os indivíduos com base em seus índices de satisfação com as atuais atividades ocupacionais, sendo que, quanto maior a incidência de pensamentos negativos, maior é a insatisfação com essas atividades. Resultado que possivelmente indica que a

permanência em atividades ocupacionais não satisfatórias pode gerar pensamentos negativos a respeito da carreira, fator importante a ser considerado em casos de escolhas equivocadas de curso universitário ou de trajetória de carreira.

Além de apresentar as evidências dos procedimentos de validação da EPNC, o artigo 1 também procurou cumprir objetivos específicos, ou seja, demonstrar como os Pensamentos Negativos, ao se generalizarem para o contexto da carreira, afetariam a produção das emoções que o indivíduo sente ao pensar em sua carreira. Os resultados demonstraram que a ocorrência de pensamentos negativos é um fator preditor associado à diminuição dos estados de afetos positivos ($R^2 = 41,6\%$) e a um aumento dos afetos negativos a respeito da carreira ($R^2 = 68,2\%$). Isso significa dizer que os pensamentos negativos são produtores de emoções adversas ao indivíduo, tais como pessimismo, culpa, ansiedade e tristeza em relação à carreira, fatores associados a problemas na construção e no desenvolvimento de sua trajetória profissional (Bullock-Yowell et al., 2015, 2011).

É importante destacar que a dimensão Custos para o Sucesso (CS) não se demonstrou um preditor significativamente associado à produção tanto de afetos positivos de carreira ($b = -0,00$; $p > 0,05$) quanto de afetos negativos ($b = 0,07$; $p < 0,001$). Esta dimensão dos Pensamentos Negativos pode não apresentar expressiva influência sobre as emoções do indivíduo em relação a sua carreira devido ao atual contexto do mercado econômico mundial. Nota-se que 83,9% ($n = 695$) da amostra total do estudo de validação pertence à faixa etária de indivíduos entre 18 e 29 anos, os demais, 16,1% ($n = 133$), encontravam-se na faixa entre 30 e 45 anos. Grande parte da amostra já nasceu inserida em um contexto cultural marcado pelo aumento gradativo da tecnologia e da expansão das carreiras

contemporâneas, em que o protagonismo individual para o alcance de sucesso na carreira já se encontrava constituído em nível mundial (Briscoe & Hall, 2006; Chudzikowski, 2012).

Esse contexto pode contribuir para que o indivíduo assimile com maior facilidade a crescente realidade de contínuo esforço e empreendimento na própria carreira, algo que irá acarretar custos de tempo passíveis de serem investidos em interesses pessoais. É um fator que contribui para que ele não perceba os custos de tempo para alcançar o sucesso como algo hostil, dessa forma, não influencia na produção de emoções negativas a respeito da carreira.

O segundo artigo demonstrou como os pensamentos negativos em junção aos construtos Adaptabilidade e Capital Psicológico Positivo contribuem para explicar a percepção que indivíduo detém a respeito dos resultados alcançados. Os resultados dos índices de ajuste apontam que o modelo proposto demonstra ser adequado e invariante para explicar como esses fenômenos operam nos grupos de satisfação e no tipo de vínculo empregatício. Os resultados dos testes de invariância do modelo confirmaram a hipótese inicial de que os sexos se difeririam em relação à influência do construto Capital Psicológico Positivo sobre a percepção de resultados alcançados, ao mesmo tempo, um resultado não esperado nas hipóteses iniciais foi encontrado. Nesse caso, os pensamentos negativos também demonstraram operar de maneira diferente em homens e mulheres.

Com base nesses resultados, diferentes ênfases de orientação poderiam ser aplicadas nas intervenções de carreira, por exemplo, indivíduos do sexo masculino poderiam, de acordo com o modelo proposto, se beneficiar de intervenções que a priori valorizem aspectos psicológicos relacionados ao trabalho, seguidos de intervenções para sensibilizar esses indivíduos sobre as adversidades relacionadas aos pensamentos negativos que surgem no

caminho. Orientações de carreira praticadas em indivíduos do sexo feminino que procuram por ajuda poderiam inicialmente enfatizar questões relacionadas a como lidar com pensamentos pessimistas e emoções negativas em relação à carreira, para, então, focar em aspectos psicológicos do trabalho entre outros necessários, a depender da natureza da intervenção.

Da mesma forma, o resultado encontrado para a diferença entre os sexos sinaliza para novas hipóteses e possibilidades de pesquisas a respeito de fatores contextuais possivelmente mediadores dessas diferenças. Como demonstrado na discussão do artigo 2, diferentes adversidades agem sobre os indivíduos do sexo feminino em sua trajetória de carreira, tais como discriminação salarial por sexo e pouco acesso a promoções (Combs & Milosevic, 2016; Wille et al., 2013). Estes fatores também estão presentes no contexto brasileiro, como apontado nos últimos dados do CEMPRE - Estatísticas do Cadastro Central de Empresas - (IBGE, 2012), visto que se observa que, em 2012, o salário da população economicamente ativa do sexo feminino era 25,3% inferior ao do sexo masculino. Além disso, o relatório aponta que homens ocuparam entre 2009 e 2012 cerca de 60% das vagas de emprego em entidades empresariais de médio e grande porte.

Os dois artigos desta dissertação somam esforços em apresentar um novo construto para a área de pesquisas e de intervenção em carreira no Brasil, expondo um instrumento original para mensurar a ocorrência de pensamentos negativos de carreira. Sugestões teóricas obtidas nos modelos estatísticos propostos atentam para a relevância de considerar esse novo construto em programas de intervenção de carreira, aumentando a compreensão atual dos aspectos psicológicos considerados prejudiciais ao desenvolvimento da carreira.

