

**AUTO-EFICÁCIA E PERSONALIDADE NO PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE  
UNIVERSITÁRIOS**

Luciana Rubensan Ourique

Dissertação de Mestrado

Porto Alegre, setembro de 2010

**AUTO-EFICÁCIA E PERSONALIDADE NO PLANEJAMENTO DE CARREIRA DE  
UNIVERSITÁRIOS**

**Luciana Rubensan Ourique**

Dissertação apresentada como requisito parcial para a obtenção do  
Grau de Mestre em Psicologia

Sob Orientação do Prof. Dr. Marco Antônio Pereira Teixeira

**Universidade Federal do Rio Grande do Sul**

**Instituto de Psicologia**

**Programa de Pós-Graduação em Psicologia**

**Setembro, 2010**

## Agradecimentos

Agradeço a todos que contribuíram de alguma forma com a minha formação e que fizeram parte da minha trajetória. Dentre essas pessoas, coloco em primeiro lugar meus pais, Clóvis de Assis Ourique e Jane Maria Rubensam, a quem dedico este trabalho. Agradeço por serem exemplos de profissionais, por terem investido em minha educação, por me motivarem a ser aluna da Universidade Federal do Rio Grande do Sul e, mais do que isso, por acreditarem na minha capacidade para conquistar meus sonhos. Mais do que isso: por terem me permitido sonhar! Agradeço pelo apoio incondicional, pelas conversas, por me ouvirem nos momentos difíceis deste percurso e por me abraçarem perante às minhas conquistas. Acima de tudo, obrigada pelo carinho e amizade.

Aos meus avós, em especial a minha avó Léa, por ser um exemplo de mulher trabalhadora, por ter se dedicado integralmente a minha criação e de minhas irmãs, por ter me transmitido carinho e importantes valores de vida.

Às minhas irmãs, Carolina e Angela, que são as amigas mais verdadeiras que tenho. Obrigada por terem participado sempre da minha vida, pelos ensinamentos constantes, pelas conversas intermináveis antes de dormir! Aprendi muito com vocês e quero continuar aprendendo! E por falar em irmãs, agradeço à minha amiga que é também minha irmã, Cláudia Sampaio Corrêa da Silva, com quem troquei nos últimos oito anos muitas ideias, compartilhei muitas alegrias, algumas tristezas e muitos trabalhos! Obrigada por ser uma companhia tão especial! Que venham mais vários anos enriquecedores!

Um agradecimento muito especial ao meu noivo, José Rodolfo Masiero, que acompanhou minha trajetória desde a graduação, sempre muito paciente, atencioso e carinhoso. Agradeço pelas trocas, pelo conhecimento que me passou e pelo exemplo de ser humano que é. Obrigada por ter me oferecido o apoio, a estrutura e o carinho nos momentos em que mais precisei e por ter compartilhado as alegrias deste percurso. Acima de tudo, obrigada pelo amor.

Ao meu orientador, o Prof. Dr. Marco Antônio Pereira Teixeira, por estar sempre por perto, apoiando, ajudando a pensar, permitindo a construção autônoma deste caminho tão prazeroso e ao mesmo tempo tortuoso. O apoio, as longas discussões, a amizade e a presença constante foram fundamentais para que eu alcançasse este sonho de uma forma tranqüila e bem sucedida.

Aos professores do Instituto de Psicologia da UFRGS, principalmente àqueles que transmitiram sua vivência profissional e que ensinaram sobre a vida. Em especial, à Professora Maria Célia Pacheco Lassance, que me introduziu de forma encantadora ao mundo

da Orientação Profissional. Obrigada pelos ensinamentos de vida e de profissão, por ser mãe, mestre, amiga...por ser acolhedora e por ensinar que a vida e o trabalho são assuntos sérios, mas podem ser leves e prazerosos!

A todos os colegas e amigos do CAP/SOP e da área de OP, que de alguma forma passaram pela minha vida e deixaram marcas importantes nessa construção.

Às minhas amigas, que fazem parte da minha história, por terem contribuído para o meu autoconhecimento e me estimulado na busca pelos meus objetivos. Aos colegas de estágio, de graduação e Pós-graduação, pela troca e por compartilharem as angústias e as alegrias inerentes a esta trajetória.

Aos professores que colaboraram com a coleta e aos participantes desta pesquisa, sem os quais nada disto seria possível. Obrigada pela paciência e pela atenção.

## SUMÁRIO

Lista de Tabelas e Figuras .....	06
Resumo .....	07
Abstract .....	08
CAPÍTULO I	
INTRODUÇÃO .....	09
1.1 Desenvolvimento Vocacional e Planejamento de Carreira .....	09
1.1.2 O conceito de Planejamento de Carreira .....	10
1.2 Auto-eficácia e Carreira .....	17
1.2.1 Teoria Sócio-cognitiva e Teoria Sócio-cognitiva da Carreira .....	18
1.2.2 Auto-eficácia e Desenvolvimento de Carreira .....	22
1.3 Personalidade e Carreira .....	25
1.4 Objetivo .....	35
CAPÍTULO II	
MÉTODO .....	38
2.1 Participantes .....	38
2.2 Instrumentos .....	38
2.3 Procedimentos .....	39
2.4 Análise dos Dados .....	39
2.5 Considerações Éticas do Estudo .....	40
CAPÍTULO III	
RESULTADOS .....	41
3.1 Auto-eficácia Profissional e Planejamento de Carreira .....	41
3.2 Personalidade e Variáveis de Carreira .....	41
3.3 Preditores do Planejamento de Carreira .....	46
3.4 Atividades não Obrigatórias, Personalidade e Variáveis de Carreira ....	48
CAPÍTULO IV	
DISCUSSÃO.....	50

4.1 Auto-eficácia e Carreira .....	50
4.1.2. Auto-eficácia e Personalidade .....	52
4.2 Personalidade e Carreira .....	55
4.3 Atividades não Obrigatórias, Carreira e Personalidade .....	65
4.4 Considerações finais .....	67
REFERÊNCIAS .....	71
ANEXOS .....	77
Anexo A. Questionário sociodemográfico .....	77
Anexo B. Escalas de Auto-Eficácia Profissional e de Planejamento de Carreira .....	78
Anexo C. Marcadores de Personalidade .....	80
Anexo D. Aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa .....	83
Anexo E. Termo de consentimento livre e esclarecido .....	84

## LISTA DE TABELAS E FIGURAS

Tabela 1. Conceito de Planejamento de Carreira na Literatura .....	16
Tabela 2. Variáveis de Personalidade e Correlatos de Desenvolvimento de Carreira .....	31
Tabela 3. Variáveis de Personalidade e Correlatos Relativos aos Tipos de Auto-eficácia .....	33
Tabela 4. Correlações entre a Auto-eficácia Profissional, Planejamento, Decisão de Carreira e Exploração .....	41
Tabela 5. Correlações entre Fatores de Personalidade e Variáveis de Carreira .....	41
Tabela 6. Correlações entre as Facetas do Neuroticismo e as Variáveis de Carreira .....	42
Tabela 7. Correlações entre as Facetas da Extroversão e as Variáveis de Carreira .....	43
Tabela 8. Correlações entre as Facetas da Realização e as Variáveis de Carreira .....	44
Tabela 9. Correlações entre as Facetas da Socialização e as Variáveis de Carreira .....	44
Tabela 10. Correlações entre as Facetas da Abertura à Experiência e as Variáveis de Carreira .....	45
Tabela 11. Resultados da Análise de Regressão para Planejamento de Carreira .....	46
Tabela 12. Resultados da Análise de Regressão para Exploração .....	47
Tabela 13. Resultados da Análise de Regressão para Decisão de Carreira ...	48
Tabela 14. Médias nas Variáveis de Personalidade e Carreira em Função do Envolvimento em Atividades não Obrigatórias .....	49
Figura 1. Modelo resumido da escolha de carreira, de acordo com a TSCC	21

## RESUMO

### **Auto-eficácia e Personalidade no Planejamento de Carreira de Universitários**

O presente estudo teve como objetivo principal avaliar as relações da personalidade e da Auto-eficácia Profissional com o comportamento de planejamento de carreira de universitários. Participaram do estudo 213 alunos de graduação, de ambos os sexos, com idade média de 24,8 anos ( $dp=4,14$ ). Os instrumentos utilizados foram um Questionário Sociodemográfico, as Escalas de Desenvolvimento de Carreira de Universitários e a Bateria Fatorial de Personalidade. Para a análise dos dados, foram realizadas correlações de *Pearson*, testes *t* e análises de regressão. Os resultados indicaram que a Auto-eficácia e a personalidade atuaram como preditores do Planejamento de Carreira. A Auto-eficácia Profissional esteve positivamente correlacionada com o Planejamento de Carreira. Ainda, o Neuroticismo (correlação negativa), a Extroversão e a Realização mostraram-se positivamente correlacionados com esta variável. Discute-se sobre a importância de se considerar as diferenças individuais e de se promover a auto-eficácia no contexto de aconselhamento de carreira.

Palavras-chave: Planejamento de Carreira; Universitários; Personalidade; Auto-eficácia



## ABSTRACT

### **Self-efficacy and Personality on University Student's Career Planning**

This study examined the role of personality and Professional Self-efficacy on university student's career planning behavior. The sample was composed of 213 participants, male and female, with mean age of 24,8 years ( $sd=4,14$ ). Three instruments were used: Factorial Battery of Personality, University Students Career Development Scales and Social Demographic Questionnaire. Data was submitted to *Pearson* correlation analysis, *t*-tests and regression analysis. Professional Self-efficacy and personality were found to have unique contributions on prediction of Career Planning. Moreover, Professional Self-efficacy was positively associated with Career Planning. Conscientiousness, low Neuroticism and Extraversion were positively associated with Career Planning. Results are discussed relatively to the importance of individual differences for self-efficacy promotion and consideration in career counseling context.

**Keywords:** Career Planning; University students; Personality; Self-efficacy

# CAPÍTULO I

## INTRODUÇÃO

O presente estudo busca investigar alguns fatores que influenciam o comportamento ativo do estudante universitário em relação ao planejamento de sua carreira, mais especificamente as características de personalidade e a Auto-eficácia Profissional. As seções a seguir apresentam os conceitos abordados neste estudo (planejamento de carreira, auto-eficácia e personalidade), bem como algumas das principais pesquisas realizadas envolvendo estes temas.

### 1.1 Desenvolvimento Vocacional e Planejamento de Carreira

Ao abordar o conceito de Planejamento de Carreira, se faz importante esclarecer a sua relação com o conceito de desenvolvimento vocacional ou profissional<sup>1</sup>. Este pode ser considerado como um campo mais abrangente, que envolve a compreensão dos diversos aspectos da vida profissional do indivíduo. Uma das principais teorias da área consiste na teoria evolutiva do desenvolvimento vocacional, de Donald Super (Super, Savickas, & Super, 1996). Dentre os seus pressupostos, está a idéia de que o desenvolvimento vocacional é um processo que ocorre ao longo da vida (Super et al., 1996), no qual o indivíduo busca expressar o seu autoconceito através de escolhas ocupacionais e do exercício profissional. A teoria, desenvolvida inicialmente em meados do século XX, postula que o desenvolvimento vocacional se dá através de cinco grandes estágios, chamados de Crescimento, Exploração, Estabelecimento, Manutenção e Aposentadoria (Super et al., 1996). A seqüência desses estágios é compreendida como um maxi-ciclo vital, mas considera-se que mini-ciclos ocorrem ao longo das transições ocupacionais de um estágio para outro, ou em situações nas quais o indivíduo vivencia uma instabilidade ou transição na carreira (Super et al., 1996). Ou seja, embora a teoria originalmente estabelecesse o desenvolvimento vocacional de um modo mais linear, como uma evolução de estágio a estágio, contemporaneamente considera-se que a relação do indivíduo com sua carreira é menos estável e previsível, o que faz com que o desenvolvimento vocacional dependa mais e mais da capacidade do sujeito adaptar-se a um

---

<sup>1</sup> Os termos desenvolvimento “vocacional”, “profissional”, “de carreira” ou “ocupacional” serão entendidos como equivalentes ao longo deste trabalho, embora seja possível especificar algumas distinções entre eles.

contexto de trabalho em constante mudança (Savickas, 2004). Dificilmente pode-se definir um único conjunto de variáveis como aquelas que compõem o desenvolvimento vocacional, pois este abrange um escopo teórico e comportamental amplo. Além disso, alguns conceitos, oriundos de outras teorias psicológicas, têm sido integrados ao campo do desenvolvimento vocacional, como a auto-eficácia e o *locus* de controle. Esses têm contribuído para uma melhor compreensão dos processos relativos ao desenvolvimento de carreira e à escolha profissional.

O planejamento de carreira vem a ser, portanto, um processo específico dentro da perspectiva de desenvolvimento profissional. Assim, refere-se ao envolvimento do indivíduo com o seu projeto profissional e se faz especialmente importante nos períodos de transição de carreira. Nestes, o indivíduo é convocado a explorar possibilidades profissionais, explorar seu autoconceito em termos vocacionais e tomar decisões de carreira. Na sessão seguinte, o conceito de Planejamento de Carreira e os elementos que o compõem serão apresentados de forma mais aprofundada.

#### 1.1.2 O Conceito de Planejamento de Carreira

O planejamento de carreira consiste no desenho que se elabora acerca do futuro profissional, o qual envolve traçar objetivos e um plano de como atingi-los (Greenhaus, Callanan, & Kaplan, 1995; Zikic & Klehe, 2006). Atualmente, refletir de forma estruturada e contextualizada sobre a carreira tem se mostrado cada vez mais importante para que o indivíduo encontre satisfação em sua vida pessoal e profissional (Zikic & Klehe, 2006). Assim, o planejamento de carreira pode ser compreendido como o conjunto de esforços que o indivíduo despense no sentido de buscar um maior autoconhecimento, envolver-se em atividades exploratórias e estabelecer metas de carreira claras e realísticas. De uma forma geral, isso se refere à capacidade de orientar-se para o futuro e assumir uma postura ativa frente à carreira (Marko & Savickas, 1998).

O mercado de trabalho tem exigido cada vez mais dos profissionais o constante aperfeiçoamento no que se refere à formação e ao desenvolvimento de competências. Além disso, têm sido valorizadas a flexibilidade e a autonomia, tendo em vista que consistem em ferramentas para lidar com as frequentes mudanças que caracterizam o mundo do trabalho (Sarriera, Rocha, & Pizzinato, 2004). Frente a tais exigências, torna-se importante que o indivíduo tenha o controle e o gerenciamento de sua carreira, bem como que estabeleça metas e planeje o alcance das mesmas (Magalhães & Gomes, 2007; Raabe, Frese, & Beher, 2006).

A atividade de planejar a carreira deve ser considerada como um processo contínuo ao longo da vida, e é especialmente pertinente durante as etapas de transição profissional (Zikic

& Klehe, 2006). Dentre elas, destaca-se a passagem da universidade para o mercado de trabalho, na qual o adulto jovem depara-se com a necessidade de pensar de forma estruturada em seu projeto profissional (Caires & Almeida, 2001). Nesta etapa, se o indivíduo apresenta um projeto profissional mais definido, provavelmente sente-se mais seguro e decidido para enfrentar a transição (Melo & Borges, 2007). Existem, no entanto, algumas diferenças individuais no que se refere ao engajamento dos jovens nas atividades relativas ao planejamento de carreira. Isso pode se dever, entre outros fatores, às características de personalidade e à percepção do indivíduo acerca de sua capacidade para lidar com determinadas exigências profissionais.

É importante salientar que o termo planejamento de carreira refere-se, em um sentido abrangente, a um processo que pode ocorrer ao longo de toda vida, sendo que os esforços desenvolvidos no planejamento podem ser mais ou menos intensos em diferentes momentos da carreira. Mais especificamente, a expressão planejamento de carreira indica também o esforço que um indivíduo faz na tentativa de estabelecer metas e planos profissionais, esforço este realizado muitas vezes com o auxílio de orientadores de carreira, durante um período de tempo determinado. Em um sentido mais estrito, porém, o planejamento de carreira pode ser visto também como uma variável pontual no desenvolvimento vocacional, um indicador do quanto o indivíduo está envolvido na prospecção de alternativas e no estabelecimento de planos para a carreira.

Neste estudo, focaliza-se o construto planejamento de carreira em seu sentido mais estrito, conceitualizando-o a partir da conjugação de dois componentes fundamentais: a decisão de carreira ou decisão em relação a um projeto profissional (incluindo clareza de objetivos, a definição de metas e de estratégias para alcançar os objetivos) e a presença de comportamentos exploratórios vocacionais, entendidos em sentido amplo (auto-reflexão sobre habilidades e interesses, monitoração do rumo que a carreira vem seguindo, busca ativa de informações vocacionalmente relevantes, construção de redes de contatos).

O primeiro componente, decisão de carreira, refere-se principalmente ao estabelecimento de metas. O estabelecimento de metas é um aspecto essencial à noção de planejamento de carreira, e consiste em ter objetivos claros do que se pretende alcançar ou realizar no futuro. Além disso, é importante que as metas estejam articuladas a um projeto profissional e que o indivíduo elabore estratégias para atingir as metas. As metas pessoais, assim como as motivações, servem como base para o comportamento humano (Nurmi, Salmela-Aro, & Koivisto, 2002), auxiliando o indivíduo a direcionar e manter o comportamento em tarefas cuja recompensa virá a longo prazo (Dik, Sargent, & Seger, 2008; Greenhaus et al., 1995). Um dos contextos em que as metas pessoais se fazem importantes é a

transição da universidade para o trabalho, em que surge para o indivíduo a necessidade de realizar algumas escolhas (Nurmi et al., 2002). Para tanto, é importante que o estudante universitário esteja orientado para o futuro, o que representa estar consciente das tarefas e transições vocacionais que irá enfrentar (Savickas, 2004). Além disso, se faz importante a percepção otimista do futuro, bem como a integração entre o passado, o presente e o futuro vocacionais (Marko & Savickas, 1998; Savickas, 2004; Teixeira & Gomes, 2005). Assim, a projeção que o indivíduo faz de si mesmo no futuro ocorre através do estabelecimento de metas, dentre outros fatores como as aspirações, os compromissos sociais e os planos de ação (Bandura, 2006).

O segundo componente da definição de planejamento de carreira adotada nesta pesquisa consiste no comportamento exploratório vocacional, o qual vem sendo amplamente estudado (Blustein, 1992; Creed, Patton, & Prideaux, 2007; Jordaan, 1963; Linn, Ferguson, & Egart, 2004; Reed, Bruch, & Haase, 2004). Este tem sido entendido como a busca que o indivíduo faz por informações acerca de si mesmo e do mundo do trabalho (Blustein, 1992). A atividade de exploração, de uma forma geral, contém a intenção de testar hipóteses, ou de investigar e descobrir informações, a qual pode ter origem consciente ou inconsciente (Jordaan, 1963). Além disso, a exploração não se refere apenas a atividades que envolvem elementos concretos e materiais. Assim, considera-se exploração também o ato de reflexão que um jovem realiza, por exemplo, acerca de suas habilidades, de seus interesses e de seus valores (Jordaan, 1963). Mais especificamente, o comportamento exploratório vocacional se caracteriza por ser a busca por informações úteis ao desempenho de tarefas pertencentes ao desenvolvimento profissional, como a escolha, o ingresso e o ajustamento em uma ocupação (Jordaan, 1963). Atualmente, compreende-se a exploração como um processo básico do desenvolvimento, o que representa a possibilidade do indivíduo refletir sobre as experiências passadas e projetá-las no futuro, levando em consideração as oportunidades do presente (Taveira, 2001). Assim, ela pode ser considerada como um componente do processo de planejamento de carreira, um elemento que, idealmente, deve ocorrer previamente ou concomitantemente ao estabelecimento de metas. No presente estudo, o comportamento exploratório será considerado de forma ampla, abrangendo a exploração de recursos pessoais e contextuais que têm o potencial de otimizar o avanço na carreira. Assim, o conceito de Exploração utilizado nesse estudo refere-se não apenas a atividades de exploração de si e do ambiente em termos de busca de informações, mas também à antecipação de barreiras, à monitoração dos objetivos e ao estabelecimento de redes de contato profissionais. Compreende-se todos esses elementos como fundamentais ao processo de planejamento de carreira, tendo em vista que refletem a relação das atividades exploratórias a uma antecipação

de futuro.

Nesse sentido, percebe-se que o conceito de planejamento de carreira está estreitamente relacionado a outros construtos do campo do desenvolvimento vocacional. Em especial, deve-se reconhecer a proximidade entre o planejamento de carreira como definido neste trabalho e o conceito de adaptabilidade de carreira (Savickas, 2004). Este construto refere-se à prontidão e aos recursos dos quais o indivíduo dispõe para lidar com as tarefas do desenvolvimento vocacional e com as transições de carreira (Savickas, 2004). É importante ressaltar que a adaptabilidade de carreira difere do conceito de maturidade vocacional na medida em que enfatiza a capacidade do indivíduo de lidar com as mudanças que ocorrem ao longo da vida de trabalho, mais do que uma prontidão para tomar decisões pontuais em diferentes momentos da carreira (Savickas, 2004). Assim, a maturidade vocacional está mais relacionada à idéia de uma seqüência ordenada de etapas do desenvolvimento, as quais resultarão em um estágio desejado de maturidade (Savickas, 2004). Além disso, refere-se à comparação entre o que a sociedade espera do indivíduo no estágio da vida em que este se encontra e o que ele tem conseguido realizar. Já o conceito de adaptabilidade de carreira leva em consideração as mudanças que têm ocorrido na sociedade nas últimas décadas. Ou seja, atualmente a sociedade não oferece uma noção ordenada e estável sobre o que é esperado do indivíduo nas diferentes etapas do desenvolvimento. Ao contrário, o indivíduo é convocado a lidar com as mais diversas demandas externas, as quais podem levar o desenvolvimento vocacional para diferentes direções. Este conceito reflete, então, as características atuais do mercado de trabalho, que estão baseadas na flexibilidade e na imprevisibilidade dos acontecimentos. Isso significa que, a qualquer momento, uma pessoa pode se deparar com a necessidade de rever seus planos de carreira e realizar um processo de transição profissional. A adaptabilidade permite que o indivíduo regule o próprio comportamento vocacional em relação às tarefas que são socialmente impostas (Savickas, 2004). Assim, é possível que implemente de forma efetiva seu autoconceito em termos vocacionais e que desempenhe um papel ativo na construção de sua carreira (Savickas, 2004).

A adaptabilidade de carreira pode ser definida a partir de quatro elementos, os quais representam os recursos e as estratégias necessários para que o indivíduo enfrente as transições e as tarefas que surgem no seu desenvolvimento vocacional (Savickas, 2004). O primeiro deles refere-se à preocupação que o indivíduo tem com seu futuro profissional, sendo considerado como o elemento mais importante da adaptabilidade de carreira. A preocupação refere-se à orientação para o futuro e à consciência de que é importante se preparar para o amanhã. Assim, o indivíduo que apresenta uma preocupação com o seu futuro profissional, tende a estar consciente das tarefas vocacionais e das transições de carreira que

terá de lidar a curto e a longo prazo (Savickas, 2004). Essa dimensão relaciona-se aos mecanismos relacionados às metas, tendo em vista que se refere à noção de continuidade entre passado, presente e futuro, o que representa a consciência de que os esforços despendidos no presente servirão como base para se alcançar metas futuras. A falta de preocupação leva a uma postura de indiferença com relação à carreira, o que se reflete no pessimismo sobre o futuro e na falta de planejamento (Savickas, 2004).

A segunda dimensão refere-se ao controle que o indivíduo apresenta com relação ao seu futuro vocacional, ou seja, à crença de que ele é o responsável pela construção da própria carreira (Savickas, 2004). Assim, remete à idéia de autonomia na tomada de decisão de carreira e aponta para a importância da postura assertiva e decidida, bem como para a capacidade de negociar as transições ocupacionais, ao invés de procrastiná-las e evitá-las (Savickas, 2004). Esse sentimento de responsabilidade frente à carreira e a crença de que os eventos relacionados à mesma dependem em boa parte das ações do indivíduo, embora não se constituam em cognições ou comportamentos específicos do planejamento de carreira, são certamente um elemento necessário ao planejamento. Assim, esta dimensão relaciona-se ao conceito de *locus* de controle profissional, o qual se refere à percepção do indivíduo de que o seu desenvolvimento e sucesso profissionais dependem de suas ações e esforços, e não de fatores externos como a sorte e o destino (Trice, Haire, & Elliot, 1989). A postura assertiva e a crença na responsabilidade pessoal facilitam o envolvimento do indivíduo em atividades e experiências que promovem a competência para a tomada de decisão ou o estabelecimento de metas. A falta de senso de controle pode levar à indecisão de carreira, o que pode ser abordado em um processo de aconselhamento através do desenvolvimento de competências tais como a assertividade, a tomada de decisão, a administração do tempo, entre outras (Savickas, 2004).

O senso de controle leva o indivíduo a desenvolver iniciativa na busca por informações sobre as possibilidades e oportunidades profissionais, o que se reflete em um aumento da curiosidade (Savickas, 2004). Esta consiste na terceira dimensão da adaptabilidade de carreira, e está intimamente ligada aos conceitos de exploração vocacional de si e do ambiente. Refere-se, assim, à postura aberta do indivíduo com relação a novas experiências, as quais podem favorecer o autoconhecimento e o conhecimento sobre o mundo do trabalho. A curiosidade e o comportamento exploratório irão possibilitar que as escolhas vocacionais futuras sejam baseadas em realismo e objetividade (Savickas, 2004). Portanto, a falta de curiosidade pode levar a um conhecimento inadequado e irrealista de si mesmo e da realidade profissional.

A quarta dimensão da adaptabilidade refere-se à confiança e está relacionada a

conceitos como a auto-eficácia e a auto-estima. Mais especificamente, refere-se à crença do indivíduo na própria capacidade para executar, de forma bem-sucedida, planos de ação necessários à implementação das escolhas vocacionais (Savickas, 2004). Esta dimensão tem relação com a curiosidade, tendo em vista que as atividades exploratórias podem servir como fonte de autoconfiança, e esta, por sua vez, pode aumentar o interesse do indivíduo por determinadas atividades (Savickas, 2004). As barreiras percebidas, baseadas em crenças distorcidas sobre si mesmo ou sobre as expectativas sociais, podem inibir o desenvolvimento da confiança. A falta de autoconfiança pode resultar em uma inibição do desenvolvimento de carreira, impedindo o alcance das metas e a realização de papéis ocupacionais. A confiança pode ser promovida através da relação entre orientador e cliente no processo de aconselhamento de carreira, bem como através de intervenções que promovam a crença de auto-eficácia, o encorajamento e a redução da ansiedade.

Observa-se, portanto, que as quatro dimensões da adaptabilidade de carreira (preocupação, controle, curiosidade e confiança) estão relacionadas com os aspectos que compõem ou influenciam no processo de planejamento de carreira. Além da adaptabilidade, um outro construto teoricamente associado ao de planejamento de carreira é o de comprometimento com a carreira. Segundo Blau (1985), o comprometimento com a carreira define-se como as atitudes de uma pessoa em relação a uma profissão ou vocação. Em especial, o conceito de Blau (1985) enfatiza o sentimento de satisfação com uma carreira e o desejo de nela permanecer. Já outros autores, como Carson e Bedeian (1994) consideram o comprometimento com a carreira composto de três elementos: a identidade de carreira (ligação emocional do indivíduo com sua carreira), o planejamento de carreira (identificação de necessidades pessoais e estabelecimento de metas) e a resiliência (capacidade de manter-se na carreira frente a dificuldades). Comparando as duas definições, percebe-se que a de Blau (1985) é menos abrangente, associando-se mais fortemente com a noção de identidade de carreira (Carson & Bedeian, 1994). Apesar dessas variações na definição do construto, ele indica uma relação conceitual importante entre a dimensão identidade de carreira e o planejamento de carreira em si mesmo, sendo que estas duas variáveis tendem a influenciar-se mutuamente (Carson & Bedeian, 1994).

Como se pode constatar, existem dificuldades relacionadas à definição do construto planejamento de carreira. Deve-se reconhecer, portanto, que nem sempre há equivalência conceitual ou operacional estrita entre as variáveis incluídas na literatura e as que fazem parte do presente estudo. Por exemplo, algumas pesquisas utilizam o CDI (*Career Development Inventory*; Super, Thompson, Lindeman, Jordaan, & Myers, 1979) como instrumento para medir as variáveis planejamento de carreira e exploração de carreira (Hirschi & Läge, 2008;



Patton & Creed, 2007; Rogers et al., 2008). Este instrumento foi desenvolvido originalmente nos Estados Unidos com o objetivo de avaliar a maturidade profissional de adolescentes, alunos da 8ª à 12ª série escolar (Patton & Creed, 2007; Rogers et al., 2008). As subescalas que medem planejamento de carreira e exploração de carreira compõem a escala de atitude com relação ao desenvolvimento de carreira (Hughes & Thomas, 2006). Os itens referentes ao planejamento estão mais relacionados à atividade exploratória e ao processo de decisão profissional, não abarcando outros aspectos importantes como o estabelecimento de metas e planos profissionais. Ainda, os itens da escala de exploração do CDI buscam avaliar a consciência, o uso e os recursos percebidos (amigos, familiares, professores, materiais impressos, entre outros) pelo jovem para obter informações profissionais (Hughes & Thomas, 2006; Rogers et al., 2008). Assim, as pesquisas que utilizam o CDI como instrumento acabam considerando planejamento e exploração conjuntamente, sendo que ambos se referem à qualidade e à quantidade de comportamento exploratório vocacional.

A Tabela 1 apresenta as diferentes concepções de planejamento de carreira identificadas na literatura.

Tabela 1

*Conceito de Planejamento de Carreira na Literatura*

Conceito	Estudo
Inserido no conceito de maturidade vocacional e avaliado pela versão australiana do CDI. Mensurado separadamente do comportamento exploratório. Engloba comportamentos como a busca de possibilidades de trabalho e de estudos e o envolvimento em atividades na escola ou fora dela, que podem auxiliar na decisão profissional.	Rogers et al. (2008)
Considerado e avaliado separadamente do comportamento exploratório, referindo-se ao esboço que o indivíduo faz do futuro de sua carreira, bem como ao estabelecimento e a busca pelo alcance de metas profissionais. Avaliado através de uma escala com cinco itens referentes ao planejamento e ao pensamento sobre a carreira. Os itens abarcam o quanto o indivíduo pensa sobre seu futuro profissional e o quanto valoriza o envolvimento com a carreira.	Zikic & Klehe (2006)
Mensurado a partir dos instrumentos <i>Career Maturity Inventory</i> (CMI), o qual avalia a maturidade de carreira, e	Marko e Savickas (1998)

<p><i>Occupational Plans Questionnaire</i> (OPC), que avalia o quanto a ocupação escolhida está de acordo com as habilidades, interesses e valores, bem como com o estilo de vida do indivíduo (em termos de presente, passado e futuro).</p>	
---	--

No presente estudo, conforme mencionado anteriormente, a variável planejamento de carreira será considerada de um modo abrangente, incluindo a decisão de carreira (estabelecimento de metas e planos) e a exploração vocacional, esta última englobando a busca por informações profissionais, a reflexão sobre características pessoais, preferências e habilidades vocacionais, a antecipação de barreiras, a construção de redes de contato e o monitoramento de metas vocacionais. Desta forma, abrange-se todos os aspectos que, acredita-se, compõem o planejamento de carreira.

Assim, considera-se o planejamento de carreira como um aspecto fundamental para a transição bem sucedida da universidade para o mercado de trabalho, bem como para o desenvolvimento profissional satisfatório. A escassez de definições claras acerca do conceito de planejamento de carreira na literatura se reflete na ausência de instrumentos específicos para medir esse construto. Esses dados apontam para a importância de se investigar esse tema, no que se refere aos aspectos conceitual e metodológico. É importante, ainda, conhecer quais fatores estão associados ao planejamento de carreira, a fim de que se possa compreender melhor os correlatos desse comportamento e buscar a implementação de intervenções que promovam o seu desenvolvimento. Alguns fatores que, sabe-se, estão envolvidos no processo de planejamento profissional são o senso de auto-eficácia e as características de personalidade, os quais serão contemplados nas seções seguintes.

## 1.2 Auto-eficácia e Carreira

Nesta seção, serão apresentados o conceito de auto-eficácia, bem como os pressupostos básicos da Teoria Sócio-cognitiva (Bandura, Azzi, & Polydoro, 2008) e da Teoria Sócio-cognitiva da Carreira (TSCC) (Lent, Brown, & Hackett, 1994). Serão expostos, ainda, os principais estudos que buscam a integração da auto-eficácia ao campo do desenvolvimento vocacional. A auto-eficácia consiste em um dos principais conceitos associados à Teoria Sócio-cognitiva (Bandura et al., 2008). Este conceito refere-se à percepção do indivíduo quanto às suas próprias capacidades para realizar determinados objetivos, o que gera motivação para planejá-los e torná-los efetivos (Bandura, 2006; Bandura et al., 2008).

### 1.2.1 Teoria Sócio-cognitiva e Teoria Sócio-cognitiva da Carreira

A Teoria Sócio-cognitiva (Bandura et al., 2008) dá ênfase aos processos de aprendizagem, os quais são considerados como resultado da interação recíproca entre aspectos biopsicológicos do indivíduo, o seu comportamento e o ambiente em que está inserido (Bandura et al., 2008). De acordo com esta teoria, o homem é um ser capaz de regular o próprio comportamento. Assim, diferentemente de outras espécies animais, o ser humano é capaz de estabelecer metas, de efetivar planos de ação, de prever possíveis resultados e de regular e avaliar o comportamento (Bandura, 2006; Bandura et al., 2008). Essa característica peculiar foi denominada de agência humana. A teoria Sócio-cognitiva contribuiu para a compreensão dos processos de aprendizagem e forneceu conceitos e pressupostos úteis às áreas relacionadas à educação e à psicologia, como a aprendizagem vicária e a auto-eficácia.

No campo do desenvolvimento vocacional, a Teoria Sócio-cognitiva serviu como base para a formulação da Teoria Sócio-cognitiva da Carreira (TSCC) (Lent et al., 1994). Esta foi elaborada na tentativa de explicar de forma mais completa os fenômenos pertencentes ao campo do desenvolvimento vocacional. Assim, buscou-se integrar as diversas teorias e pesquisas nesta área, bem como estabelecer relações entre conceitos importantes da teoria sócio-cognitiva – como a auto-eficácia – para este campo de conhecimento (Lent et al., 1994). A TSCC dá ênfase ao período de ingresso na vida profissional, no qual o indivíduo está começando a desenvolver seus interesses e realizando as primeiras escolhas vocacionais (Lent et al., 1994). Segundo os autores, é nesta etapa, situada principalmente no final da adolescência e no início da vida adulta, que ocorrem a preparação para a carreira e a implementação das escolhas vocacionais (Lent et al., 1994). Os fatores sócio-cognitivos que influenciam as decisões do indivíduo nesta fase são também determinantes nas escolhas e nos ajustes posteriores (Lent et al., 1994).

Existem quatro principais fontes de auto-eficácia, que são o próprio desempenho, a experiência vicária, a persuasão verbal e o estímulo emocional. O primeiro refere-se às experiências bem sucedidas de uma pessoa em uma determinada tarefa, servindo como reforço da crença de auto-eficácia. Depois de repetidas experiências bem-sucedidas, o indivíduo tende a manter a crença de auto-eficácia elevada, mesmo diante de uma experiência de insucesso (Bandura, 1977b).

A experiência vicária, por sua vez, refere-se à observação que o indivíduo faz da experiência bem sucedida de outras pessoas. Assim, ao observar que outra pessoa consegue realizar uma determinada atividade de forma bem-sucedida, tende a acreditar que, se aumentar e persistir em seus esforços, também conseguirá o desempenho desejado, elevando

sua crença de auto-eficácia. Quanto mais exemplos o indivíduo observar e quanto mais variados eles forem, mais provável que a pessoa passe a confiar nas próprias capacidades para realizá-la (Bandura, 1977b).

A persuasão verbal consiste em levar o indivíduo acreditar, através da sugestão, que pode lidar com determinadas situações de forma adequada. Assim como a experiência vicária, consiste em uma fonte mais fraca de auto-eficácia, se comparada às próprias experiências do indivíduo. Isso significa que a expectativa de auto-eficácia gerada através da sugestão tende a se desfazer mais facilmente frente a experiências de fracasso, em comparação àquela gerada pelas repetidas experiências de sucesso do indivíduo (Bandura, 1977b).