Com esses dados, novos programas de intervenção poderão ser criados para auxiliar tanto indivíduos em formação quanto os indivíduos em situação de emprego e desemprego

a lidar com pensamentos nocivos ao estabelecimento de comportamentos necessários à sobrevivência no mercado e ao alcance de metas individuais na vida e na carreira. O conhecimento gerado neste trabalho para diferenças entre os sexos, além dos impactos desses pensamentos na saúde dos indivíduos, pode contribuir para orientar intervenções de forma a considerar diferentes sensibilidades individuais ao pessimismo de carreira, favorecendo a melhor obtenção de resultados.

Sugere-se que em estudos futuros sejam realizadas pesquisas longitudinais com foco em demonstrar diferentes etapas da formação dos pensamentos negativos, possivelmente cobrindo períodos estratégicos de transição na trajetória de carreira como, por exemplo, a saída do ensino médio e a entrada no ensino superior, além do período de saída e os primeiros anos de ingresso no mercado de trabalho. Essa abordagem permitiria observar diferenças na evolução desses pensamentos e favorecer um entendimento mais preciso e seguro das possíveis variáveis psicológicas e contextuais envolvidas nesses processos.

Outra sugestão para pesquisas futuras com o construto é o estudo para se compreender como eles se relacionam com a saúde do indivíduo no decorrer de sua carreira, dada a relação direta entre os pensamentos negativos e os empecilhos emocionais, tais como estresse (Bullock-Yowell et al., 2011), vulnerabilidade emocional (Bullock-Yowell et al., 2015) e sintomas de depressão (Saunders et al., 2000). Seria esperado que viessem a prejudicar a saúde do indivíduo, e desta forma, também a construção de sua carreira. A sugestão é realizar pesquisas que utilizem a EPNC junto a outras medidas de saúde física/psicológica em diferentes grupos sociodemográficos como, por exemplo, estudantes que pretendem trocar de curso, empregados com licença médica frequente no trabalho etc.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho contribuiu com o desenvolvimento de uma medida para avaliar a ocorrência de pensamentos negativos a respeito da carreira, introduzindo um instrumento e um construto inédito nas pesquisas da área para o contexto brasileiro. Da mesma forma, possibilitou um conhecimento mais aprofundado das variáveis envolvidas no estabelecimento de percepções satisfatórias dos resultados alcançados na vida e na carreira.

Os resultados possibilitam novas pesquisas que intentem entender como dimensões pessimistas, em termos de aspectos cognitivos, podem influenciar de maneira prejudicial o andamento da carreira. Nota-se que construtos considerados como favoráveis, tais como a autoeficácia e adaptabilidade, ganham cada vez mais espaço nas pesquisas sobre a carreira em contexto brasileiro. Tal fator pode, por vezes, negligenciar a busca por outros potenciais construtos associados negativamente à boa construção de uma trajetória profissional. Isto acontece ao se estabelecer a falsa percepção de que esses fenômenos seriam unidirecionais como, por exemplo, considerar que baixos índices de fatores positivos, tais como a autoeficácia, se configurariam automaticamente como único fator negativo evidente. Assim, negligenciam o papel direto ou mediador de outras características psicológicas de cunho negativo nos fenômenos associados ao desenvolvimento da carreira.

Espera-se que este trabalho fomente pesquisas futuras que descubram outras possíveis dimensões do fenômeno pensamentos negativos de carreira, e também de investigar outras possíveis associações do referido construto com outros relacionados à construção de uma trajetória profissional satisfatória. Com o objetivo de aumentar nossa compreensão da ação desse fenômeno sobre o indivíduo, além de favorecer a criação de

intervenções que ampliem recursos psicológicos e contextuais para lidar com o pessimismo frente às adversidades encontradas nas trajetórias das carreiras contemporâneas.

REFERÊNCIAS

- Ambiel, R. A. M., & Noronha, A. P. P. (2011). Construção dos itens da escala de autoeficácia para escolha profissional. *Psico-USF (Impresso)*, 16(1), 23–32. <http://doi.org/10.1590/S1413-82712011000100004>
- Ambiel, R. A. M., & Noronha, A. P. P. (2012). Autoeficácia para escolha profissional: teoria, pesquisas e avaliação. *Psicologia Em Pesquisa*, 6(02), 171–178. <http://doi.org/10.5327/Z1982-12472012000200010>
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177–202. <http://doi.org/10.1002/job.290>
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677–693. <http://doi.org/10.1002/hrm.20294>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152. <http://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 82(2), 191–215. Retrieved from <http://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura1977PR.pdf>
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: an agentic perspective. *Annual Review of*

- Psychology*, 52, 1–26. <http://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Beck, A. T. (1991). Cognitive therapy. A 30-year retrospective. *The American Psychologist*, 46(4), 368–75. <http://doi.org/10.1037/0003-066x.46.4.368>
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4–18. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.002>
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (1996). A Social Cognitive Framework for Career Choice Counseling. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 354–366. <http://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1996.tb00451.x>
- Bullock-Yowell, E., Peterson, G. W., Reardon, R. C., Leierer, S. J., & Reed, C. A. (2011). Relationships Among Career and Life Stress, Negative Career Thoughts, and Career Decision State: A Cognitive Information Processing Perspective. *The Career Development Quarterly*, 59(4), 302–314. <http://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00071.x>
- Bullock-Yowell, E., Reed, C. A., Mohn, R. S., Galles, J., Peterson, G. W., & Reardon, R. C. (2015). Neuroticism, Negative Thinking, and Coping With Respect to Career Decision State. *The Career Development Quarterly*, 63(4), 333–347. <http://doi.org/10.1002/cdq.12032>
- Chudzikowski, K. (2012). Career transitions and career success in the “new” career era. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 298–306. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.005>