As emoções geradas pelas experiências difíceis e ameaçadoras podem ser uma importante fonte de informação para o indivíduo, referente ao seu senso de competência. A ansiedade e o estresse, por exemplo, em geral são vivenciados como emoções desagradáveis, que geram sensações corporais específicas e que, quando em excesso, prejudicam o desempenho do indivíduo. Assim, as pessoas tendem a esperar melhores resultados quando não são tomadas por emoções desagradáveis, ou sensações corporais que indicam essas emoções (Bandura, 1977b).

A TSCC trouxe para o campo do desenvolvimento vocacional o conceito de determinismo recíproco, postulado por Bandura (Bandura, 1977a; Lent et al., 1994). Assim, compreende-se que há uma relação bidirecional entre os aspectos pessoais do indivíduo, o ambiente em que ele está inserido e o seu comportamento. No plano do desenvolvimento de carreira, portanto, a construção da trajetória profissional é compreendida não como um processo estático ou unidirecional, mas sim como algo que ocorre a partir da interação dinâmica entre os três elementos mencionados (Lent et al., 1994).

Alguns conceitos da teoria sócio-cognitiva foram enfatizados na TSCC, devido a sua importância para o campo do desenvolvimento de carreira, os quais são a auto-eficácia, as expectativas de resultados e as metas (Lent et al., 1994). A auto-eficácia, conforme já mencionado, refere-se à percepção do indivíduo sobre sua capacidade para realizar planos de ação e alcançar objetivos (Bandura, 2006). Este conceito não se refere às habilidades de uma pessoa de forma objetiva, mas sim à percepção que ela desenvolve sobre as mesmas (Lent et al., 1994).

Apesar de o conceito de auto-eficácia não representar o real desempenho de um indivíduo, estes dois elementos estão relacionados, podendo o desempenho ser influenciado pelo nível de auto-eficácia e, ao mesmo tempo, cumprir um papel reforçador dessa crença (Lent et al., 1994). Ou seja, se a pessoa sente-se eficaz para desempenhar uma tarefa, maior será sua motivação e seu esforço neste sentido, o que pode aumentar o seu desempenho

(Bandura, 1977b, 2006). Por outro lado, na medida em que o indivíduo é bem-sucedido em uma tarefa, sua crença de auto-eficácia tende a ser mais elevada com relação à mesma (Bandura, 1977b). Assim, quando o bom desempenho e a eficácia na tarefa ocorrem repetidas vezes, a crença na auto-eficácia se fortalece e, mesmo diante de obstáculos, o indivíduo tende a manter sua motivação (Bandura, 1977b). Neste sentido, um estudo buscou comparar a auto-eficácia ocupacional de empregados em cinco países diferentes (Rigotti, Schyns, & Mohr, 2008). Dentre os resultados, observou-se que altos níveis de auto-eficácia correlacionaram-se com o bom desempenho do funcionário na organização (Rigotti et al., 2008). Isto pode estar relacionado ao fato de que pessoas com crenças elevadas de auto-eficácia tendem a persistir por mais tempo em seus objetivos, bem como a envolverem-se em tarefas mais desafiadoras do que aquelas que apresentam baixos níveis de auto-eficácia (Rigotti et al., 2008).

Outro conceito enfatizado na TSCC são as expectativas de resultado, as quais se referem à antecipação que o indivíduo faz acerca dos possíveis resultados ou conseqüências de suas ações (Lent et al., 1994). Assim, quando a crença de auto-eficácia é muito forte, a tendência é que se emita determinado comportamento, ou que se faça determinada escolha, mesmo que as expectativas com relação aos resultados não os tornem garantidos (Lent et al., 1994). Ainda, dependendo do domínio de que se trata, a auto-eficácia pode atuar como determinante das expectativas de resultado. Isto significa que se o indivíduo percebe-se competente para realizar um determinado objetivo é natural que espere bons resultados com relação a ele (Bandura, 1977b; Lent et al., 1994). O conceito de expectativas de resultado pode ser aplicado ao campo do desenvolvimento profissional no sentido de que, ao escolher uma profissão, espera-se que esta escolha gere resultados. Esta expectativa pode estar relacionada ao retorno financeiro, ao reconhecimento social e à satisfação pessoal (Lent et al., 1994). Dito de outra forma, as expectativas de resultados referem-se às conseqüências esperadas pelo indivíduo em função do seu comportamento.

O terceiro conceito que ganhou importância pela TSCC é o referente às metas, as quais, por sua vez, podem ser diretamente influenciadas pela auto-eficácia e as expectativas de resultados (Lent et al., 1994). Ao estabelecer metas, o indivíduo consegue organizar e orientar seu comportamento, bem como mantê-lo por um longo período de tempo sem que haja algum tipo de reforço. No entanto, quanto mais específicos e realísticos forem os objetivos, maior será a motivação do indivíduo para atingi-los (Bandura, 1977a). Com estas características, torna-se mais fácil identificar a quantidade e a intensidade dos esforços necessários para alcançar o fim desejado (Bandura, 1977a). Sendo assim, as metas estão relacionadas com o controle que o indivíduo é capaz de ter sobre seu comportamento (Lent et al., 1994), o que retoma a idéia de agência humana. Pode-se dizer, ainda, que o

estabelecimento de metas corresponde à capacidade de representação e de simbolização do indivíduo, o que permite a previsão de resultados e a regulação do comportamento em busca dos mesmos (Lent et al., 1994). Esta possibilidade de representação dos resultados futuros cumpre uma função motivadora para o comportamento (Bandura, 1977a; Bandura, 2006). Na TSCC são enfatizadas as metas profissionais e sua relação com outros conceitos, como os interesses, a auto-eficácia e as expectativas de resultado. Ainda, os autores distinguem claramente as metas de carreira das ações relacionadas à escolha. Assim, as metas consistem nas escolhas profissionais que o indivíduo realiza, nas quais estão envolvidas a intenção, a antecipação e o planejamento, enquanto as ações referem-se à implementação dessas escolhas.

A TSCC propôs modelos conceituais que buscam explicar o desenvolvimento dos interesses, o processo de escolha de carreira e o desempenho acadêmico e profissional, através da interação dinâmica dos conceitos. A seguir, a Figura 1 apresenta, de forma resumida, o modelo explicativo do processo de escolha de carreira, a fim de tornar mais clara a relação entre os conceitos abordados neste estudo.

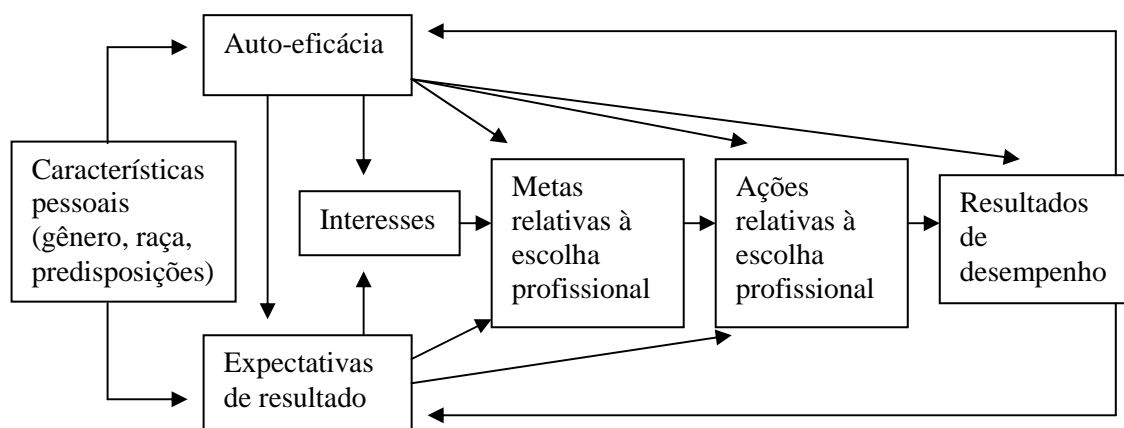


Figura 1. Modelo resumido da escolha de carreira, de acordo com a TSCC.

O modelo explicativo para o processo de escolha de carreira propõe, então, que a auto-eficácia e as expectativas de resultado exercem influência no desenvolvimento dos interesses. Ou seja, quando o indivíduo sente-se capaz para realizar uma determinada atividade e acredita que essa trará resultados considerados positivos, tende a desenvolver um interesse pela mesma. O interesse, por sua vez, leva o indivíduo a estabelecer metas de carreira, que podem ser expressas através da intenção e dos planos de envolver-se em uma área profissional específica. Por exemplo, se uma pessoa apresenta interesse por trabalhos artísticos, é provável que tenha a intenção de se envolver mais com esse tipo de atividade e, assim, que estabeleça metas nesse sentido. As metas aumentam as chances de que ações sejam realizadas, tais como a busca por informações profissionais, a procura de um emprego, a realização de um curso,

entre outras. As ações levam o indivíduo a ter experiências que trarão resultados em termos do seu desempenho, o que pode tanto fortalecer quanto enfraquecer a crença de auto-eficácia e as expectativas de resultado. É importante ressaltar que a crença de auto-eficácia influencia nas expectativas de resultado, ou seja, quanto mais o indivíduo se considera capaz de realizar uma determinada atividade, maior é a probabilidade de que acredite nos resultados positivos que esta pode trazer. Ainda, a auto-eficácia pode afetar o processo de escolha indiretamente, através das expectativas de resultado e dos interesses, e diretamente, influenciando as metas, as ações e o desempenho alcançado. As expectativas de resultado, por sua vez, podem afetar a escolha indiretamente através dos interesses ou diretamente, influenciando as metas e as ações relativas à escolha.

Observa-se, assim, que a TSCC traz contribuições importantes para a compreensão dos mecanismos relacionados aos interesses, às escolhas e ao desenvolvimento do indivíduo em termos vocacionais. Mostra-se, portanto, como uma importante base teórica para este estudo. A seguir, serão expostas considerações adicionais sobre o conceito de auto-eficácia, principalmente sua relação com variáveis relativas ao desenvolvimento de carreira.

### 1.2.2 Auto-eficácia e Desenvolvimento de Carreira

No campo do desenvolvimento vocacional, a auto-eficácia tem sido amplamente pesquisada (Betz, 2007; Betz & Hackett, 2006; Creed et al., 2007; Turner & Lapan, 2002; Patton & Creed, 2007; Wang, Jome, Haase, & Bruch, 2006; Gushue, Scanlan, Pantzer, & Clarke, 2006; Rottinghaus, Betz, & Borgen, 2003; Jin, Watkins, & Yuen, 2009). Isto porque atualmente ela tem sido considerada como uma das principais variáveis que exercem influência nas escolhas, no desenvolvimento de carreira e no estabelecimento de metas profissionais (Lent et al., 1994). Uma das primeiras propostas sistematizadas de integração do conceito de auto-eficácia ao campo do desenvolvimento vocacional se deu na década de 1980, com o estudo de Betz e Hackett (1981). Nesta pesquisa, as autoras investigaram as diferenças entre homens e mulheres, no que se refere à influência da auto-eficácia nos interesses profissionais. Dentre os resultados, além da constatação de diferenças entre os sexos, identificou-se que as participantes consideraram como possibilidades de ocupações apenas aquelas relacionadas à área com a qual se sentiam mais seguras, ou seja, para a qual obtiveram maiores níveis de auto-eficácia (Betz & Hackett, 1981). Da mesma forma, as participantes demonstraram interesse pelas ocupações com relação às quais suas expectativas de auto-eficácia eram altas (Betz & Hackett, 1981). Os resultados deste estudo trouxeram contribuições importantes para a área do desenvolvimento vocacional, dando origem à continuidade das investigações nesta área. Além disso, os achados desta pesquisa

demonstraram a potencial influência da auto-eficácia no processo de desenvolvimento de interesses e de escolha profissional.

A auto-eficácia corresponde a um conjunto de crenças que se referem a comportamentos específicos (Betz, 2004; Lent et al., 1994). Assim, geralmente as pesquisas que investigam este conceito o fazem de forma relacionada a domínios específicos. Por exemplo, a auto-eficácia pode ser referente a áreas de conhecimento, como a matemática (Lapan, Shaughnessy, & Boggs, 1996), ou a competências relativas à prática profissional, como a liderança e o falar em público (Rottinghaus et al., 2003). Além disso, pode ser objeto de estudo e de avaliação quando relacionada ao processo de decisão de carreira e à busca por informação profissional, por exemplo. No presente estudo, será investigada a auto-eficácia profissional, a qual consiste na crença do indivíduo em sua capacidade para desempenhar com sucesso as atividades relativas a sua profissão.

No campo do desenvolvimento de carreira, os “tipos” de auto-eficácia mais estudados são a auto-eficácia para tomada de decisão de carreira e auto-eficácia em relação a áreas de interesse profissional. A auto-eficácia profissional (relativa ao desempenho de tarefas específicas da profissão), bem como a auto-eficácia para a exploração e para o planejamento de carreira mostraram-se, em estudo com adolescentes, preditores dos interesses vocacionais (Turner & Lapan, 2002). Altos índices de auto-eficácia relativa às tarefas de decisão profissional também estiveram relacionados com altos índices de exploração de carreira, em pesquisa realizada com adolescentes (Gushue et al., 2006). Em um estudo longitudinal com universitários de um curso de engenharia, a auto-eficácia acadêmica mostrou-se precursora das expectativas de resultados, dos interesses e das metas de carreira (que representam neste estudo a persistência da escolha pela engenharia), fornecendo suporte à TSCC (Lent et al., 2008). Neste estudo, considerou-se como auto-eficácia acadêmica a confiança do indivíduo nas próprias habilidades para dar conta das exigências relacionadas ao curso de engenharia, bem como para lidar com as diversas barreiras que podem surgir para estudantes deste curso (Lent et al., 2008).

Em pesquisa realizada com adolescentes, a auto-eficácia relacionada à decisão de carreira esteve positivamente correlacionada com a maturidade de carreira (Patton & Creed, 2007). Constatou-se, ainda, a correlação negativa entre a auto-eficácia para a tomada de decisão de carreira e a indecisão de carreira (Patton & Creed, 2007). Em pesquisa realizada com estudantes de uma universidade dos Estados Unidos, a auto-eficácia para a tomada de decisão de carreira atuou como variável interveniente na relação entre a personalidade (mais especificamente, os fatores extroversão e neuroticismo) e o comprometimento com a escolha de carreira (Wang et al., 2006). Resultados semelhantes foram encontrados em estudo com



universitários chineses (Jin et al., 2009). Neste, a auto-eficácia para a decisão de carreira mostrou-se mediadora da relação entre a personalidade e o comprometimento vocacional, mais especificamente através dos fatores neuroticismo e realização, embora também tenham sido encontrados efeitos diretos desses fatores no comprometimento vocacional (Jin et al., 2009). Outro estudo com universitários demonstrou que a auto-eficácia para os interesses vocacionais atuou como variável mediadora entre os fatores de personalidade e os interesses vocacionais (Nauta, 2004). Além disso, não foram encontradas correlações diretas entre a personalidade e os interesses, indicando que a personalidade influencia diretamente na auto-eficácia, enquanto esta exerce influência direta nos interesses. Estes achados corroboram o modelo explicativo do desenvolvimento dos interesses proposto pela TSCC (Nauta, 2004).

Os estudos indicam que a auto-eficácia pode ser avaliada em relação a diversos aspectos do desenvolvimento de carreira, como a decisão (Patton & Creed, 2007), a maturidade de carreira (Patton & Creed, 2007), o comprometimento com a escolha de carreira (Wang et al., 2006), o comportamento exploratório (Gushue et al., 2006), o desempenho do indivíduo no trabalho (Rigotti et al., 2008) e a transição para o trabalho (Vieira & Coimbra, 2006). Entre estes diversos domínios da auto-eficácia relacionados à carreira, um dos menos abordados é o de auto-eficácia profissional. Entende-se a auto-eficácia profissional como a crença que o indivíduo tem na sua capacidade para exercer a contento as atividades de sua profissão. Um dos conceitos que mais se aproximou deste foi o de auto-eficácia acadêmica, proposto por Lent et al. (2008), o qual se referiu à capacidade do indivíduo para dar conta das exigências do curso de engenharia. Outro conceito semelhante ao de auto-eficácia profissional é o referente à auto-eficácia ocupacional, o qual consiste na crença do indivíduo em suas habilidades para realizar de forma bem-sucedida as tarefas pertencentes ao seu trabalho (Rigotti et al., 2008). Ainda, é importante mencionar que a abordagem de Vieira e Coimbra (2006) com relação ao papel da auto-eficácia para a transição ao trabalho também se aproxima do que será compreendido neste estudo. No entanto, não se trata do mesmo conceito, tendo em vista que os autores consideram a transição para o trabalho de uma forma geral (envolvendo questões como a empregabilidade, por exemplo), enquanto que a auto-eficácia profissional se refere às atribuições específicas da profissão em que o indivíduo está inserido.

Embora pouco estudada, a auto-eficácia profissional pode cumprir um papel importante no planejamento e no desenvolvimento de carreira de jovens universitários. Optou-se por utilizar o conceito de auto-eficácia profissional na presente pesquisa por este se relacionar mais diretamente às possíveis preocupações do estudante universitário em final de curso. É razoável supor que quanto mais o indivíduo se percebe capaz de lidar com as

demandas profissionais, ou seja, mais competente para o exercício profissional, maiores são as chances de que ele se envolva em atividades relacionadas ao desenvolvimento de sua carreira. Desta forma, se percebendo capaz de um bom desempenho, o indivíduo irá sentir-se mais motivado a explorar possibilidades e projetar-se no futuro, delineando metas e planos. Cabe ressaltar ainda que alguns estudos apontam o papel mediador que a auto-eficácia (de uma forma geral) cumpre na relação entre a personalidade e os comportamentos e escolhas vocacionais (Wang et al., 2006; Jin et al., 2009; Nauta, 2004). Esses estudos mostram que a personalidade e a auto-eficácia contribuem de forma única na predição das variáveis de carreira, além de estarem correlacionadas entre si.

No presente estudo, pretende-se investigar o papel da auto-eficácia profissional no planejamento de carreira de universitários. Adicionalmente, pretende-se investigar a relação da auto-eficácia profissional com os fatores de personalidade. Conforme já mencionado, auto-eficácia profissional, neste estudo, é entendida como a confiança do indivíduo na própria capacidade para lidar com as exigências da sua profissão.