- Combs, G. M., & Milosevic, I. (2016). Workplace Discrimination and the Wellbeing of Minority Women: Overview, Prospects, and Implications. In L. M. Connerley & J. Wu (Eds.), *Handbook on Well-Being of Working Women* (pp. 17–31). Dordrecht: Springer Netherlands. http://doi.org/10.1007/978-94-017-9897-6_2
- Duarte, M. E., Lassance, M. C., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., ... Vianen, A. E. M. van. (2010). A Construção da Vida: Um Novo Paradigma para Entender a Carreira no Século XXI. *Interamerican Journal of Psychology*, *44*(2), 392–406. Retrieved from <http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=28420641020>
- Ellis, A. (1973). *Humanistic psychotherapy: The rational-emotive approach*. Three Rivers Press.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle While You Work: A Review of the Life Satisfaction Literature. *Journal of Management*, *38*(4), 1038–1083. <http://doi.org/10.1177/0149206311429379>
- Finegold, D., & Mohrman, S. A. (2001). What do employees really want?: the perception vs. the reality. Retrieved from <http://www.voced.edu.au/content/ngv50619>
- Gerrig, R. J., Zimbardo, P. G., Campbell, A. J., Cumming, S. R., & Wilkes, F. J. (2002). *Psychology and life* (16th ed.). Boston, MA: Pearson Education. Retrieved from <http://www.apa.org/research/action/glossary.aspx>
- Gouveia, B. M. (2011). Empregabilidade e auto-eficácia na transição para o trabalho em alunos finalistas de cursos profissionais. Retrieved from <http://repositorio.ul.pt/handle/10451/5077>

- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is acalling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155–176. <http://doi.org/10.1002/job.301>
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6(1), 35. Retrieved from <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1960-06165-001>
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2012). *Estatísticas do Cadastro Central de Empresas (CEMPRE, Economia)*. <http://doi.org/ISSN 0101-4234>
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. (2007). Self-efficacy and work-related performance: the integral role of individual differences. *The Journal of Applied Psychology*, 92(1), 107–27. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.107>
- Kleiman, T., Gati, I., Peterson, G., Sampson, J., Reardon, R., & Lenz, J. (2004). Dysfunctional Thinking and Difficulties in Career Decision Making. *Journal of Career Assessment*, 12(3), 312–331. <http://doi.org/10.1177/1069072704266673>
- Kuijpers, M. A. C. T., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career Competencies for Career Success. *The Career Development Quarterly*, 55(2), 168–178. <http://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00011.x>
- Lai, M.-C., & Chen, Y.-C. (2012). Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(4), 387–391.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of*

Vocational Behavior, 45(1), 79–122. <http://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>

Lenz, J. G., Peterson, G. W., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (2010). Connecting career and mental health counseling: Integrating theory and practice. Retrieved from http://counselingoutfitters.com/vistas/vistas10/Article_01.pdf

Liu, Y.-C. (2004). Relationships between career resilience and career beliefs of employees in Taiwan. Retrieved from <https://repository.tamu.edu/handle/1969.1/474>

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160. <http://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>

Masuda, A. D., Poelmans, S. A. Y., Allen, T. D., Spector, P. E., Lapierre, L. M., Cooper, C. L., ... Moreno-Velazquez, I. (2012). Flexible Work Arrangements Availability and their Relationship with Work-to-Family Conflict, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: A Comparison of Three Country Clusters. *Applied Psychology*, 61(1), 1–29. <http://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00453.x>

Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367–408. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>

Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169–179. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.001>

Noronha, A. P. P., Freitas, F. A. de, & Ottati, F. (2003). Análise de instrumentos de avaliação

- de interesses profissionais. *Psicologia: Teoria E Pesquisa*, 19(3), 287–291.
<http://doi.org/10.1590/S0102-37722003000300011>
- Nunes, M. F. O., & Noronha, A. P. P. (2009, November 6). Modelo sócio-cognitivo para a escolha de carreira: o papel da auto-eficácia e de outras variáveis relevantes. *Social cognitive theory of career development: the role of self-efficacy and other important variables. ETD - Educação Temática Digital*. Retrieved from <http://www.fe.unicamp.br/revistas/ged/etd/article/view/2053>
- Oliveira, M. Z. de, & Gomes, W. B. (2014). Estilos reflexivos e atitudes de carreira proteana e sem fronteiras nas organizações contemporâneas brasileiras. *Revista Psicologia*, 14(1), 105–118. Retrieved from http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000100009&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt
- Oliveira, M. Z., Zanon, C., Silva, I. S. da, Pinhatti, M. M., Gomes, W. B., & Gauer, G. (2010). Avaliação do Autogerenciamento e do Direcionamento de Carreira: Estrutura Fatorial da Escala de Atitudes de Carreira Proteana. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, Vol. 2(2), 160–169. Retrieved from <http://www.fafich.ufmg.br/gerais/index.php/gerais/article/view/99/57>
- Ourique, L. R., & Teixeira, M. A. P. (2012). Autoeficácia e personalidade no planejamento de carreira de universitários. *Psico-USF*, 17(2), 311–321.
<http://doi.org/10.1590/S1413-82712012000200015>
- Sampson, J. P., McClain, M.-C., Musch, E., & Reardon, R. C. (2013). Variables Affecting Readiness to Benefit From Career Interventions. *The Career Development Quarterly*,

61(2), 98–109. <http://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00040.x>

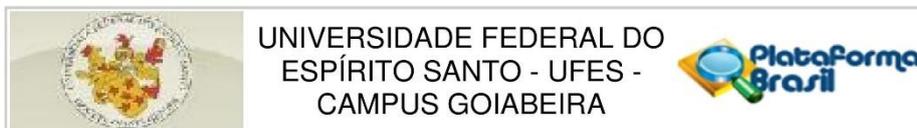
- Sampson, J. P., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1998). The Design and Use of a Measure of Dysfunctional Career Thoughts Among Adults, College Students, and High School Students: The Career Thoughts Inventory. *Journal of Career Assessment*, 6(2), 115–134. <http://doi.org/10.1177/106907279800600201>
- Saunders, D. E., Peterson, G. W., Sampson, J. P., & Reardon, R. C. (2000). Relation of Depression and Dysfunctional Career Thinking to Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 288–298. <http://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1715>
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <http://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 42–70.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Silveira, A. A. (2013). Escala de adaptabilidade de carreira: evidências de validade e fidedignidade em uma amostra de universitários brasileiros. Retrieved from <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/95379>
- Siqueira, M. M., Martins, M. do C. F., & Souza, W. da S. (2014). Capital Psicológico no

- Trabalho. In Artmed (Ed.), *Novas Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão* (1st ed., pp. 65–76). Porto Alegre: Artmed.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2009). Bom trabalho: a psicologia do emprego gratificante. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Psicologia Positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas* (1st ed., pp. 364–396). Porto Alegre: Artmed.
<http://doi.org/978-85-363-1656>
- Sparta, M., Bardagi, M. P., & Teixeira, M. A. P. (2006). Modelos e instrumentos de avaliação em orientação profissional: perspectiva histórica e situação no Brasil. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2), 19–32. Retrieved from http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902006000200004&lng=pt&nrm=iso&tlng=es
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. [http://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](http://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 20–27. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.005>
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. de O., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale—Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 680–685. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.007>
- Teixeira, M. O. (2008). A abordagem sócio-cognitiva no aconselhamento vocacional: Uma reflexão sobre a evolução dos conceitos e da prática da orientação. *Revista Brasileira*

de Orientação Profissional, 9(2), 9–16. Retrieved from
<http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=203014920003>

Wille, B., De Fruyt, F., & Feys, M. (2013). Big Five Traits and Intrinsic Success in the New Career Era: A 15-Year Longitudinal Study on Employability and Work-Family Conflict. *Applied Psychology*, 62(1), 124–156. <http://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00516.x>

APÊNCIDE 1. PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: DIMENSÕES PSICOLÓGICAS, SAÚDE E DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA.

Pesquisador: Marcelo Zanotti da Silva

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 38993714.9.0000.5542

Instituição Proponente: Centro de Ciências Humanas e Naturais da Universidade Federal do Espírito

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 1.010.020

Data da Relatoria: 11/12/2014

Apresentação do Projeto:

Trata-se do projeto de dissertação do mestrando Marcelo Zanotti da Silva.

Objetivo da Pesquisa:

Este trabalho visa explorar como aspectos cognitivos, emocionais e de saúde se relacionam e influenciam o desenvolvimento da carreira de universitários e trabalhadores inseridos no mercado de trabalho.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

O pesquisador não prevê riscos na participação da pesquisa. Os benefícios descritos são relacionados à construção do conhecimento que poderá contribuir para a elaboração de intervenções de carreira com foco na diminuição de crenças que fomentam sintomas de ansiedade e depressão em universitários e em profissionais no mercado de trabalho.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Trata-se de uma pesquisa de levantamento do tipo survey relacionada às crenças associadas à sintomas de ansiedade e depressão em estudantes e profissionais. Não apresenta problemas éticos em sua proposição.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

O TCLE apresenta todas as informações necessárias e exigidas pela Resolução 466/12 do CNS.

Endereço: Av. Fernando Ferrari, 514 - Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN
Bairro: Goiabeiras **CEP:** 29.090-075
UF: ES **Município:** VITORIA
Telefone: (27)4009-7840 **E-mail:** thiago.moraes@ufes.br



UNIVERSIDADE FEDERAL DO
ESPÍRITO SANTO - UFES -
CAMPUS GOIABEIRA



Continuação do Parecer: 1.010.020

O telefone e endereço do CEP que constam no TCLE, no entanto, são do CEP anterior. Será necessário apenas atualizar essa informação.

Recomendações:

Incluir no TCLE o seguinte contato do CEP:

Comitê de ética em pesquisa com seres humanos, UFES/Campus Goiabeiras

Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação

Campus Universitário de Goiabeiras

Av. Fernando Ferrari, s/n, Vitória - ES, 29060-970

Tel: 4009-7840

E-mail: cep.goiabeiras@gmail.com

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

O projeto não apresenta problemas éticos que impeçam sua realização. O TCLE deve incluir o telefone e endereço de contato atual do Comitê de Ética.

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

Projeto aprovado por esse comitê, estando autorizado a ser iniciado.

VITORIA, 02 de Abril de 2015

Assinado por:
KALLINE PEREIRA AROEIRA
(Coordenador)

Endereço: Av. Fernando Ferrari,514-Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN
Bairro: Goiabeiras **CEP:** 29.090-075
UF: ES **Município:** VITORIA
Telefone: (27)4009-7840 **E-mail:** thiago.moraes@ufes.br

APÊNDICE 2. TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E NATURAIS PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título do projeto: Crenças de carreira e aspectos afetivo-emocionais de universitários e profissionais em situação de emprego e desemprego

Pesquisadores responsáveis:

Dr. Alessandro Luiz de Andrade, professor do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFES - alexsandro.deandrade@yahoo.com

Marcelo Zanotti da Silva, psicólogo, aluno do programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFES - mzanotti.silva@gmail.com ou (27) 9-9604-7974.