### 1.3 Personalidade e Carreira

A personalidade tem sido integrada ao campo do desenvolvimento de carreira, e vem sendo considerada como um dos fatores que contribuem para a compreensão do comportamento vocacional (Hartman & Betz, 2007). Por influenciar na forma como o indivíduo se comporta em diferentes situações ao longo da vida, a personalidade representa um papel fundamental nas escolhas e no desenvolvimento de carreira (Swanson & D'Achiardi, 2004). Apesar de sua importância ser reconhecida nas teorias nesta área, a avaliação da personalidade tem sido pouco utilizada na prática de aconselhamento de carreira (Swanson & D'Achiardi, 2004). No entanto, este consiste em um aspecto importante para o processo de orientação profissional, tendo em vista que possibilita a identificação de pontos fortes e fracos do cliente, facilitando, assim, a realização de escolhas e o estabelecimento de planos satisfatórios (Swanson & D'Achiardi, 2004).

As pesquisas têm buscado relacionar, então, aspectos da personalidade com questões relativas ao âmbito vocacional, como o planejamento de carreira (Rogers et al., 2008), a decisão de carreira (Lounsbury, Hutchens, & Loveland, 2005; Lounsbury, Tatum, Chambers, Owens, & Gibson, 1999; Bacanlı, 2006; Saka, Gati, & Kelly, 2008), os interesses (Nauta, 2004; Primi et al., 2002), o comprometimento e o entrenchamento de carreira (Magalhães & Gomes, 2007), o otimismo (Rottinghaus, Day, & Borgen, 2005), o comprometimento vocacional (Jin et al., 2009), o comportamento exploratório (Nauta, 2007; Reed et al., 2004; Kracke, 2002; Rogers et al., 2008), o sucesso profissional (Seibert & Kraimer, 2001) e a auto-

eficácia relativa a tarefas diversas e ao desenvolvimento profissional (Hartman & Betz, 2007).

Para tanto, tem sido amplamente utilizado o modelo dos Cinco Grandes Fatores (CGF) (Blake & Sackett, 1999; Bullock & Reardon, 2008; Jin et al., 2009; Lounsbury et al., 1999; Lounsbury et al., 2005; Nauta, 2004, 2007; Reed et al., 2004; Rottinghaus et al., 2005; Seibert & Kraimer, 2001). Este modelo foi desenvolvido a partir da análise de adjetivos, utilizados na linguagem natural para descrever características de personalidade (Hutz et al., 1998). Embora não tenha sido construído a partir de uma teoria específica, pode-se considerar que o modelo dos CGF recebeu forte influência das teorias de traços de personalidade (Hutz et al., 1998; Nunes, Hutz, & Nunes, 2010). As teorias fatoriais também foram fundamentais para a construção do modelo, principalmente no que se refere ao aspecto instrumental e metodológico, possibilitando que, gradualmente, se obtivesse uma solução de cinco fatores (Nunes et al., 2010). A aplicação do modelo dos CGF no campo da Psicologia é ampla e pode ocorrer no contexto da avaliação psicológica, da psicoterapia, da psicologia comunitária, entre outros (Nunes et al., 2010).

Análises fatoriais realizadas a partir de instrumentos de avaliação da personalidade, desenvolvidos com base em diferentes teorias, resultaram em soluções semelhantes a dos cinco fatores (Hutz et al., 1998). Além disso, este modelo tem se mostrado replicável em diversas sociedades e idiomas, dentre eles o Alemão, o Português, o Hebreu, o Chinês, o Coreano e o Japonês (Nunes et al., 2010). Destacam-se, assim, a consistência e a replicabilidade do modelo dos CGF, o que justifica seu amplo uso em pesquisas. Os pesquisadores da personalidade têm considerado este como o modelo mais parcimonioso e bem validado (Lounsbury et al., 1999).

Além disso, é importante ressaltar que existem diversos instrumentos disponíveis para avaliar os cinco fatores de personalidade. Um dos mais utilizados consiste no NEO *Personality Inventory, Revised* (NEO-PI-R) (Costa & McCrae, 1992), o qual contém 240 itens e avalia seis facetas de cada um dos cinco fatores de personalidade (Gosling, Rentfrow, & Swann Jr., 2003). Além deste, existem outros instrumentos que vem sendo amplamente utilizados, como o *Big-Five Inventory* (BFI) e a versão de 60 itens do NEO *Five-Factor Inventory* (NEO-FFI) (Costa & McCrae, 1992; Gosling et al., 2003). No Brasil, dispõe-se, principalmente, dos marcadores para a avaliação da personalidade (Hutz et al., 1998), da Bateria Fatorial de Personalidade (BFP), recentemente construída e validada (Nunes et al., 2010) e da versão adaptada para o Brasil do NEO-PI-R e NEO-FFI-R (Costa & McCrae, 2007). O *Big Five Inventory* (Inventário dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade IGFP-5) também foi validado para o Brasil recentemente (Andrade, 2008).

A seguir, serão descritos os cinco fatores que compõem o modelo dos CGF e suas

respectivas facetas, conforme Hutz et al. (1998) e Nunes et al. (2010). Importante ressaltar que o número de facetas para cada fator pode variar de acordo com o instrumento. Tendo em vista que no presente estudo utilizou-se a BFP (Nunes et al., 2010) para avaliar a personalidade, as facetas serão descritas conforme compreendidas neste instrumento.

O fator *Extroversão* envolve traços como o interesse pelas atividades em grupo, em diversos contextos, e a facilidade para confiar e desenvolver intimidade com os demais. Pessoas que apresentam escores altos nesse fator tendem a ser falantes, apresentando facilidade para externalizar sua opinião e suas preferências. Essa característica está relacionada à capacidade de ser assertivo e pode indicar facilidade para assumir posições de liderança. Pessoas com níveis altos desse fator podem apresentar mais comportamentos de risco (sexuais e relativos ao abuso de substâncias), a fim de realçarem as experiências afetivas positivas. Além disso, tendem a ser mais sensíveis e responsivas aos eventos que vivenciam, alegrando-se e entristecendo-se com facilidade diante das situações. Um estudo com jovens do sexo masculino encontrou correlações positivas entre a Extroversão, o afeto positivo e o otimismo (Marshall, Wortman, Kusulas, Hervig, & Vickers, 1992).

O fator Extroversão possui quatro facetas, de acordo com a BFP (Nunes et al., 2010), as quais serão descritas a seguir:

1) Comunicação: refere-se à característica comunicativa e expansiva das pessoas. Em geral, indivíduos com altos escores nesses itens apresentam facilidade para falar em público, falar sobre si mesmos e conhecer pessoas novas. Outra característica dessa faceta é a facilidade que a pessoa tem para expressar sua opinião quando está em um grupo, raramente sentindo-se constrangida em situações sociais.

2) Altivez: relaciona-se à percepção grandiosa que a pessoa possui sobre sua capacidade e seu valor. O indivíduo que apresenta altos índices de altivez tende a ter uma crença de que os demais o invejam e relata a necessidade de receber atenção das pessoas. Além disso, apresenta uma predisposição para falar sobre si.

3) Dinamismo: essa faceta refere-se à característica do indivíduo de tomar iniciativa e envolver-se em várias atividades simultaneamente. Pessoas que possuem índices elevados de dinamismo preferem manter-se ocupadas, mesmo que estejam de férias.

4) Interações Sociais: esse fator está relacionado à preferência por atividades em grupo e pelo envolvimento com as pessoas. Indivíduos com escores altos nessa escala tendem a buscar ativamente situações em que interagem socialmente, tais como festas e atividades em grupo. Além disso, são pessoas que se esforçam para manter contato com seus conhecidos.

O fator *Socialização* envolve traços como ser socialmente agradável, caloroso e dócil. Relaciona-se, ainda, com características como a confiança e a cooperação. Altos índices de

socialização indicam a facilidade que o indivíduo tem para confiar no outro, o que influencia o seu desenvolvimento psicossocial e a sua capacidade de estabelecer relacionamentos íntimos com os demais. Assim, pessoas que apresentam altos escores em Socialização tendem a ser submissas, atendendo com facilidade as necessidades alheias. Outro aspecto que caracteriza esse fator é o interesse e a preocupação em ajudar os outros (altruísmo), o que representa uma das principais diferenças entre os fatores Socialização e Extroversão. Ou seja, uma pessoa pode ter muita facilidade para relacionar-se socialmente, mas não ter uma preocupação com o outro, tampouco a disposição para ampará-lo quando necessário. Neste caso, ela pode ter altos índices de Extroversão e baixos de Socialização. Escores muito baixos na Socialização estão relacionados a uma postura hostil, manipuladora e que vai de encontro às regras sociais. Além disso, baixos níveis deste fator relacionam-se com uma dificuldade em estabelecer relações de amizade e de adaptação social.

Conforme a BFP (Nunes et al., 2010), a Socialização possui três facetas, as quais serão descritas a seguir:

1) Amabilidade: Essa faceta descreve a pessoa atenciosa, empática e compreensiva com os demais. Relaciona-se, também, com a característica de ser agradável e educado para com os outros, sendo atento à opinião e às necessidades alheias. Pessoas com altos índices de Amabilidade preocupam-se com os outros e esforçam-se para que estes se sintam bem. Por outro lado, aqueles que apresentam baixos níveis nesta faceta, tendem a ser auto-centrados, podendo ser freqüentemente indelicados e até mesmo hostis com os demais.

2) Pró-sociabilidade: Essa faceta refere-se à postura que o indivíduo assume perante as regras sociais e a moralidade. Pessoas com altos índices nesse fator tendem a evitar situações de risco, transgressões à lei e a regras sociais. Além disso, evitam pressionar ou induzir os outros a fazerem algo que não querem. Os baixos escores em pró-sociabilidade relacionam-se com o envolvimento em situações de risco, baixa preocupação em seguir regras, características manipulativas e padrão de interação social hostil, desrespeitoso ou opositor. Dentre os comportamentos de risco aos quais as pessoas com baixos índices de pró-sociabilidade se expõem, está o consumo elevado de álcool.

3) Confiança nas pessoas: essa faceta está relacionada ao grau de confiança que o indivíduo tem nos demais. Altos escores neste fator relacionam-se à crença de que os outros são honestos e bem intencionados. Pessoas com baixos índices nessa faceta tendem a acreditar que os outros querem prejudicar-lhes ou enganar-lhes, o que leva a uma dificuldade de estabelecer relacionamentos interpessoais mais íntimos.

O fator *Neuroticismo* envolve traços como a ansiedade e a instabilidade emocional. Indivíduos com altos escores em Neuroticismo tendem a apresentar um autoconceito negativo

e a vivenciar afetos negativos (como medo, raiva e culpa) de forma mais intensa. Esse fator está relacionado, portanto, ao sofrimento psicológico, à instabilidade emocional e à vulnerabilidade, havendo associações entre o Neuroticismo e sintomas de depressão e ansiedade. Assim, pessoas com altos escores neste fator tendem a interpretar de forma negativa o seu ambiente e a si mesmas, podendo perceber ameaças ou problemas onde objetivamente eles não existem. Estudos têm verificado a relação do Neuroticismo com a depressão e o *locus* de controle (Clarke, 2004), bem como com o afeto negativo e o pessimismo (Marshall et al., 1992).

O Neuroticismo possui quatro facetas, de acordo com a BFP (Nunes et al., 2010), as quais são:

1) Vulnerabilidade: essa faceta descreve pessoas que têm baixa auto-estima e que relatam ter medo de ser rejeitadas pelos outros. Além disso, está relacionada a características como a dependência emocional, a insegurança e a dificuldade de tomar decisões. Indivíduos com escores muito baixos nesse fator podem ter dificuldade de adaptação social, tendo em vista que tendem a ser extremamente independentes dos outros, o que leva à frieza e à insensibilidade nos relacionamentos interpessoais. Altos escores nesse fator podem estar relacionados à dificuldade para a tomada de decisão profissional e à falta de clareza de autoconceito.

2) Instabilidade emocional: essa faceta descreve pessoas que se irritam facilmente e apresentam grandes variações de humor sem motivo aparente. Características como a impulsividade, a dificuldade no controle dos sentimentos negativos e a baixa tolerância à frustração compõem esse fator. Altos escores nessa faceta podem estar relacionados à vivência mais intensa de sentimentos negativistas.

3) Passividade / Falta de Energia: essa faceta relaciona-se com o comportamento de procrastinação e a dificuldade de iniciar tarefas de uma forma geral. Ainda, descreve indivíduos que apresentam baixa persistência para realizarem atividades longas ou difíceis e que tendem a abandoná-las antes de sua conclusão. Pessoas com escores altos nessa faceta costumam ter dificuldade para levar adiante seus planos, necessitando, para isso, de estímulos externos. Além disso, a faceta Passividade / Falta de Energia está relacionada com a dificuldade na tomada de decisão com relação a assuntos de interesse do indivíduo, como, por exemplo, a escolha profissional.

4) Depressão: essa faceta está relacionada à percepção e à interpretação que o indivíduo faz sobre os eventos de sua vida. Esse fator descreve pessoas que relatam baixas expectativas em relação ao futuro e que demonstram ter uma vida monótona e sem emoção. Ainda, indivíduos com altos escores nessa faceta consideram-se incapazes de lidar com as

dificuldades que surgem, além de mencionarem ter uma expectativa negativa em relação ao futuro (desesperança). Altos índices nesse fator estão relacionados à sensação de solidão e à falta de clareza com relação aos objetivos de vida.

O fator *Realização ou Escrupulosidade* relaciona-se com traços como a responsabilidade, a honestidade, a capacidade de fazer planos e a persistência. Além disso, envolve características como a motivação para o sucesso, a perseverança, o planejamento de ações, a organização e a pontualidade. Indivíduos com altos escores neste fator tendem a ser ambiciosos, esforçados e apresentam uma grande dedicação ao trabalho. Além disso, empreendem os esforços que forem necessários para atingirem seus objetivos. Pessoas com níveis baixos de Realização em geral são desmotivadas ao lidarem com tarefas complexas, das quais desistem com facilidade. Além disso, tendem a não ter uma clareza com relação aos objetivos de vida, bem como a serem pouco pontuais e descomprometidas com as tarefas.

As facetas que compõem a Realização, de acordo com a BFP (Nunes et al., 2010), são as seguintes:

1) Competência: esse fator descreve pessoas que buscam de forma ativa alcançar seus objetivos, percebem a si mesmas de forma favorável e acreditam na própria capacidade para realizar atividades importantes e difíceis. Indivíduos com altos escores em Competência costumam ser conscientes de que alguns resultados ou objetivos exigem determinados sacrifícios pessoais. Caracterizam essa faceta, ainda, a disposição para realizar diversas tarefas ao mesmo tempo, a busca por atividades complexas e desafiantes e a clareza com relação aos objetivos de vida. Nos estudos para a validação da BFP, encontraram-se correlações entre níveis baixos de Competência e altos de insegurança e imaturidade para a escolha profissional. Esses resultados indicam que essas características de personalidade favorecem o desenvolvimento vocacional do indivíduo.

2) Ponderação / prudência: essa faceta relaciona-se com a avaliação que o indivíduo faz das possíveis conseqüências de suas ações. Uma das principais características dessa faceta é o cuidado que o indivíduo tem ao expressar sua opinião ou defender seus interesses, ponderando sempre aquilo que diz e que faz. Esse fator refere-se, portanto, à característica de controle da impulsividade na resolução de problemas. Pessoas com essa característica tendem a ser auto-disciplinadas, tendo facilidade para aderir às obrigações morais e aos preceitos éticos. Ainda, buscam planejar suas ações para evitar resultados indesejados.

3) Empenho / Comprometimento: essa escala refere-se a características como a dedicação às atividades profissionais/acadêmicas, o detalhismo na realização de trabalhos e o alto nível de exigência pessoal nas tarefas realizadas. Essa faceta também está relacionada à busca pelo planejamento minucioso das atividades e à monitoração e revisão que se faz com

relação às mesmas, antes de expô-las a terceiros. Pessoas que apresentam altos escores nesse fator tendem a ser comprometidas e empenhadas em suas tarefas, como as relacionadas à escolha da profissão, por exemplo (a busca de informações sobre as profissões e a busca pelo autoconhecimento são algumas delas).

O fator *Abertura à experiência* relaciona-se à flexibilidade de pensamento, à fantasia e à imaginação, à abertura para novas experiências e aos interesses culturais. O indivíduo com altos escores nesse fator tende a ser curioso, imaginativo, criativo e interessado por novas idéias e por valores não convencionais. A Abertura à Experiência está relacionada ao comportamento exploratório e à valorização de novas experiências. Baixos índices nesse fator indicam convencionalidade e rigidez nas crenças e atitudes, bem como baixa responsividade emocional. Em estudo que relacionou o Modelo dos Cinco Grandes Fatores com os seis tipos de Personalidades Vocacionais (Larson, Rottinghaus & Borgen, 2002), foram encontradas correlações entre a Abertura e os tipos Investigativo e Artístico.

Conforme a BFP (Nunes et al., 2010), as facetas do fator Abertura à Experiência são as seguintes:

1) Interesses por novas idéias: essa faceta refere-se à postura aberta que a pessoa tem para novos conceitos ou idéias, bem como para o uso da imaginação e da fantasia. Descreve o interesse do indivíduo por idéias abstratas, discussões filosóficas, arte, tendências musicais, entre outras.

2) Liberalismo: essa faceta está relacionada à abertura para novos valores morais e sociais. Descreve o indivíduo que relativiza os valores morais, as regras e os costumes sociais, visto que tem consciência de que esses podem mudar ao longo do tempo e de acordo com a cultura.

3) Busca por novidades: essa faceta refere-se ao interesse por vivenciar novos eventos e ações. Além disso, está relacionada ao baixo interesse por rotinas fixas e à baixa motivação para a realização de tarefas repetitivas. Indivíduos com essa característica tendem a ficar facilmente entediados quando não podem vivenciar eventos novos.

Diversos estudos indicam a existência de correlações dos Cinco Grandes Fatores com diferentes variáveis relativas ao desenvolvimento de carreira, entre elas o planejamento de carreira. A Tabela 2 mostra as correlações estatisticamente significativas ( $p < 0.05$ ) identificadas em algumas pesquisas. Cabe ressaltar que o planejamento de carreira, quando aparece nos estudos citados, geralmente é tomado em um sentido menos abrangente do que o adotado neste estudo. Por isso, variáveis correlatas como busca de informação, exploração, decisão e comprometimento de carreira são importantes de serem consideradas.