Contato do Comitê de Ética em Pesquisa da UFES: cep.ufes@hotmail.com ou (27) (27) 4009-7840.

Porque você está sendo convidado a participar desta pesquisa?

Você está sendo convidado a participar, pois atende aos critérios exigidos para ser um participante desta pesquisa, os quais são:

Ter idade entre 18 e 30 anos;

Ser estudante universitário e ainda não ter concluído sua primeira graduação ou por ser um profissional já graduado em situação de emprego (atividade ocupacional regular remunerada) ou desemprego;

Disponível de 10 a 20 minutos para a realização da pesquisa;

Ter concedido sua participação de forma voluntária, autorizada por meio deste termo de consentimento.

Sobre o que se trata a pesquisa?

A pesquisa busca conhecer um pouco sobre suas crenças, pensamentos e sentimentos em relação a trajetória de sua carreira.

Como será realizada a pesquisa?

A pesquisa irá acontecer de forma presencial, ou seja, você receberá um questionário que contém algumas afirmações as quais devem ser respondidas de acordo com uma escala numérica apresentada anteriormente as perguntas de pesquisa. Além disto, algumas perguntas serão referentes a dados sociodemográficos tais como idade, sexo e renda.

Porque esta pesquisa está sendo feita e qual a sua importância?

Este estudo está sendo realizado pelo Laboratório de Mensuração e Avaliação Psicológica (AMP), pertencente ao Departamento de Pós-Graduação em Psicologia da UFES, nosso laboratório tem conduzido pesquisas no âmbito de planejamento, sucesso e crenças em relação a carreira de universitários e profissionais já inseridos no mercado de trabalho. O conhecimento científico relevante a ser gerado pela pesquisa contribuirá no desenvolvimento de intervenções para melhoria da qualidade de vida dos indivíduos no decorrer de suas carreiras, além de gerar conhecimentos na área social, de saúde e acadêmica.

A privacidade dos meus dados estará segura?

Todo e qualquer dado coletado será mantido confidencial. Para maior segurança, cada participante será registrado com um número específico para a sua identificação, evitando, desta forma, que algum dado fique exposto. Se os resultados da pesquisa forem publicados em periódicos científicos, em jornais, ou em eventos científicos os dados serão apresentados de forma anônima e, em nenhuma hipótese, a identidade do participante será revelada.

Posso cancelar minha participação neste estudo?

Sim, em qualquer momento você pode cancelar sua participação, não existindo nenhum problema associado a sua decisão de não participar. Mesmo após o término da coleta de dados, você pode solicitar a um dos pesquisadores responsáveis que seus dados coletados sejam retirados.

Quem são os pesquisadores?

O pesquisador responsável pela pesquisa, o Dr. Alexsandro Luiz de Andrade é professor adjunto do Departamento de Psicologia da UFES e coordenador do Laboratório de Avaliação e Mensuração Psicológica (AMP). O outro pesquisador responsável, o psicólogo Marcelo Zanotti da Silva é aluno do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFES.

O que é o termo de consentimento livre e esclarecido?

Pelo **Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**, você concede a sua participação nos autorizando a realizar a aplicação das escalas e questionários necessários a pesquisa. A concessão é feita de forma livre e clara, ou seja, ao nos conceder a sua autorização você confirma que foi devidamente informado e que entendeu sobre o que se trata a pesquisa, assim como os seus direitos ao participar.

Em resumo, os pontos informados que devem ser compreendidos antes de você assinar o termo são:

- Minha participação neste estudo é voluntária;
- Tenho direito de receber resposta a qualquer dúvida acerca dos procedimentos e outros assuntos relacionados com a pesquisa;
- Posso retirar meu consentimento a qualquer momento, deixar de participar do estudo sem que isso me traga algum prejuízo;
- Os dados permanecerão confidenciais, assegurando que não serei identificado, mantendo o caráter privativo das informações registradas.

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Eu, _____ afirmo que este estudo foi devidamente explicado para mim. Concordo voluntariamente em participar desta pesquisa. Eu tive a oportunidade de fazer perguntas sanando minhas dúvidas em relação a minha participação. Eu entendo que os responsáveis por esta pesquisa, citados neste formulário, poderão responder a futuras perguntas que eu possa ter sobre este estudo e os meus direitos. Eu entendo que será dada a mim uma cópia deste consentimento e que se eu pedir outra cópia deste formulário, ser-me-á concedida.

Desta forma, pelo presente **Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**, declaro que fui informado, de forma clara e detalhada, dos objetivos e da justificativa do presente Projeto

de Pesquisa. Estando assim de acordo, assinam o presente termo de compromisso em duas vias.