Tabela 2  
*Variáveis de Personalidade e Correlatos de Desenvolvimento de Carreira*

Variável de personalidade /Correlato	<i>r</i>	Participantes (n)	Estudo
<b>EXTROVERSÃO</b>			
Busca por informações profissionais	0,21	Uni (204)	Reed et al. (2004)
Satisfação de carreira	0,22	Adu (5932)	Lounsbury et al. (2003)
Decisão de carreira	0,34	Uni (184)	Wang et al. (2006)
Planejamento de carreira	0,17	Ado (414)	Rogers et al. (2008)
Exploração	0,21	Ado (414)	Rogers et al. (2008)
Comprometimento com a carreira	0,27	Uni (785)	Jin et al. (2009)
<b>SOCIABILIDADE</b>			
Decisão de carreira	0,17; 0,13	Ado: 7ª série (248); 12ª série (282)	Lounsbury et al. (2005)
Decisão de carreira	0,18	Uni (249)	Lounsbury et al. (1999)
Planejamento de carreira	0,13	Ado (414)	Rogers et al. (2008)
Exploração	0,11	Ado (414)	Rogers et al. (2008)
Comprometimento com a carreira	0,19	Uni (785)	Jin et al. (2009)
<b>REALIZAÇÃO</b>			
Decisão de carreira	0,31; 0,20; 0,22	Ado: 7ª (248), 10ª (321) e 12ª série (282)	Lounsbury et al. (2005)
Decisão de carreira	0,25	Uni (249)	Lounsbury et al. (1999)
Busca por informações profissionais	0,23	Uni (204)	Reed et al. (2004)
Satisfação de carreira	0,11	Adu (5932)	Lounsbury et al. (2003)
Planejamento de carreira	0,39	Ado (414)	Rogers et al. (2008)
Exploração	0,29	Ado (414)	Rogers et al. (2008)
Comprometimento com a carreira	0,36	Uni (785)	Jin et al. (2009)
<b>NEUROTICISMO</b>			
Decisão de carreira	0,17	Ado: 12ª série (282)	Lounsbury et al. (2005)

Decisão de carreira	-0,30	Uni (249)	Lounsbury et al. (1999)
Planejamento de carreira	-0,16	Ado (414)	Rogers et al. (2008)
Exploração	-0,05	Ado (414)	Rogers et al. (2008)
Comprometimento com a carreira	-0,45	Uni (785)	Jin et al. (2009)
<b>ABERTURA À EXPERIÊNCIA</b>			
Decisão de carreira	0,17; 0,16	Ado: 7 <sup>a</sup> (248) e 12 <sup>a</sup> série (282)	Lounsbury et al. (2005)
Exploração de si	0,23	Uni (204)	Reed et al. (2004)
Satisfação de carreira	0,15	Adu (5932)	Lounsbury et al. (2003)
Planejamento de carreira	0,23	Ado (414)	Rogers et al. (2008)
Exploração	0,11	Ado (414)	Rogers et al. (2008)
Comprometimento com a carreira	0,13	Uni (785)	Jin et al. (2009)

*Nota.* Uni = Universitários; Ado = Adolescentes; Adu = Adultos.

Dentre as correlações encontradas, observa-se que os traços de personalidade mais fortemente relacionados com aspectos relativos ao planejamento de carreira foram a Realização, a Extroversão e baixos índices de Neuroticismo. Isso significa que pessoas com traços relacionados à responsabilidade, à persistência e à assertividade, bem como aquelas que apresentam estabilidade emocional, tendem a emitir comportamentos direcionados ao planejamento de carreira, como a atividade exploratória, por exemplo. Mesmo que menos frequentes, e apresentando índices mais baixos de correlação, a sociabilidade e a abertura à experiência também correlacionaram-se com variáveis relativas ao planejamento profissional, como o comportamento exploratório e a decisão de carreira. Assim, compreende-se que ser socialmente agradável e estar aberto a experiências são características que podem facilitar o processo de planejamento de carreira. Estas são especialmente importantes para a busca por informações profissionais e o estabelecimento de rede de contatos. De uma forma geral, os índices de correlação variaram entre -0,05 e 0,45, sendo o mais alto correspondente à correlação entre baixo neuroticismo e o comprometimento com a carreira (Jin et al., 2009).

Os traços de personalidade também correlacionaram-se com diferentes tipos de auto-eficácia relacionada ao desenvolvimento de carreira. A Tabela 3 mostra as correlações estatisticamente significativas ( $p < 0,05$ ) encontradas em algumas pesquisas.

Tabela 3

*Variáveis de Personalidade e Correlatos Relativos aos Tipos de Auto-eficácia*

Variável de personalidade /Correlato	<i>r</i>	Participantes (n)	Estudo
<b>EXTROVERSÃO</b>			
AE para decisão de carreira	0,36	Uni (184)	Wang et al. (2006)
AE para decisão de carreira	0,37	Uni (301)	Hartman e Betz (2007)
AE para decisão de carreira	0,46	Uni (785)	Jin et al. (2009)
<b>REALIZAÇÃO</b>			
AE para exploração de carreira	0,44	Uni (204)	Reed et al. (2004)
AE para decisão de carreira	0,48	Uni (301)	Hartman e Betz (2007)
AE para decisão de carreira	0,48	Uni (785)	Jin et al. (2009)
<b>NEUROTICISMO</b>			
AE para exploração de carreira	-0,30	Uni (204)	Reed et al. (2004)
AE para decisão de carreira	-0,44	Uni (301)	Hartman e Betz (2007)
AE para decisão de carreira	-0,37	Uni (184)	Wang et al. (2006)
AE para decisão de carreira	-0,42	Uni (785)	Jin et al. (2009)
<b>ABERTURA À EXPERIÊNCIA</b>			
AE para decisão de carreira	0,30	Uni (785)	Jin et al. (2009)

*Nota.* AE = Auto-eficácia; Uni = Universitários.

De uma forma geral, os índices de correlação variaram entre -0,30 e 0,48, sendo que a correlação mais alta encontrada nos estudos deu-se entre escrupulosidade e auto-eficácia para decisão de carreira (Hartman e Betz, 2007; Jin et al., 2009). Além da escrupulosidade, outros traços de personalidade relacionaram-se com a auto-eficácia, sendo os principais deles o baixo neuroticismo e a extroversão (apenas em um dos estudos encontrados a auto-eficácia correlacionou-se com a abertura à experiência). Estes dados da literatura sugerem que características como a responsabilidade, a estabilidade emocional e a facilidade para conviver socialmente podem ser fatores associados ao desenvolvimento do senso de eficácia profissional, ainda que o tamanho dos efeitos observados não sejam muito expressivos. Dentre os estudos considerados, não houve correlações significativas entre algum tipo de auto-eficácia e a sociabilidade.

De toda forma, a presença de correlações entre características de personalidade e

aspectos relativos ao planejamento de carreira indica a importância da continuidade das investigações nesta área. A avaliação da personalidade representa também um papel importante na prática de aconselhamento de carreira. Assim, quando se identificam aspectos da personalidade, juntamente com as habilidades, os interesses e os valores do cliente em orientação de carreira, é possível que suas decisões e seu planejamento se tornem mais conscientes e bem-sucedidos (Swanson, J. & D'Achiardi, C., 2004). Isto também reforça a necessidade de estudos empíricos acerca do tema. A escassez de estudos na literatura nacional que integrem a personalidade ao campo do desenvolvimento de carreira torna ainda mais necessária a busca pela compreensão dessas relações no contexto brasileiro.

#### 1.4 Objetivo

O presente estudo tem por objetivo principal avaliar as relações da personalidade e da Auto-eficácia Profissional com o comportamento de planejamento de carreira de universitários. Mais especificamente, considerando os resultados obtidos em estudos anteriores, espera-se que a auto-eficácia e a personalidade atuem como preditores do comportamento de planejamento de carreira.

Estudos indicam o papel mediador da auto-eficácia em variáveis relacionadas ao desenvolvimento e ao comportamento vocacional (Blustein, 1989; Gushue et al., 2006; Jin et al., 2009; Lapan, Boggs, & Morrill, 1989; Patton & Creed, 2007; Turner & Lapan, 2002; Wang et al., 2006). Assim, pressupõe-se que quanto mais o indivíduo sente-se capaz para desempenhar uma atividade ou uma tarefa do desenvolvimento, maior é a tendência de que se envolva com ela. Isto vale tanto para atividades de uma forma geral, quanto para aquelas especificamente relacionadas ao desenvolvimento profissional. É plausível, portanto, que quanto mais os estudantes se considerem confiantes em suas capacidades para o exercício profissional, mais motivados estejam em relação a suas carreiras e mais se envolvam em atividades que caracterizam o planejamento. Sendo assim, espera-se encontrar neste estudo:

Hipótese 1 - Correlação significativa entre Auto-eficácia Profissional e a variável Planejamento de Carreira (assim como com seus dois componentes, Exploração e Decisão de Carreira, individualmente).

A literatura também demonstra correlações entre traços de personalidade e variáveis do desenvolvimento de carreira. Assim, espera-se encontrar:

Hipótese 2 – Correlações significativas entre os fatores de personalidade e a variável Planejamento de Carreira (assim como com seus dois componentes, Exploração e Decisão de Carreira, individualmente). Os índices de correlação mais altos, nos estudos encontrados, ocorreram entre a Realização, a Extroversão e baixos índices de Neuroticismo e variáveis de

carreira (Jin et al., 2009; Lounsbury et al., 1999; Lounsbury et al., 2003; Lounsbury et al., 2005; Reed et al., 2004; Rogers et al., 2008; Wang et al., 2006). Índices menos elevados de correlação foram encontrados entre os fatores Sociabilidade e a Abertura à experiência e variáveis de carreira (Jin et al., 2009; Lounsbury et al., 1999; Lounsbury et al., 2003; Lounsbury et al., 2005; Reed et al., 2004; Rogers et al., 2008). Desta forma, espera-se que neste estudo os índices mais elevados de correlação ocorram entre os fatores Realização, Extroversão e Neuroticismo (correlação negativa) e as variáveis Exploração, Decisão de Carreira e Planejamento de Carreira. Conseqüentemente, espera-se que os fatores Socialização e Abertura à experiência apresentem índices mais baixos de correlação (em relação aos outros fatores) com as variáveis de carreira em estudo.

A literatura também demonstra a presença de correlação entre as características de personalidade – a partir do Modelo dos Cinco Grandes Fatores – e a auto-eficácia relativa a aspectos do desenvolvimento de carreira. No entanto, as correlações encontradas se deram apenas em três dos cinco fatores de personalidade, os quais são a Extroversão, o Neuroticismo (correlação negativa) e a Realização. A Extroversão esteve relacionada com a Auto-eficácia para a decisão de carreira, em estudos com universitários (Jin et al., 2009; Wang et al., 2006). Isto significa que pessoas com traços mais ligados à assertividade e à facilidade para a convivência grupal podem perceber-se como mais eficazes para tomar suas decisões de carreira. É possível supor, portanto, que indivíduos com esta característica de personalidade podem sentir-se também capazes de lidar com as demandas de sua profissão. A Realização esteve correlacionada com a auto-eficácia para a exploração (Reed et al., 2004) e com a auto-eficácia para a decisão de carreira (Hartman & Betz, 2007; Jin et al., 2009). Tendo em vista estes resultados empíricos, considera-se que pessoas com traços que levam à responsabilidade, honestidade, a capacidade de fazer planos e a persistência, tendem a sentir-se capazes para buscar informações profissionais e tomar decisões de carreira. Neste sentido, é razoável supor que pessoas que possuem tais características apresentem maior comprometimento com a sua formação e, assim, desenvolvam competências que as façam sentir-se capazes para lidar com as demandas profissionais necessárias em sua área de formação. Ainda, encontrou-se correlação negativa entre o Neuroticismo e a Auto-eficácia para a exploração (Reed et al., 2004), bem como entre este traço e a Auto-eficácia para a decisão de carreira (Hartman & Betz, 2007; Jin et al., 2009). Isto significa que pessoas emocionalmente estáveis tendem a sentir-se seguras para explorar as possibilidades profissionais e a tomarem decisões de carreira. É razoável supor que a estabilidade emocional e o afeto positivo estejam ligados à crença na própria capacidade para lidar com as demandas profissionais de sua área de formação. Assim, espera-se encontrar neste estudo:

Hipótese 3 - Correlação significativa entre a Auto-eficácia Profissional e os fatores Extroversão, Realização e baixo Neuroticismo.

Hipótese 4 - A Auto-eficácia Profissional e a personalidade (considerando o conjunto dos cinco fatores) devem ter contribuições únicas na predição das variáveis que compõem o Planejamento de Carreira, sendo elas a Exploração e a Decisão de Carreira.

De forma complementar e a título exploratório, este estudo propõe-se ainda a investigar:

- a) As correlações entre as variáveis de carreira e algumas facetas que compõem os Cinco Grandes Fatores de Personalidade;
- b) As possíveis relações existentes entre a personalidade e duas outras variáveis de carreira mencionadas nesta introdução: a Identidade de carreira e o *Lócus* de controle profissional;
- c) Verificar se a participação em atividades não obrigatórias como pesquisa, extensão e estágios não obrigatórios relacionam-se de algum modo com a personalidade, o Planejamento de Carreira (Decisão e Exploração), a Auto-eficácia Profissional, a Identidade de carreira e o *Lócus* de controle profissional. Essa análise baseia-se em indicações de literatura que mostram que tais atividades podem ter um impacto positivo no desenvolvimento da carreira de universitários, especialmente fortalecendo o senso de identidade e a satisfação profissional (Capovilla & Santos, 2001; Fior & Mercuri, 2003; Teixeira & Gomes, 2004; Teixeira, Castro & Piccolo, 2007).

## CAPÍTULO II

### MÉTODO

#### 2.1 Participantes

Participaram do estudo 213 alunos de graduação, de ambos os sexos (70,9% mulheres), com idades entre 19 e 45 anos ( $m = 24,8$ ;  $dp = 4,14$ ). A amostra foi selecionada utilizando-se o critério de conveniência. Os participantes cursavam o último ou penúltimo ano de diferentes cursos de graduação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Os cursos contemplados na pesquisa (e o número de participantes de cada curso) são apresentados a seguir: Pedagogia (48), Engenharia de Produção (17), Engenharia de Minas (8), Engenharia Civil (9), Geografia (12), Agronomia (26), Engenharia de Alimentos (18), Farmácia (29) e Veterinária (46).

Observou-se que 83% dos participantes afirmaram estar cursando o seu curso de preferência no momento da pesquisa, sendo que aproximadamente 80% relataram ser o curso atual o primeiro de Nível Superior que frequentavam. Apenas 23,9% dos universitários relataram ser o primeiro membro da família de origem a cursar uma faculdade. Com relação à situação de moradia, 54,5% indicaram morar com os pais, 12,7% sozinhos e 13,1% afirmaram ter família própria. Com relação às experiências de trabalho e estágio, observou-se que 70% dos participantes afirmaram não realizar trabalho remunerado regular. Dentre aqueles que trabalhavam, aproximadamente 50% exerciam uma atividade relacionada ao seu curso. A maioria das pessoas (61,5%) participava ou já havia participado, na ocasião da coleta, de pesquisas em seu curso, como bolsista de iniciação científica ou voluntário. De forma semelhante, 58,1% dos universitários estava participando ou já havia participado de atividades de extensão relacionada ao curso e 66,2% realizava ou já havia realizado estágio extracurricular relacionado ao curso.

#### 2.2 Instrumentos

*Questionário sociodemográfico:* Aplicou-se um questionário para a coleta de dados sociodemográficos dos participantes (Anexo A). Este instrumento contém questões relacionadas aos aspectos pessoais de uma forma geral (sexo, idade, renda, número de irmãos) e, mais especificamente, relacionados ao curso de graduação (semestre, ano de ingresso, desempenho, quantidade de cursos de graduação realizados). Ainda, através deste instrumento, o aluno forneceu informações sobre sua experiência com atividades de trabalho e outras atividades de formação não obrigatórias (participação em pesquisa, extensão e estágios

não obrigatórios).

*Escala de Desenvolvimento de Carreira de Universitários* (Teixeira, 2010): estas escalas foram utilizadas para avaliar as variáveis de interesse relacionadas à carreira no presente estudo. O instrumento avalia cinco dimensões do desenvolvimento de carreira: Decisão de Carreira, Exploração vocacional, Auto-eficácia Profissional, *Locus* de controle profissional e Identidade de carreira. As escalas Decisão de Carreira e Exploração vocacional foram combinadas (calculada a média) a fim de obter um escore indicador de Planejamento de Carreira. Resultados iniciais de estudo de validação do instrumento, obtidos através de processos de análise semântica por juízes e de análises fatoriais, indicam a validade do mesmo, bem como bons índices de consistência interna, entre 0,70 e 0,89 (Teixeira, 2010). O instrumento conta com 41 itens ao todo e utiliza como chave de respostas uma escala tipo *Likert* de cinco pontos (1=a frase é totalmente falsa a seu respeito e 5=a frase é totalmente verdadeira a seu respeito). O Anexo B apresenta os itens que compõem o instrumento.

*Bateria Fatorial de Personalidade* (BFP; Nunes et al, 2010): foi utilizada para avaliar a personalidade a partir do modelo dos Cinco Grandes Fatores (Nunes et al., 2010). Além de avaliar os cinco fatores, este instrumento avalia ainda as facetas relativas a cada um deles. Foram realizados estudos a fim de verificar a validade deste instrumento, os quais apresentaram evidências de validade convergente, discriminante e de critério (Nunes et al, 2010). Ainda, a BFP apresenta índices adequados de consistência interna para os cinco fatores, os quais variam de 0,74 a 0,89 (Nunes et al, 2010). Este instrumento possui 126 itens e usa uma escala tipo *Likert* de sete pontos para as respostas (1=Absolutamente não me identifico com a frase e 7=A frase me descreve perfeitamente). O Anexo C apresenta os itens que compõe o instrumento.

### 2.3 Procedimentos

A aplicação dos instrumentos foi realizada coletivamente em sala de aula. Para tanto, foram contatadas as Comissões de Graduação de cada curso, por telefone e *e-mail*, a fim de esclarecer os objetivos da pesquisa e obter permissão para a aplicação dos instrumentos nas turmas. Após a autorização, foram marcadas datas e horários com os professores para a realização das aplicações. A coleta teve duração aproximada de 40 minutos.