Nome completo do voluntário: _____

Assinatura do voluntário: _____

Idade: _____ **RG ou CPF:** _____

Data: ____/____/____ **Hora:** ____:____

Nome completo do entrevistador: _____

Assinatura do entrevistador: _____ **Data:**

____/____/____

Assinatura do pesquisador responsável: _____

APÊNDICE 3. ESCALA DE PENSAMENTOS NEGATIVOS DE CARREIRA

Abaixo você encontrará uma série de afirmações que descrevem alguns pensamentos a respeito de sua carreira. Marque de acordo com a escala abaixo quanto você se identifica os pensamentos listados abaixo:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------|---------------------|----------------------------|---------------------|--------------------------|
| NÃO ME IDENTIFICO EM NADA | ME IDENTIFICO POUCO | ME IDENTIFICO MEDIANAMENTE | ME IDENTIFICO MUITO | ME IDENTIFICO TOTALMENTE |

| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------|--|---|---|---|---|---|
| AID | 1. Sinto me inseguro em tomar decisões sobre minha carreira. | | | | | |
| | 2. Não tenho segurança em minhas decisões profissionais. | | | | | |
| | 3. Sou inseguro sobre minhas decisões profissionais. | | | | | |
| | 4. Eu sofro quando tenho de tomar alguma decisão em minha carreira. | | | | | |
| | 5. Eu demoro muito para tomar decisões em minha carreira. | | | | | |
| | 6. Tenho medo de que eu esteja tomando as decisões erradas em minha carreira. | | | | | |
| | 7. Tenho medo de tomar as decisões profissionais erradas, por isso evito pensar sobre elas. | | | | | |
| | 8. Não sei ao certo se estou na carreira que quero seguir. | | | | | |
| | 9. Sinto-me aliviado quando alguém me diz o que devo fazer em minha carreira. | | | | | |
| PC | 10. Não vejo boas coisas em meu futuro profissional. | | | | | |
| | 11. Acho que não tenho/terei as habilidades necessárias para ser bem-sucedido em minha carreira. | | | | | |
| | 12. Eu acredito que não vale a pena investir em minha carreira, pois nunca serei bom o suficiente para ser bem-sucedido. | | | | | |
| | 13. Acho que não sou/serei um bom profissional. | | | | | |
| | 14. Acho pouco provável que coisas boas venham a acontecer em minha carreira. | | | | | |
| PM | 15. Sempre tenho as piores expectativas em relação a minha carreira. | | | | | |
| | 16. Quando penso na atual situação do mercado de trabalho, me sinto frustrado. | | | | | |
| | 17. Com a atual situação do mercado de trabalho, acredito que não encontrarei boas oportunidades para crescer profissionalmente. | | | | | |
| | 18. Tenho medo de que meu trabalho não é/será valorizado por outros profissionais. | | | | | |
| | 19. Tenho medo de que possa vir a trabalhar em um emprego fora de minha área de formação. | | | | | |
| | 20. Demissões para cortar gastos são coisas muito comuns nos dias de hoje, isso me desmotiva a investir em minha profissão. | | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| | 21. O mercado de trabalho não recompensa as pessoas de forma justa pelos seus esforços. | | | | |
| | 22. Fico preocupado com a possibilidade de vir a trabalhar em algo mais monótono do que empolgante. | | | | |
| | 23. O mercado de trabalho é muito imprevisível, por isso traçar metas profissionais de longo prazo é perda de tempo. | | | | |
| CS | 24. Se eu quiser ser bem-sucedido, tenho de abrir mão do tempo que tenho para ficar com pessoas de que gosto. | | | | |
| | 25. Sinto que terei que deixar minha vida pessoal de lado para poder ser bem-sucedido em minha vida profissional. | | | | |
| | 26. Para ser bem-sucedido tenho que abrir mão de várias coisas de que gosto. | | | | |
| | 27. As extensas jornadas de trabalho me farão trabalhar demais, assim não terei tempo para outros interesses pessoais. | | | | |

Correção.

AID – Soma dos escores dos itens 1 a 9 divididos por 9.

PC – Soma dos escores dos itens 10 a 15 divididos por 6.

PM – Soma dos escores dos itens 16 a 23 divididos por 8.

CS – Soma dos escores dos itens 24 a 27 divididos por 4.

APÊNDICE 4. QUESTIONÁRIO SÓCIODEMOGRÁFICO

QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

Sua idade: _____

Sexo: Masculino Feminino

Estado Civil: Solteiro Casado Outro: _____

Possui algum curso de graduação concluído?

Não Sim Qual curso: _____

Está atualmente cursando alguma graduação ou um pós-graduação?

Não Sim Qual curso: _____

| | |
|--|--|
| 1) ESCOLARIDADE | <input type="checkbox"/> Superior Incompleto (estudante universitário) <input type="checkbox"/> Superior Completo <input type="checkbox"/> Pós-graduação Incompleta <input type="checkbox"/> Pós-graduação Completa |
| 2) TIPO DE INSTITUIÇÃO EM ESTUDA / ESTUDOU | <input type="checkbox"/> Privada <input type="checkbox"/> Pública |

| CASO SEJA UNIVERSITÁRIO, RESPONDA. | |
|--|---|
| 3) Caso seja aluno <u>UNIVERSITÁRIO</u> , gostaríamos de saber quais tipos de atividades ocupacionais você está desenvolvendo atualmente. <u>(MAIS DE UMA OPÇÃO PODE SER MARCADA)</u> | <input type="checkbox"/> Estou estagiando em uma empresa ou outro tipo de instituição, de forma voluntária ou remunerada. <input type="checkbox"/> Estou participando de projetos de Iniciação Científica ou extensão universitária, de forma voluntária ou remunerada. <input type="checkbox"/> Estou trabalhando em empresa ou instituição não relacionada à sua formação (programas de estágio não se encaixam nesta categoria). <input type="checkbox"/> No momento, não possuo atividade ocupacional. |
| 3.1) Há quanto tempo encontra-se nesta situação? | <input type="checkbox"/> Menos de seis meses <input type="checkbox"/> De seis meses a um ano <input type="checkbox"/> Mais do que um ano |
| 3.2) Atualmente você está satisfeito com sua ocupação atual? <u>(MARQUE APENAS UMA OPÇÃO)</u> | <input type="checkbox"/> 1. Estou pouco satisfeito <input type="checkbox"/> 2. Estou satisfeito <input type="checkbox"/> 3. Estou muito satisfeito |