### 2.4 Análise dos Dados

Os dados foram analisados estatisticamente, através do *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Foram realizadas análises descritivas dos dados sociodemográficos dos participantes e análises inferenciais. As relações entre as variáveis do estudo foram



investigadas por meio de correlações de Pearson e testes *t*. A fim de se verificar as contribuições específicas da personalidade e da Auto-eficácia Profissional para as variáveis Planejamento de Carreira, Exploração e Decisão de Carreira, realizaram-se análises de regressão.

## 2.5 Considerações Éticas do Estudo

O projeto deste estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da UFRGS (Anexo D). Os participantes, antes de responderem aos questionários, foram solicitados a assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido de Participação em Pesquisa (Anexo E). Assim, garantiu-se aos mesmos a liberdade de participação na pesquisa e a confidencialidade dos dados.

## CAPÍTULO III

### RESULTADOS

#### 3.1 Auto-eficácia Profissional e Planejamento de Carreira

A fim de verificar as correlações existentes entre a Auto-eficácia Profissional e as variáveis Planejamento de Carreira e seus dois componentes, Decisão de Carreira e Exploração, foram realizadas correlações de *Pearson*. A Tabela 4 apresenta os resultados dessas correlações.

Tabela 4

*Correlações entre a Auto-eficácia Profissional, Planejamento, Decisão de Carreira e Exploração*

	Variáveis de carreira		
	Planejamento de Carreira	Decisão de Carreira	Exploração
Auto-eficácia Profissional	0,51*	0,46*	0,36*

Nota. \*  $p < 0,05$

Como se pode observar, foram encontradas correlações significativas entre a Auto-eficácia Profissional e as três variáveis de carreira investigadas, sendo que o índice mais alto de correlação ocorreu com a variável Planejamento de Carreira.

#### 3.2 Personalidade e Variáveis de Carreira

Também foram realizados testes de correlação de *Pearson* para verificar as correlações existentes entre os fatores de personalidade e as variáveis Planejamento de Carreira, Exploração e Decisão de Carreira. As variáveis *Lócus* de controle, Auto-eficácia profissional e Identidade de carreira foram incluídas nas análises a título exploratório. A Tabela 5 apresenta as correlações entre os fatores de personalidade e as variáveis do desenvolvimento de carreira.

Tabela 5

*Correlações entre Fatores de Personalidade e Variáveis de Carreira*

Variáveis de carreira	Fatores de personalidade				
	Neuroticismo	Realização	Abertura à Experiência	Extroversão	Socialização

Dec	- 0,23*	0,29*	- 0,10	0,08	0,09
Exp	- 0,09	0,40*	0,20*	0,17*	0,09
Loc	- 0,31*	0,15*	0,05	0,05	0,18*
Aut	- 0,22*	0,30*	0,04	0,13	0,20*
Ident	- 0,27*	0,16*	- 0,20*	0,11	0,16*
Plan	- 0,21*	0,41*	0,03	0,14*	0,11

*Nota.* \*  $p < 0,05$ ; Dec = Decisão de Carreira; Exp = Exploração; Loc = *Locus* de controle profissional; Aut = Auto-eficácia Profissional; Ident = Identidade de carreira; Plan = Planejamento de Carreira.

Observa-se que a variável Decisão de Carreira apresentou correlação negativa com o Neuroticismo e positiva com a Realização. A variável Exploração apresentou correlação positiva com os fatores Realização, Abertura à Experiência e Extroversão. A variável Auto-eficácia Profissional correlacionou-se negativamente com o Neuroticismo e positivamente com os fatores Realização e Socialização. A variável Planejamento de Carreira apresentou correlação negativa com o Neuroticismo e positiva com a Realização e a Extroversão. Não houve correlação significativa entre o Neuroticismo e a Exploração.

Quanto às demais variáveis do desenvolvimento profissional, foram observadas correlações entre *Locus* de controle profissional e os fatores Realização, Socialização e Neuroticismo (correlação negativa). A variável Identidade de carreira apresentou correlações negativas com o Neuroticismo e a Abertura à Experiência, e positivas com a Realização e a Socialização. Nota-se que o fator Realização correlacionou-se de forma significativa com todas as variáveis de desenvolvimento de carreira avaliadas. A correlação mais alta obtida ocorreu entre esse fator e a variável Planejamento de Carreira.

Buscou-se, ainda, verificar as correlações existentes entre as facetas de cada um dos fatores de personalidade e as mesmas variáveis de carreira incluídas na análise anterior. Assim, as tabelas a seguir apresentam as correlações obtidas entre as variáveis de carreira e as facetas de cada um dos fatores de personalidade.

Tabela 6

*Correlações entre as Facetas do Neuroticismo e as Variáveis de Carreira*

Variáveis de carreira	Facetas do Neuroticismo			
	Vulnerabilidade	Instabilidade Emocional	Passividade / Falta de energia	Depressão

Dec	- 0,16*	- 0,15*	- 0,25*	- 0,10
Exp	- 0,06	- 0,06	- 0,11	- 0,07
Loc	- 0,26*	- 0,16*	- 0,21*	- 0,29*
Aut	- 0,25*	- 0,11	- 0,15*	- 0,12
Ident	- 0,14*	- 0,17*	- 0,24*	- 0,25*
Plan	- 0,15*	- 0,14*	- 0,24*	- 0,11

*Nota.* \*  $p < 0,05$ ; Dec = Decisão de Carreira; Exp = Exploração; Loc = *Lócus* de controle profissional; Aut = Auto-eficácia Profissional; Ident = Identidade de carreira; Plan = Planejamento de Carreira.

Pode-se observar que a variável Decisão de Carreira esteve negativamente correlacionada com as facetas Vulnerabilidade, Instabilidade Emocional e Passividade / Falta de energia. A variável Exploração não apresentou correlação significativa com nenhuma das facetas do Neuroticismo. O *Lócus* de controle e a Identidade de carreira, no entanto, apresentaram correlações negativas significativas com todas as facetas. A Auto-eficácia correlacionou-se de forma negativa com a Vulnerabilidade e com a Passividade / Falta de energia. A variável Planejamento de Carreira esteve negativamente correlacionada com as facetas Vulnerabilidade, Passividade / Falta de energia e Instabilidade Emocional.

Tabela 7

*Correlações entre as Facetas da Extroversão e as Variáveis de Carreira*

Variáveis de carreira	Facetas da Extroversão			
	Comunicação	Altivez	Dinamismo	Relações Sociais
Dec	0,06	0,24	0,22*	0,01
Exp	0,12	0,07	0,25*	0,13
Loc	0,03	- 0,07	0,16*	0,08
Aut	0,13	- 0,01	0,26*	0,08
Ident	0,14*	- 0,04	0,26*	0,04
Plan	0,11	0,05	0,28*	0,07

*Nota.* \*  $p < 0,05$ ; Dec = Decisão de Carreira; Exp = Exploração; Loc = *Lócus* de controle profissional; Aut = Auto-eficácia Profissional; Ident = Identidade de carreira; Plan = Planejamento de Carreira.

Com relação às facetas da Extroversão, observa-se que apenas duas delas

apresentaram correlações significativas com as variáveis de carreira, sendo elas a Comunicação e o Dinamismo. Assim, a Comunicação esteve correlacionada apenas com a Identidade de carreira e o Dinamismo com todas as variáveis de carreira investigadas, sendo que o maior valor de correlação ocorreu com a variável Planejamento de Carreira.

Tabela 8

*Correlações entre as Facetas da Realização e as Variáveis de Carreira*

Variáveis de carreira	Facetas da Realização		
	Competência	Ponderação/ Prudência	Empenho/ Comprometimento
Dec	0,37*	0,09	0,16*
Exp	0,42*	0,16*	0,28*
Loc	0,18*	0,12	0,04
Aut	0,39*	0,15*	0,11
Ident	0,29*	0,05	0,01
Plan	0,47*	0,15*	0,25*

*Nota.* \*  $p < 0,05$ ; Dec = Decisão de Carreira; Exp = Exploração; Loc = *Locus* de controle profissional; Aut = Auto-eficácia Profissional; Ident = Identidade de carreira; Plan = Planejamento de Carreira.

Dentre as facetas do fator Realização, a Competência destacou-se por apresentar as correlações mais altas com as variáveis de carreira. Além disso, observa-se que esta faceta correlacionou-se de forma positiva e significativa com todas as variáveis de carreira. A faceta Ponderação / Prudência correlacionou-se significativamente apenas com a Exploração, a Auto-eficácia Profissional e o Planejamento de Carreira. A faceta Empenho / Comprometimento correlacionou-se com a Decisão de Carreira, a Exploração e o Planejamento de Carreira.

Tabela 9

*Correlações entre as Facetas da Socialização e as Variáveis de Carreira*

Variáveis de carreira	Facetas da Socialização		
	Amabilidade	Pró-Sociabilidade	Confiança nas pessoas
Dec	0,05	0,11	0,05
Exp	0,23*	0,06	- 0,11
Loc	0,06	0,20*	0,17*

Aut	0,17*	0,21*	0,06
Ident	0,10	0,17*	0,01
Plan	0,15*	0,11	- 0,02

*Nota.* \*  $p < 0,05$ ; Dec = Decisão de Carreira; Exp = Exploração; Loc = *Lócus* de controle profissional; Aut = Auto-eficácia Profissional; Ident = Identidade de carreira; Plan = Planejamento de Carreira.

Com relação às facetas da Socialização, pode-se observar que nenhuma delas esteve correlacionada de forma significativa com Decisão de Carreira. A Amabilidade apresentou correlações com a Auto-eficácia Profissional, a Exploração, a Identidade de carreira e o Planejamento de Carreira. A Pró-sociabilidade esteve relacionada com o *Lócus* de controle profissional, a Auto-eficácia Profissional e a Identidade de carreira. A faceta Confiança nas pessoas correlacionou-se significativamente apenas com *Lócus* de controle profissional.

Tabela 10

*Correlações entre as Facetas da Abertura à Experiência e as Variáveis de Carreira*

Variáveis de carreira	Facetas da Abertura à Experiência		
	Interesse por novas idéias	Liberalismo	Busca por novidades
Dec	- 0,07	0,01	- 0,17*
Exp	0,16*	0,19*	0,08
Loc	0,10	0,01	- 0,07
Aut	0,05	0,02	- 0,01
Ident	- 0,21*	- 0,04	- 0,15*
Plan	0,03	0,11	- 0,08

*Nota.* \*  $p < 0,05$ ; Dec = Decisão de Carreira; Exp = Exploração; Loc = *Lócus* de controle profissional; Aut = Auto-eficácia Profissional; Ident = Identidade de carreira; Plan = Planejamento de Carreira.

Foram observadas poucas correlações significativas entre as facetas da Abertura à experiência e as variáveis de carreira. O Interesse por novas idéias correlacionou-se de forma positiva com a Exploração e negativa com a Identidade de carreira. O Liberalismo esteve correlacionado com a Exploração e a Busca por novidades correlacionou-se de forma negativa com a Decisão de Carreira e com a Identidade de carreira.

### 3.3 Preditores do Planejamento de Carreira

A fim de se verificar as contribuições específicas da Auto-eficácia Profissional e das variáveis de personalidade para a predição do nível de Planejamento de Carreira foi realizada uma análise de regressão. O procedimento utilizado foi uma análise de regressão em blocos, onde no primeiro bloco foram incluídos os cinco fatores de personalidade e no segundo bloco foi acrescentada a variável Auto-eficácia Profissional. Dessa forma, a diferença no percentual explicado ( $R^2$  ajustado) quando se compara a segunda etapa da análise com a primeira indica o quanto a variável Auto-eficácia acrescenta ao modelo explicativo do Planejamento de Carreira, para além daquilo que as dimensões de personalidade já explicaram. Os resultados dessa análise são apresentados na Tabela 11. Ambos os modelos mostraram-se estatisticamente significativos, Bloco 1 [ $F(5,212)=9,65$ ,  $p<0,001$ ] e Bloco 2 [ $F(6,212)=17,61$ ,  $p<0,001$ ].

Tabela 11

*Resultados da Análise de Regressão para Planejamento de Carreira*

Preditores	$R^2$ ajustado	Beta	$p$
Bloco 1	18,9		
Neuroticismo		-0,09	0,16
Realização		0,38	<0,01
Abertura à experiência		-0,01	0,85
Extroversão		0,10	0,10
Socialização		-0,02	0,71
Bloco 2	33,9		
Neuroticismo		-0,04	0,53
Realização		0,27	<0,01
Abertura à experiência		-0,04	0,51
Extroversão		0,07	0,23
Socialização		-0,05	0,36
Auto-eficácia Profissional		0,42	<0,01

Como se pode observar, os cinco fatores de personalidade sozinhos explicaram 18,9% da variação no comportamento de planejamento de carreira. Quando a variável auto-eficácia foi acrescentada ao modelo, o percentual explicado aumentou para 33,9%, um acréscimo de 15%. Este resultado mostra que, embora existam correlações entre personalidade e Auto-

eficácia Profissional, estas variáveis não se sobrepõem totalmente, sendo que cada uma se relaciona de um modo único com a variável Planejamento de Carreira. É importante ressaltar ainda que, das cinco dimensões de personalidade consideradas, a única que se mostrou um preditor significativo do Planejamento foi a Realização.

Foram realizados, ainda, os mesmos procedimentos de análise de regressão para as variáveis Decisão de Carreira e Exploração (componentes do Planejamento de Carreira), a fim de verificar as peculiaridades dos modelos explicativos referentes à personalidade e à Auto-eficácia Profissional para cada uma dessas variáveis. A Tabela 12 apresenta os resultados da análise de regressão para a variável Exploração.

Tabela 12

*Resultados da Análise de Regressão para Exploração*

Preditores	R <sup>2</sup> ajustado	Beta	p
Bloco 1	18,6		
Neuroticismo		0,02	0,72
Realização		0,38	<0,01
Abertura à experiência		0,16	0,01
Extroversão		0,10	0,09
Socialização		0,01	0,81
Bloco 2	24,3		
Neuroticismo		0,06	0,37
Realização		0,31	<0,01
Abertura à experiência		0,14	0,02
Extroversão		0,08	0,16
Socialização		-0,00	0,95
Auto-eficácia Profissional		0,26	<0,01

Observa-se que os fatores de personalidade, sozinhos, explicaram 18,6% da variação do comportamento de Exploração. Quando a variável Auto-eficácia Profissional foi acrescentada ao modelo, o percentual explicado aumentou para 24,3%, o que representa um acréscimo de 5,7%. Dentre os cinco fatores de personalidade, apenas a Realização e a Abertura à experiência foram preditoras significativas da variável Exploração. Ambos os modelos mostraram-se significativos: Bloco 1 [F(5,212)=10,7,  $p<0,001$ ] e Bloco 2 [F(6,212)=12,3,  $p<0,001$ ].



A Tabela 13 apresenta os resultados da análise de regressão para a variável Decisão de Carreira.

Tabela 13

*Resultados da Análise de Regressão para Decisão de Carreira*

Preditores	R <sup>2</sup> ajustado	Beta	<i>p</i>
Bloco 1	10,5		
Neuroticismo		-0,15	0,03
Realização		0,26	<0,01
Abertura à experiência		-0,13	0,05
Extroversão		0,07	0,30
Socialização		-0,04	0,51
Bloco 2	24,1		
Neuroticismo		-0,09	0,15
Realização		0,16	0,02
Abertura à experiência		-0,15	0,01
Extroversão		0,03	0,55
Socialização		-0,07	0,24
Auto-eficácia Profissional		0,40	<0,01

Observa-se que os fatores de personalidade, sozinhos, explicaram 10,5% da variação do comportamento de Decisão. Quando a variável Auto-eficácia Profissional foi acrescentada ao modelo, o percentual explicado aumentou para 24,1%, o que representa um acréscimo de 13,6%. No modelo que incluiu a Auto-eficácia, apenas os fatores de personalidade Realização e Abertura à experiência mostraram-se preditores significativos da Decisão de Carreira, sendo que este último fator apresentou uma relação negativa. Ambos os modelos foram significativos: Bloco 1 [F(5,212)=5,9,  $p<0,001$ ] e Bloco 2 [F(6,212)=12,2,  $p<0,001$ ].

Os resultados apresentados nas Tabelas 11 e 12 indicam que a Auto-eficácia Profissional e a personalidade contribuem de forma específica na predição das variáveis Exploração e Decisão de Carreira.

### 3.4 Atividades não Obrigatórias, Personalidade e Variáveis de Carreira

Em caráter exploratório, foram realizados testes *t* para verificar possíveis diferenças em traços de personalidade e variáveis de carreira em função do envolvimento (sim ou não) em três tipos de atividades não obrigatórias: pesquisa, extensão e estágios não obrigatórios. A

Tabela 14 apresenta os resultados dessas análises.

Tabela 14

*Médias nas Variáveis de Personalidade e Carreira em Função do Envolvimento em Atividades não Obrigatórias*

Variáveis	Pesquisa		Extensão		Estágio	
	Sim n=131	Não n=82	Sim n=91	Não n=121	Sim n=141	Não n=72
<b>Personalidade</b>						
Neuroticismo	3,24	3,30	3,40	3,16*	3,26	3,29
Realização	5,01	4,82*	4,97	4,92	4,92	4,98
Abertura à experiência	4,44	4,63	4,53	4,50	4,51	4,51
Extroversão	4,22	4,26	4,28	4,20	4,33	4,05*
Socialização	5,25	5,18	5,24	5,21	5,22	5,22
<b>Carreira</b>						
Decisão de Carreira	3,59	3,53	3,61	3,53	3,60	3,49
Exploração	3,94	3,77	4,03	3,75**	3,94	3,74*
Locus de controle profissional	3,91	3,86	3,93	3,87	3,91	3,86
Auto-eficácia Profissional	3,70	3,68	3,76	3,63	3,69	3,68
Identidade de carreira	4,14	3,76**	4,01	3,98	4,00	3,99
Planejamento de Carreira	3,76	3,65	3,82	3,64*	3,77	3,62

\* p<0,05; \*\* p<0,01

Os resultados mostram que aqueles que participaram em atividades de pesquisa como voluntários ou bolsistas de iniciação científica obtiveram escores mais elevados em Realização e Identidade de carreira. Já o grupo que participou de extensão apresentou médias maiores em Neuroticismo, Exploração e Planejamento de Carreira. Por fim, o grupo que se envolveu em estágios não obrigatórios apresentou escores mais altos em Extroversão e Exploração. Foram realizados testes *t* para os demais dados sócio-demográficos (sexo, idade, curso, entre outros), mas não foram encontradas diferenças significativas entre as variáveis, não sendo possível estabelecer relações entre elas.