CASO SEJA PROFISSIONAL FORMADO, RESPONDA.

| | |
|--|--|
| <p>4) Caso seja um PROFISSIONAL, que já concluiu uma graduação, gostaríamos de saber quais tipos de atividades ocupacionais você está desenvolvendo atualmente.</p> | <p><input type="checkbox"/> Estou empregado em uma empresa ou outro tipo de instituição, de forma remunerada.</p> <p><input type="checkbox"/> Sou profissional autônomo exercendo minha profissão de forma remunerada.</p> <p><input type="checkbox"/> No momento, estou desempregado.</p> <p><input type="checkbox"/> Sou dono ou sócio de uma empresa e atualmente trabalho nela, de forma remunerada.</p> |
| <p>4.1) Há quanto tempo encontra-se nesta situação? (<u>MARQUE APENAS UMA OPÇÃO</u>)</p> | <p><input type="checkbox"/> Menos de seis meses</p> <p><input type="checkbox"/> De seis meses a um ano</p> <p><input type="checkbox"/> Mais do que um ano</p> |
| <p>4.2) Atualmente você está satisfeito com sua ocupação atual? (<u>MARQUE APENAS UMA OPÇÃO</u>)</p> | <p><input type="checkbox"/> 1. Estou pouco satisfeito</p> <p><input type="checkbox"/> 2. Estou satisfeito</p> <p><input type="checkbox"/> 3. Estou muito satisfeito</p> |

| | |
|---|---|
| <p>5) A sua saúde física ou psicológica já foi afetada por problemas em sua carreira?</p> | <p><input type="checkbox"/> Sim</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p> |
|---|---|

Obrigado pela participação!

Ela é fundamental para o avanço científico das pesquisas sobre a carreira no Brasil.

APÊNDICE 5. ESCALA DE EMPREGABILIDADE PERCEBIDA

Abaixo você encontrará uma série de questões a respeito de suas habilidades desenvolvidas para o trabalho em sua área de formação, responda o quanto você acredita em cada uma delas de acordo com a escala abaixo.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------|----------------|-----------------------|----------|----------------|
| Não acredito | Acredito pouco | Acredito medianamente | Acredito | Acredito muito |

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Acredita que com suas atuais habilidades de trabalho você conseguiria um estágio/emprego em sua área de formação? | | | | | |
| 2. Você considera que possui as habilidades necessárias para buscar um estágio/emprego? | | | | | |
| 3. Acredita que se dedica o suficiente para manter o seu valor enquanto profissional? | | | | | |
| 4. Acha que no futuro você irá conseguir um emprego que lhe satisfaça? | | | | | |
| 5. Você acredita que detém habilidades de trabalho que são valorizadas no mercado de trabalho? | | | | | |
| 6. Acredita que possui qualidades pessoais que os recrutadores/empregadores buscam em seus funcionários? | | | | | |
| 7. Você acredita que possui conhecimento suficiente das oportunidades de emprego disponíveis em sua área de formação? | | | | | |
| 8. Acredita que está atualizado sobre as novidades e tendências em sua área de formação/trabalho? | | | | | |

ANEXO 1. ESCALA DE AFETOS DE CARREIRA

(De Andrade, Pissaia, Silva, & Oliveira, 2016) - Abaixo você encontrará uma série de afirmações que descrevem alguns pensamentos e sentimentos em relação a sua carreira. De acordo com maneira que você tem vivenciado estas experiências nos últimos meses, marque com X a resposta que melhor te representa. Faça o uso da escala abaixo:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------|----------------------|-----------------------------|----------------------|---------------------------|
| Não me caracteriza | Pouco me caracteriza | Me caracteriza medianamente | Muito me caracteriza | Me caracteriza totalmente |

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| Tem perdido confiança na sua carreira. | | | | | |
| Tem se sentido deprimido ao pensar no futuro profissional. | | | | | |
| Tem se sentido pouco feliz ao pensar sobre o futuro profissional. | | | | | |
| Tem pensado que não dará certo no futuro profissional. | | | | | |
| Tem sensação de não superar dificuldades para inserção profissional. | | | | | |
| A minha vida profissional constrói-se do jeito que eu gostaria que ela fosse. | | | | | |
| O meu projeto de carreira me parece promissor conforme minhas expectativas de vida. | | | | | |
| Tem podido concentrar-se no planejamento da sua carreira. | | | | | |
| Estou satisfeito com a minha vida profissional. | | | | | |
| Acredita tomar decisões corretas sobre seu futuro profissional. | | | | | |
| Creio que ao entrar no mercado irei conquistar coisas importantes que eu desejo na vida. | | | | | |
| Se pudesse recomeçar minha formação profissional, não mudaria em quase nada minhas escolhas. | | | | | |

ANEXO 2. ESCALA ADAPTABILIDADE DE CARREIRA

(Teixeira et al., 2012) - Pessoas diferentes utilizam recursos diferentes para construir as suas carreiras/vidas. Ninguém é bom em tudo; cada um procura dar o melhor de si. Por favor leia cada afirmação e indique o quanto você desenvolveu cada uma das habilidades utilizando a escala abaixo.

| | | | | |
|----------------|----------|-----------------|-------------|---------------|
| 1. Muito pouco | 2. Pouco | 3. Medianamente | 4. Bastante | 5. Plenamente |
|----------------|----------|-----------------|-------------|---------------|

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Refletir sobre como vai ser o meu futuro | | | | | |
| 2. Perceber que meu futuro depende das escolhas de hoje | | | | | |
| 3. Preparar-me para o futuro | | | | | |
| 4. Tomar consciência das escolhas educacionais e profissionais que tenho de fazer | | | | | |
| 5. Planejar como alcançar os meus objetivos | | | | | |
| 6. Estar preocupado(a) com a minha carreira | | | | | |
| 7. Tomar decisões por mim mesmo(a) | | | | | |
| 8. Assumir a responsabilidade pelo que faço | | | | | |
| 9. Defender as minhas convicções | | | | | |
| 10. Agir com autonomia(a) | | | | | |
| 11. Fazer o que está certo para mim | | | | | |
| 12. Explorar o ambiente à minha volta | | | | | |
| 13. Procurar oportunidades para me desenvolver como pessoa | | | | | |
| 14. Explorar alternativas antes de fazer uma escolha | | | | | |
| 15. Estar atento(a) às diferentes maneiras de fazer as coisas | | | | | |
| 16. Analisar de forma aprofundada questões que me dizem respeito | | | | | |
| 17. Ser curioso(a) sobre novas oportunidades | | | | | |
| 18. Realizar tarefas de forma eficiente | | | | | |
| 19. Ser responsável(a) e fazer as coisas bem | | | | | |
| 20. Desenvolver novas habilidades | | | | | |
| 21. Dar sempre o meu melhor | | | | | |
| 22. Resolver problemas | | | | | |

ANEXO 3. ESCALA DE CAPITAL PSICOLÓGICO POSITIVO

(Siqueira et al., 2014) - Indique nas frases a seguir o quanto você concorda ou discorda delas, de acordo com a escala abaixo:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------|----------|----------------------------|----------|---------------------|
| Discordo totalmente | Discordo | Nem concordo, nem discordo | Concordo | Concordo Totalmente |

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| Sou capaz de resolver problemas na minha carreira | | | | | |
| Eu espero ter conhecimento suficiente para crescer na carreira | | | | | |
| Eu posso encontrar muitas maneiras de realizar meus sonhos de carreira | | | | | |
| Fico mais forte após enfrentar empecilhos em minha carreira | | | | | |
| Sou capaz de cumprir as obrigações necessárias ao meu crescimento profissional | | | | | |
| Eu acredito que tudo dará certo em minha carreira | | | | | |
| Fico mais forte após enfrentar mudanças na minha trajetória profissional | | | | | |
| Eu espero ter energia suficiente para ser bem-sucedido no em minha profissão | | | | | |
| Sou capaz de dominar a tecnologia utilizada em minha profissão | | | | | |
| Fico mais forte após enfrentar desafios na carreira | | | | | |
| Eu acredito que dias melhores virão em minha trajetória profissional | | | | | |
| Fico mais forte após enfrentar perdas na carreira | | | | | |
| Eu espero ter experiência suficiente para me sair bem em minha profissão | | | | | |
| Eu acredito que serei capaz de mostrar ao meu chefe que faço bem feito o meu trabalho | | | | | |
| Fico mais forte após enfrentar dificuldades em minha carreira | | | | | |
| Sou capaz de dominar os procedimentos novos que surgem em minha profissão | | | | | |
| Eu acredito que coisas boas acontecerão comigo em meu trabalho | | | | | |
| Eu espero ter planos para meu futuro na profissão. | | | | | |
| Eu posso descobrir caminhos para atingir meus objetivos de carreira | | | | | |
| Sou capaz de realizar tarefas complexas em minha profissão | | | | | |
| Eu posso pensar em muitas maneiras de resolver um problema em minha profissão | | | | | |
| Fico mais forte após enfrentar intrigas pessoais em minha trajetória profissional | | | | | |
| Sou capaz de ser criativo no meu trabalho | | | | | |
| Eu acredito que o amanhã será melhor para minha profissão | | | | | |
| Fico mais forte após enfrentar inveja em minha carreira | | | | | |

ANEXO 4. ESCALA DE SATISFAÇÃO COM A CARREIRA

Indique nas frases a seguir o quanto você se sente satisfeito com a sua carreira, de acordo com a escala abaixo:

| | | | | |
|-----------------------|-----------------|------------------------------------|---------------|---------------------|
| 1. Muito Insatisfeito | 2. Insatisfeito | 3. Nem satisfeito nem insatisfeito | 4. Satisfeito | 5. Muito Satisfeito |
|-----------------------|-----------------|------------------------------------|---------------|---------------------|

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Estou satisfeito com o sucesso que tenho alcançado em minha carreira. | | | | | |
| 2. Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos de carreira como um todo. | | | | | |
| 3. Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos de renda. | | | | | |
| 4. Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos de promoção. | | | | | |
| 5. Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos de desenvolvimento de novas habilidades. | | | | | |

ANEXO 5. ESCALA DE SATISFAÇÃO COM A VIDA

Abaixo você encontrará uma série de afirmações que descrevem alguns pensamentos e sentimentos em relação a sua vida. De acordo com maneira que você tem vivenciado estas experiências nos últimos meses, marque a resposta que melhor te representa. Faça o uso da escala abaixo:

1. Não me caracteriza

5. Me caracteriza totalmente



| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| Na maioria dos aspectos, minha vida é próxima ao meu ideal. | | | | | |
| As condições da minha vida são excelentes. | | | | | |
| Estou satisfeito com minha vida. | | | | | |
| Dentro do possível, tenho as coisas importantes que quero na vida. | | | | | |
| Se pudesse viver uma segunda vez, não mudaria quase nada na minha vida. | | | | | |