## CAPÍTULO IV

### DISCUSSÃO

O presente capítulo tem como objetivo principal compreender os resultados encontrados nesta pesquisa, bem como promover reflexões sobre os mesmos, a partir das hipóteses previamente estabelecidas e da articulação com a literatura. Para tanto, será apresentado em quatro seções: a primeira seção tem como objetivo discutir as correlações encontradas a partir da variável Auto-eficácia Profissional; a segunda enfatiza as correlações observadas entre os fatores de personalidade (e suas respectivas facetas) e as variáveis de carreira; a terceira tem por objetivo discutir as relações observadas entre as variáveis de carreira e as variáveis relativas às atividades acadêmicas não obrigatórias e a quarta consiste nas considerações finais do estudo.

#### 4.1 Auto-eficácia e Carreira

Os testes estatísticos de correlação demonstraram que a Auto-eficácia Profissional esteve correlacionada com as variáveis Planejamento de Carreira e seus componentes (Decisão de Carreira e Exploração), o que corrobora a primeira hipótese deste estudo. Assim, conforme esperado, observa-se que a crença sobre a própria capacidade para o desempenho da profissão esteve relacionada à clareza que o universitário tem em relação ao seu futuro profissional. Esta clareza se reflete nas metas que este estabelece e nos planos que elabora a fim de alcançá-las. Além disso, também de acordo com as expectativas, a Auto-eficácia Profissional esteve associada a comportamentos exploratórios que facilitam o desenvolvimento da carreira, como a busca por informações sobre possibilidades profissionais, a reflexão sobre as próprias habilidades e interesses vocacionais, entre outros. Tendo em vista as correlações obtidas entre as variáveis de carreira mencionadas e a Auto-eficácia Profissional, compreende-se que esta desempenha um papel importante no processo de planejamento de carreira.

Estes resultados estão de acordo com a literatura, que tem indicado a existência de correlação entre diferentes tipos de auto-eficácia e variáveis de carreira (Betz & Hackett, 1981; Betz, 2007; Betz & Hackett, 2006; Gushue et al., 2006; Lent et al., 2008; Patton & Creed, 2007; Turner & Lapan, 2002; Wang et al., 2006; Rigotti et al., 2008). A maioria destes estudos indica que a auto-eficácia mostra-se preditora das variáveis de carreira ou mediadora da relação entre características de personalidade e comportamentos vocacionais. No presente estudo, as análises de regressão mostraram que a Auto-eficácia Profissional é um preditor

relevante das variáveis Planejamento de Carreira, Exploração e Decisão de Carreira, para além dos efeitos da personalidade. Assim, considera-se que a auto-eficácia profissional pode vir a facilitar o processo de planejamento de carreira, representando uma fonte de motivação para que o indivíduo realize atividades exploratórias e estabeleça metas profissionais. Por outro lado, uma baixa crença na auto-eficácia profissional pode servir como barreira para esse processo, dificultando o envolvimento do indivíduo com tarefas que auxiliariam o seu planejamento de carreira. Alguns autores consideram a crença de auto-eficácia como um importante elemento para que o indivíduo supere as barreiras que identifica com relação ao seu desenvolvimento profissional, como a falta de oportunidades profissionais, a discriminação, o conflito entre os diferentes papéis de vida, entre outras (Swanson & D'Achiardi, 2004).

Não se pode considerar, contudo, que a Auto-eficácia Profissional seja causa do Planejamento de Carreira; estas duas variáveis provavelmente apresentam uma relação de influência mútua, bidirecional. Os comportamentos vocacionais, como buscar informações, estabelecer redes de contatos profissionais, refletir sobre as metas e os planos de carreira, também podem ser reforçadores da auto-eficácia. Ou seja, se a pessoa persiste na realização de atividades que considera desafiadoras, irá adquirir experiências que reforçarão seu senso de eficácia (Bandura, 1977b). Quando, ao contrário, interrompe os esforços de forma prematura, tende a manter suas expectativas auto-depreciativas e seus medos por um longo período (Bandura, 1977b). Isso quer dizer que, por mais que a auto-eficácia seja importante para que o indivíduo tenha motivação para iniciar e manter um comportamento que coloca em questão sua competência, ela também é reforçada pelo próprio comportamento. Isso indica a importância de se abordar com o cliente não apenas as suas crenças e intervir com relação a elas, mas também a sua experiência, identificando os comportamentos que já conseguiu desempenhar, a fim de reforçar sua crença de auto-eficácia. Solicitar aos clientes que revisem os aspectos que já conseguiram realizar e auxiliá-los a identificar suas forças pode resultar em um aumento da crença de auto-eficácia (Rottinghaus, Jenkins, & Jantzer, 2009). Nesse sentido, alguns autores reforçam a importância de que sejam promovidas atividades ao longo do processo de aconselhamento de carreira que exponham o cliente às quatro fontes de auto-eficácia, postuladas por Bandura (Scott & Ciani, 2008). Por exemplo, atividades exploratórias como entrevistar profissionais poderiam viabilizar o aumento da crença de auto-eficácia, através da aprendizagem vicária (Scott & Ciani, 2008).

Observou-se que a Auto-eficácia Profissional apresentou índices mais altos de correlação com a Decisão de Carreira do que com a Exploração. Esse resultado indica que a relação da auto-eficácia com o estabelecimento de metas de carreira é mais direta do que com

o comportamento exploratório vocacional. Este resultado mostra-se coerente com a TSCC (Lent et al., 1994), a qual propõe que a Auto-eficácia exerce influência no estabelecimento de metas profissionais. Faz sentido pensar que o indivíduo que apresenta confiança nas próprias capacidades para realizar as atividades profissionais tende a ter mais facilidade para estabelecer metas de carreira, as quais representam uma projeção de si mesmo no futuro como profissional. A relação da Auto-eficácia Profissional demonstra ser diferente, portanto, com cada uma dessas variáveis. Assim, enquanto a relação entre a Auto-eficácia Profissional e a Decisão de Carreira parece ser unidirecional, sendo a primeira precursora da segunda, a relação dessa variável com a Exploração parece ser bidirecional, tendo em vista que o comportamento exploratório também pode ser reforçador da crença de Auto-eficácia Profissional.

#### 4.1.2. Auto-eficácia e Personalidade

A Auto-eficácia Profissional também esteve correlacionada com a personalidade, mais especificamente, com os fatores Neuroticismo, Realização e Socialização. Esperava-se encontrar correlações entre essa variável e os fatores Neuroticismo, Realização e Extroversão, o que demonstra que a terceira hipótese do estudo foi apenas parcialmente corroborada. Analisando de forma mais específica, a Auto-eficácia esteve negativamente correlacionada às facetas Vulnerabilidade e Passividade / Falta de energia (referentes ao Neuroticismo), e positivamente às facetas Competência, Ponderação / Prudência (referentes à Realização), Amabilidade e Pró-sociabilidade (referentes à Socialização). Apesar de não ter sido encontrada correlação significativa entre a Auto-eficácia Profissional e a Extroversão, observou-se uma correlação significativa dessa variável com a faceta Dinamismo, que pertence a este fator.

Dessas correlações, o índice mais alto ocorreu com a variável Competência ( $r = 0,39$ ), sendo que uma de suas características consiste na crença do indivíduo sobre sua própria capacidade para realizar tarefas importantes e difíceis, o que se assemelha ao conceito de auto-eficácia geral (Bandura, 1977a). Outra característica que esteve associada à Auto-eficácia Profissional consistiu na disposição para realizar diversas tarefas ao mesmo tempo, a qual descreve tanto a faceta Competência, quanto o Dinamismo. Essa descrição se relaciona, porém de forma inversa, à faceta Passividade / Falta de energia, a qual descreve indivíduos que apresentam dificuldade para iniciar tarefas e baixa persistência na realização das mesmas. Além disso, escores altos dessa faceta indicam a dificuldade para levar os planos adiante. Esses resultados condizem com a idéia de que expectativas de eficácia influenciam tanto na iniciativa quanto na persistência do indivíduo frente a determinados comportamentos

(Bandura, 1977b). Assim, faz sentido supor que quanto maior a crença de auto-eficácia, maior a probabilidade de que o indivíduo sinta-se disposto para iniciar as tarefas e tenha uma postura ativa na realização das mesmas. Por outro lado, se o indivíduo sente-se disposto a realizar diversas tarefas ao mesmo tempo, apresenta iniciativa na concretização das mesmas e persistência frente a sua complexidade, é muito provável que as conclua de forma satisfatória. Os resultados positivos de suas ações podem reforçar a crença de auto-eficácia. Dessa forma, faz sentido pensar que esse conjunto de características está relacionado de forma bidirecional à crença de auto-eficácia.

Pode-se supor a existência de uma relação semelhante entre a Auto-eficácia Profissional e as características que descrevem a faceta Ponderação / Prudência. Estas consistem na preocupação que o indivíduo tem com os resultados de suas ações, levando-o a planejar suas atividades e realizá-las com cautela. Em geral, se existe uma preocupação com os resultados e um cuidado na execução das tarefas, é provável que se alcance de forma satisfatória os objetivos, o que tende a aumentar a crença de auto-eficácia. Esta, por sua vez, motiva o indivíduo a seguir despendendo esforços para alcançar os resultados desejados. Esses resultados estão de acordo com os pressupostos teóricos deste estudo (Bandura, 1977b; Lent et al., 1994), bem como com estudos que investigaram esta temática (Rigotti et al., 2008), os quais indicam uma relação entre os esforços do indivíduo, ou o seu envolvimento em atividades desafiadoras, e altos níveis de auto-eficácia. Assim, da mesma forma que a auto-eficácia influencia o desempenho, é alterada também pelos efeitos cumulativos dos esforços do indivíduo (Bandura, 1977b).

A correlação negativa observada entre o Neuroticismo e a Auto-eficácia Profissional corresponde à literatura (Jin et al., 2009; Wang et al., 2006; Hartman & Betz, 2007; Reed et al., 2004), em que foram encontradas associações entre esse fator e a auto-eficácia para a decisão de carreira. Embora não se trate do mesmo tipo de auto-eficácia, os resultados deste estudo e os presentes na literatura indicam que características como a insegurança, a baixa auto-estima e emoções negativas de uma forma geral estão relacionados a uma falta de confiança na própria capacidade para lidar com as tarefas relacionadas à profissão, bem como para tomar decisões relativas à carreira. Por outro lado, observou-se que características ligadas ao convívio social e aos relacionamentos interpessoais, pertencentes à Socialização e à Extroversão, estiveram associadas à Auto-eficácia Profissional. Esses resultados também estão de acordo com a literatura (Jin et al., 2009; Hartman & Betz, 2007; Wang et al., 2006). Assim, pressupõe-se que a empatia, a preocupação com os outros, o respeito às regras sociais, bem como a facilidade para falar em público, para falar sobre si mesmo e para conhecer pessoas novas podem servir como elementos precursores no desenvolvimento da auto-eficácia

profissional. Isso pode ocorrer porque muitas das tarefas relativas ao desenvolvimento de carreira envolvem o aspecto social ou interpessoal (Wang et al., 2006), como as atividades exploratórias referentes à busca por informações e o estabelecimento de redes de contatos. Assim, pessoas que apresentam facilidade para se relacionar com os outros tendem a se sentir mais seguras com relação à própria capacidade para lidar com demandas específicas de sua profissão e com o processo de decisão de carreira.

Assim, compreende-se que algumas características específicas de personalidade tendem a estar associadas à crença que o indivíduo tem na própria capacidade lidar com as demandas de sua profissão. Em geral, observa-se que as características de personalidade que estiveram associadas a essa crença estão relacionadas a uma postura ativa e à persistência do indivíduo na realização de tarefas, o que remete ao conceito de agência humana (Bandura, 2006; Bandura et al., 2008). Essas características condizem com o que é socialmente esperado dos profissionais no atual contexto de mercado de trabalho, tendo em vista que se mostram importantes para o desenvolvimento de carreira e para o desempenho acadêmico e profissional.

Esses resultados reforçam a importância de que a auto-eficácia seja considerada e avaliada na prática de aconselhamento de carreira. A avaliação da auto-eficácia nesse contexto pode ser realizada através dos instrumentos disponíveis ou mesmo diretamente, identificando como o cliente percebe as próprias habilidades para lidar com as tarefas específicas de determinadas profissões e com as barreiras percebidas (Swanson & D'Achiardi, 2004). Ainda, compreende-se a importância de se considerar os aspectos afetivos na avaliação da auto-eficácia, sendo importante que o orientador auxilie o cliente a fazer um julgamento positivo das próprias capacidades (Rottinghaus et al., 2009). Correlações encontradas entre o afeto positivo e a auto-eficácia reforçam a importância de se promover o afeto positivo no aconselhamento de carreira, o que pode ocorrer, dentre outras formas, através da relação de confiança com o orientador e do estabelecimento de metas atingíveis nesse contexto (Rottinghaus et al., 2009).

Neste estudo não foram avaliadas as percepções dos indivíduos com relação à realidade do mercado de trabalho, o que poderia auxiliar na compreensão da relação entre a auto-eficácia e as variáveis de carreira. Um estudo brasileiro com universitários em fim de curso, por exemplo, observou que a auto-eficácia profissional e a situação do mercado de trabalho foram as variáveis que mais explicaram a percepção de oportunidades profissionais dos participantes (Teixeira & Gomes, 2005). Esses resultados reforçam que a auto-eficácia profissional desempenha um papel importante na percepção otimista do estudante com relação à transição para o mercado de trabalho, facilitando o estabelecimento e o alcance de metas de

carreira (Teixeira & Gomes, 2005).

#### 4.2 Personalidade e Carreira

Quanto às correlações obtidas entre os fatores de personalidade e as variáveis de carreira, observou-se que as hipóteses deste estudo foram em parte corroboradas. A segunda hipótese consistia em que os índices mais altos de correlação entre as variáveis de carreira e a personalidade ocorreriam com os fatores Realização, Neuroticismo e Extroversão. De fato, esse padrão de correlações pôde ser observado com a variável Planejamento de Carreira. No entanto, quando as variáveis Decisão de Carreira e Exploração foram analisadas separadamente, encontraram-se correlações diferentes das esperadas. Assim, a variável Exploração não apresentou correlação significativa com o Neuroticismo e, ainda, obteve índices mais altos de correlação com a Abertura à experiência do que com a Extroversão. Além disso, a variável Decisão de Carreira esteve correlacionada apenas com a Realização e com o baixo Neuroticismo. O fator Socialização não apresentou correlações significativas com as variáveis Planejamento de Carreira, Decisão de Carreira e Exploração, o que, de certa forma, corresponde às expectativas do estudo. Isto porque se esperavam índices mais baixos de correlação deste fator com as variáveis de carreira. A seguir, os resultados das correlações entre a personalidade e as variáveis de carreira serão discutidos de forma mais aprofundada.

Observa-se que, embora alguns resultados tenham divergido das expectativas do estudo, estes podem ser explicados teoricamente, como a correlação encontrada entre a Abertura à experiência e a variável Exploração. Dentre as facetas deste fator, estiveram associadas à Exploração o Interesse por novas idéias e o Liberalismo. Supõe-se, assim, que características como a abertura a novas idéias e experiências, a flexibilidade de pensamento, a tendência a ser curioso, imaginativo e criativo estejam relacionadas com a tarefa de exploração vocacional e, mais ainda, sejam fundamentais para que esta se efetive. Estes achados correspondem à literatura, em que também foram encontradas correlações entre a Abertura à experiência, o comportamento exploratório e o Planejamento de Carreira (Reed et al., 2004; Rogers et al., 2008).

Ainda, a Abertura à experiência e as facetas Interesse por novas idéias e Busca por novidades estiveram correlacionadas, de forma negativa, com a Identidade de carreira. A Busca por novidades também esteve negativamente associada à Decisão de Carreira. As análises de regressão para as variáveis Exploração e Decisão de Carreira reforçam esses achados, tendo em vista que a Abertura à experiência mostrou-se como um dos preditores significativos de ambas as variáveis. Contudo, a correlação encontrada com a variável Decisão de Carreira foi negativa. Estes achados não correspondem às expectativas do estudo e



divergem de resultados encontrados na literatura (Lounsbury, 2005).

As correlações negativas da Abertura à experiência com a Decisão de Carreira e a Identidade de carreira e positivas com a Exploração indicam que a presença de comportamentos exploratórios vocacionais nem sempre está acompanhada da tomada de decisão profissional, que inclui a definição de metas e objetivos profissionais. Existem algumas explicações possíveis para a ocorrência desse tipo de situação. O modelo teórico dos estatutos da identidade proposto por James Marcia auxilia na compreensão das relações existentes entre as atividades exploratórias e o compromisso com determinadas opções, no que se refere à formação da identidade (Taveira, 2000). Esse modelo é composto por quatro estatutos de identidade, que podem ser compreendidos a partir do grau de exploração e a presença ou ausência de compromisso, que ocorrem em três principais áreas do desenvolvimento: vocacional, ideológica e interpessoal (Taveira, 2000). A seguir, serão descritos os quatro estatutos de identidade que compõem este modelo, de acordo com Taveira (2000), a fim de auxiliar na compreensão dos resultados obtidos neste estudo. O estatuto de Realização da Identidade refere-se a pessoas que passaram pela experiência de exploração e que buscam o alcance de objetivos autodeterminados, relacionados à identidade. O estatuto de Identidade em Moratória se refere a pessoas que se encontram em um período de intensa exploração da identidade, porém acompanhada de uma dificuldade em se decidir por uma opção ou um curso de ação. A Adoção de Identidade refere-se a pessoas que se comprometeram firmemente com opções de identidade. No entanto, essas opções foram definidas pelos pais ou outros significativos, e não por elas próprias, o que indica pouco ou nenhum envolvimento com a exploração e aponta para uma tomada de decisão que ocorre sem reflexão. Por fim, a Difusão de Identidade descreve pessoas que não definiram uma orientação da identidade e também não se encontram engajadas em atividades exploratórias.

Assim, observa-se que a ausência de correlação entre a exploração e o compromisso com uma escolha profissional pode ocorrer quando o universitário já deu início a atividades exploratórias, mas vem enfrentando dificuldades para se comprometer com alguma das opções, o que se assemelha ao estágio da Moratória. As atividades exploratórias podem estar trazendo como consequência, portanto, sentimentos de confusão, de indecisão e, até mesmo, níveis elevados de ansiedade (Taveira, 2000). Isso pode ocorrer devido à dificuldade do indivíduo de realizar a transição de um estágio estável em termos de identidade a um estado de indefinição nesse sentido (Taveira, 2000). Assim, supõe-se que quando o indivíduo tem consigo muitas informações sobre as possibilidades profissionais e apresenta idéias difusas a respeito delas, é provável que enfrente dificuldade para processá-las e torná-las úteis ao seu desenvolvimento profissional. Isso se assemelha à compreensão de que a exploração

vocacional não deve ser definida apenas pelas descobertas que se faz a respeito de novas informações (Jordaan, 1963). Ela só pode ser entendida como exploração (e neste caso, vocacional) quando o indivíduo se compromete com o processo, e quando este envolve experimentação, investigação, tentativa ou teste de hipótese (Jordaan, 1963), ou seja, se houver um envolvimento ativo do indivíduo com relação a essa atividade.

Assim, pode-se supor que, se por um lado a exploração vocacional auxilia no desenvolvimento profissional do indivíduo e na tomada de decisão, por outro, se não fizer parte de um processo que faça sentido para o mesmo, pode gerar ainda mais indecisão e falta de clareza profissional. O indivíduo, ao perceber que não é a exploração em si que irá solucionar seu problema de indecisão profissional, sendo apenas um caminho para chegar até esse objetivo, pode vivenciar ansiedade ou outras formas de desconforto psicológico (Taveira, 2000). A realização de atividades exploratórias exige, portanto, elementos como a paciência e a flexibilidade cognitiva (Taveira, 2000), o que pode ser proporcionado ao jovem quando este é acompanhado nesse processo.

Ainda, o indivíduo pode ter apresentado comportamentos exploratórios e não ter se comprometido com a escolha profissional porque se faz necessária ainda mais exploração. Assim, a indefinição de metas profissionais não representa necessariamente que o indivíduo esteja passando por dificuldades. Ao contrário, pode ser considerada como uma etapa natural e positiva do processo de planejamento de carreira, tendo em vista que reflete a flexibilidade do indivíduo para lidar com as diversas possibilidades implicadas na definição de metas profissionais.

Assim, essas consistem em possíveis explicações para a presença de correlações negativas da Abertura à experiência com a Identidade de carreira e a Decisão de Carreira, apesar da correlação positiva desse fator com a Exploração. A partir desses resultados, pode-se questionar o papel que a decisão profissional desempenha no processo de planejamento de carreira. Sabe-se que a maioria das pessoas que buscam um serviço de aconselhamento de carreira encontram-se indecisas e confusas com relação ao seu futuro profissional. Assim, em geral, o principal objetivo do cliente é realizar uma escolha em termos profissionais, o que espera que ocorra de forma precisa e rápida (Taveira, 2000). No entanto, pode-se considerar que a tomada de decisão não consiste no único objetivo de um processo de aconselhamento de carreira. Isso porque o indivíduo pode apresentar metas e objetivos profissionais bem definidos, mas estes serem irrealistas e baseados em estereótipos profissionais, por exemplo. Ou, ainda, se comprometer com uma escolha que vem a cumprir com o desejo dos pais ou de outros significativos, como ocorre no estatuto de Adoção de Identidade (Taveira, 2000). Assim, muitas vezes a etapa de exploração mostra-se tão importante quanto a de decisão

profissional. Alguns autores consideram a exploração, a auto-eficácia e adaptabilidade de carreira como resultados intermediários do aconselhamento de carreira (Swanson & D'Achiardi, 2004). Isso significa que estes aspectos são essenciais para o alcance de outros resultados, que costumam ser o objetivo final do processo, como a decisão de carreira, a satisfação com a escolha e a satisfação no trabalho (Swanson & D'Achiardi, 2004).

Além disso, uma pessoa pode estar muito envolvida com as atividades exploratórias vocacionais mas ainda não se sentir segura para tomar uma decisão profissional (Swanson & D'Achiardi, 2004). Nesses casos, mostra-se importante abordar com o cliente aspectos relativos a sua auto-eficácia para a elaboração de um plano concreto de carreira, e não apenas o nível de clareza quanto aos objetivos profissionais. Isso representa estar atento ao processo de escolha e de comprometimento vocacional e não apenas ao conteúdo, o que se mostra fundamental na orientação profissional (Taveira, 2000).

Assim, considera-se a importância de se encontrar um equilíbrio no que se refere à decisão de carreira. Isto porque, ao mesmo tempo em que altos níveis de indecisão podem trazer sofrimento e insatisfação profissional ao indivíduo, uma decisão profissional que é realizada de forma precipitada ou sem exploração pode trazer consequências negativas a longo prazo. Isso porque o comprometimento excessivo a uma meta pode levar à resistência a novas informações, levando a uma diminuição da flexibilidade e da adaptabilidade (Greenhaus et al., 1995). Assim, uma dose de incerteza profissional é importante para que o indivíduo se mantenha preparado para as mudanças que podem ocorrer no seu percurso profissional (Krumboltz, 1992). Desta forma, o indivíduo mantém uma postura aberta com relação às possibilidades e oportunidades profissionais e a seu próprio autoconhecimento. Assim, mesmo que tenha realizado uma escolha e que esteja relativamente estável em uma ocupação, é interessante que preserve elementos como a preocupação e a curiosidade com relação à carreira, os quais são fundamentais à adaptabilidade profissional (Savickas, 2004).

Ainda no que se refere às correlações entre a personalidade e o desenvolvimento de carreira, pôde-se observar que o fator Extroversão apresentou correlações significativas com as variáveis Planejamento de Carreira e Exploração. Estes achados mostram-se coerentes com a literatura, na qual também se observa a associação entre a Extroversão e o comportamento exploratório vocacional (Reed et al., 2004; Wang et al., 2006). As correlações encontradas indicam que características como a assertividade, a necessidade de estar em grupo e a natureza enérgica facilitam o envolvimento do indivíduo com atividades relacionadas a sua carreira, principalmente no que se refere à busca por informações profissionais (Reed et al., 2004).

Dentre as facetas da Extroversão, pode-se observar que o Dinamismo destacou-se por

apresentar os índices de correlação mais altos com as variáveis de carreira e, além disso, por ser a única que apresenta correlação com todas elas. Compreende-se, então, que as características da Extroversão que mais se relacionam e que, provavelmente, auxiliam no planejamento profissional do indivíduo são a facilidade que este tem para tomar iniciativa e envolver-se em várias atividades simultaneamente. Estas características pessoais remetem a uma postura ativa frente a diversas situações, o que parece refletir nos diversos aspectos do desenvolvimento profissional. No âmbito do desenvolvimento de carreira, tem sido cada vez mais reforçada a idéia de que o sucesso e a satisfação profissionais ocorrem quando o indivíduo assume uma postura ativa com relação às tarefas vocacionais, obtendo, assim, autonomia com relação à própria trajetória profissional (Greenhaus et al., 1995; Magalhães & Gomes, 2007; Raabe et al., 2006; Sarriera et al., 2004; Savickas, 2004).

As correlações mais altas entre as variáveis de carreira e a personalidade ocorreram entre o fator Realização e as variáveis Planejamento de Carreira ( $r = 0,41$ ) e Exploração ( $r = 0,40$ ). Observa-se que este fator esteve positivamente correlacionado com todas as demais variáveis de carreira avaliadas, o que corresponde às expectativas do estudo. Esses resultados estão de acordo com a literatura, na qual se podem verificar as relações da Realização com diversas variáveis relacionadas ao desenvolvimento profissional (Hartman & Betz, 2007; Jin et al., 2009, Lounsbury et al., 1999; Lounsbury et al., 2005; Reed et al., 2004; Rogers et al., 2008; Wagerman & Funder, 2007). Assim, compreende-se que características como a persistência, a capacidade para fazer planos, a responsabilidade, a motivação para o sucesso e a organização estão associadas a comportamentos que favorecem o planejamento e o desenvolvimento de carreira de uma forma geral. Além disso, algumas dessas características, como a responsabilidade e a organização, demonstram ser facilitadoras de ações como a busca por informações profissionais e o estabelecimento de metas de carreira. As correlações entre a Realização e as variáveis de carreira mensuradas apontam, assim, para o papel importante que essa característica de personalidade desempenha no desenvolvimento vocacional e no Planejamento de Carreira do universitário. Os resultados das análises de regressão reforçam essa importância, tendo em vista que a Realização foi o único fator significativo na predição do Planejamento de Carreira e um dos preditores significativos das variáveis Exploração e Decisão de Carreira.

Alguns estudos têm apontado para o papel preditor da Realização quanto ao desempenho ocupacional e acadêmico (Wagerman & Funder, 2007). Essa saliência do fator Realização não parece ser específica da área de desenvolvimento vocacional, uma vez que esta dimensão da personalidade tem ganhado destaque na literatura, relacionando-se a uma série de efeitos positivos em diferentes contextos, como a clínica psicológica, a educação e a

saúde (MacCann, Duckworth, & Roberts, 2009).

Dentre as facetas da Realização, a Competência esteve correlacionada com todas as variáveis de carreira mensuradas e apresentou as correlações mais altas com as variáveis Planejamento de Carreira ( $r = 0,47$ ), Decisão de Carreira ( $r = 0,37$ ) e Exploração ( $r = 0,42$ ). Esse resultado sugere que características como a disposição para realizar diferentes tarefas ao mesmo tempo e para lidar com tarefas que exigem sacrifícios pessoais, bem como a postura ativa na busca pelos objetivos estão relacionadas com comportamentos que compõem o Planejamento de Carreira. Estas características mostram-se semelhantes às que descrevem a faceta Dinamismo, relativa ao fator Extroversão, tendo em vista que também remetem a uma postura ativa do indivíduo frente às tarefas e objetivos pessoais.

Quanto às demais facetas da Realização, o Empenho / Comprometimento também esteve correlacionado com as variáveis Planejamento de Carreira, Exploração e Decisão de Carreira, embora apresentando índices mais baixos de correlação, se comparados à faceta Competência. A Ponderação / Prudência foi a faceta que apresentou os índices de correlação menos elevados, além de não ter sido encontrada correlação significativa desta com a Decisão de Carreira. Esses resultados indicam que a correlação do fator Realização com o Planejamento de Carreira se dá mais por características como a persistência, a dedicação e o perfeccionismo do que por traços como o controle da impulsividade e a auto-disciplina.

Observa-se que o fator Neuroticismo, assim como suas facetas Vulnerabilidade, Instabilidade Emocional e Passividade / Falta de energia, esteve correlacionado de forma negativa com a Decisão de Carreira. Este fator também apresentou correlação negativa com o Planejamento de Carreira e, diferentemente do esperado, não se mostrou significativamente correlacionado com a Exploração. Esse resultado indica que características como a baixa auto-estima, a sensibilidade à rejeição, a dependência emocional, a impulsividade, os sentimentos negativos, a baixa tolerância à frustração, bem como a dificuldade para iniciar tarefas e a baixa persistência frente às mesmas, dificultam o envolvimento do indivíduo com o estabelecimento de metas profissionais. A visão pessimista do futuro e a percepção negativa de si mesmo provavelmente são os componentes que mais dificultam a projeção de si mesmo no futuro e, conseqüentemente, a realização de planos profissionais. Isto porque estes requerem doses de otimismo e de encorajamento por parte do indivíduo. Esses resultados vão ao encontro da literatura, em que também foram encontradas correlações negativas entre esse fator e a Decisão de Carreira (Lounsbury et al., 1999; Lounsbury et al., 2005). Nesse mesmo sentido, um estudo com universitários verificou que os participantes que se mostraram decididos com relação à carreira encontravam-se menos deprimidos do que aqueles que estavam indecisos. (Rottinghaus et al., 2009). Ainda, um estudo de revisão de literatura

identificou que fatores como o otimismo e a motivação do indivíduo para a realização das tarefas influenciam de forma positiva no sucesso e na satisfação profissional (Boehm & Lyubomirsky, 2008).

O Neuroticismo também esteve negativamente correlacionado com a Identidade profissional, o que faz sentido tendo em vista que esta variável está intimamente relacionada à Decisão de Carreira. Assim, as características que descrevem o Neuroticismo, como a insegurança, a instabilidade emocional e o afeto negativo provavelmente dificultam o processo de autoconhecimento em termos vocacionais do indivíduo, o que prejudica a definição de metas e objetivos profissionais.

O fato de o Neuroticismo ter apresentado correlação significativa com a Decisão de Carreira, mas não ter se relacionado de forma significativa com a Exploração indica que essas características de personalidade tendem a afetar mais diretamente o processo de estabelecimento de metas do que propriamente o comportamento exploratório. Mais do que isso, leva a pensar que o indivíduo com essas características pode apresentar dificuldades para estabelecer planos de carreira, mas isso não estar relacionado, necessariamente, ao processo de Exploração. Assim, uma pessoa pode até mesmo apresentar o comportamento exploratório, mas ter dificuldade em traduzir as informações ao seu autoconceito em termos vocacionais, bem como em torná-las úteis ao seu processo de planejamento de carreira. Possivelmente, essa dificuldade ocorre porque a baixa auto-estima, a insegurança e a passividade podem estar servindo como barreira neste processo. Assim, a relação entre o Neuroticismo e baixos níveis de Decisão de Carreira remetem ao conceito de indecisividade, a qual se diferencia da indecisão de carreira por estar relacionada a um aspecto da personalidade e não um evento esperado do desenvolvimento vocacional (Osipow, 1999). Assim, a indecisividade pode ser entendida como um traço, o qual indica uma dificuldade do indivíduo para tomar decisões em diferentes momentos e situações da vida (Bacanli, 2006; Osipow, 1999).

Ainda, observa-se que a variável *Lócus* de controle profissional foi a que apresentou o mais alto índice de correlação com o Neuroticismo, entre as variáveis de carreira ( $r=-0,31$ ). Este resultado indica que quanto maiores forem os índices de ansiedade, de instabilidade emocional e de afeto negativo, dentre outras características do Neuroticismo, maior é a probabilidade de o indivíduo atribuir a fatores externos (como a sorte e o acaso) a responsabilidade pelo sucesso de sua carreira. Assim, compreende-se que características como o pessimismo e a baixa auto-estima, que estão relacionadas ao Neuroticismo, podem ser os principais responsáveis pela relação negativa deste fator com o *Lócus* de controle profissional. Ou seja, uma pessoa com baixa auto-estima e pessimista possivelmente apresenta crenças generalizadas de fracasso em diferentes contextos, fazendo com que não se perceba capaz de

controlar os eventos de vida. Da mesma forma, se possui uma visão pessimista sobre o futuro é provável que não tenha objetivos bem definidos e, caso estabeleça alguma meta, não se sinta motivada a se envolver de forma ativa em tarefas que podem levar ao alcance da mesma. Este resultado mostra-se coerente com a literatura, como em estudo que verificou a relação existente entre o Neuroticismo, o *Lócus* de controle (generalizado) e a depressão (Clarke, 2004).

O fator Socialização não apresentou correlações significativas com as variáveis Planejamento de Carreira, Exploração e Decisão de Carreira, o que confirma as expectativas deste estudo. No entanto, esteve correlacionado com outras variáveis importantes ao desenvolvimento vocacional, como o *Lócus* de controle, a Auto-eficácia Profissional e a Identidade de carreira, indicando que a Socialização desempenha um papel importante no desenvolvimento vocacional de uma forma geral. Na análise das facetas da Socialização, a Amabilidade apresentou correlação com a Exploração, a Auto-eficácia Profissional e o Planejamento de Carreira, sugerindo que este aspecto específico do fator relaciona-se com os comportamentos exploratórios. Ainda, a Pró-sociabilidade esteve correlacionada com o *Lócus* de controle profissional, a Auto-eficácia Profissional e a Identidade de carreira e a Confiança nas pessoas esteve relacionada com o *Lócus* de controle profissional.

Portanto, supõe-se que características como a empatia, a atenção às necessidades alheias e a tendência a estabelecer relacionamentos agradáveis com os outros sejam facilitadoras de determinados comportamentos exploratórios. Dentre eles, provavelmente os que recebem mais influência deste fator (mais especificamente da faceta Amabilidade) são aqueles que envolvem o contato pessoal, como o estabelecimento de redes de contatos e a busca por informações sobre as profissões. Esses resultados estão de acordo com outros estudos, os quais também identificaram correlações entre a Socialização e variáveis de carreira (Jin et al., 2009; Lounsbury et al., 1999). Os autores apontam que características como a cooperação e a confiança nos outros levam o indivíduo a desenvolver relações interpessoais construtivas e seguras, apresentando uma postura aberta com relação aos conselhos alheios e às informações profissionais (Jin et al., 2009). Por outro lado, pessoas que não são sociáveis, ou que tendem a ser socialmente desagradáveis, estão menos propensas a obter a ajuda dos outros e a receber conselhos que possam motivar o envolvimento no processo de planejamento de carreira (Lounsbury et al., 1999).

Compreende-se, a partir dos resultados obtidos nesse estudo, que a investigação das facetas de personalidade desempenhou um papel importante para a compreensão dos fenômenos investigados. Isso porque as correlações encontradas a partir dos grandes fatores muitas vezes escondem as contribuições específicas das facetas referentes a cada fator (Jin et

al., 2009). Assim, através desses dados, foi possível identificar relações peculiares entre as variáveis de carreira e a personalidade, permitindo o alcance de respostas mais claras às perguntas de pesquisa. Esses achados vão ao encontro do que a literatura tem sugerido, no sentido de se considerar não somente os fatores de personalidade, mas também as suas facetas nos diferentes contextos de avaliação e intervenção (Jin et al., 2009; MacCann et al., 2009).

As análises de regressão para a variável Planejamento de Carreira demonstraram que a personalidade e a Auto-eficácia Profissional não se sobrepuseram completamente na predição da mesma, indicando que cada uma dessas variáveis contribui de forma específica para o Planejamento de Carreira.

Além disso, observa-se que esse conjunto de variáveis (personalidade e auto-eficácia) explicou apenas 32,5% da variância do Planejamento de Carreira, o que sugere a presença de outros fatores na explicação dessa variável. Futuras investigações podem dedicar-se ao estudo desses outros elementos que auxiliam na compreensão dos comportamentos relativos ao Planejamento de Carreira.

A partir das análises de regressão para as variáveis Exploração e Decisão de Carreira, observa-se uma diferença importante na relação da personalidade com cada uma delas. Isto porque o conjunto dos cinco fatores explicou, sozinho, 20,7% da variância da Exploração e 10,5% da Decisão de Carreira. Portanto, a personalidade associou-se de forma mais expressiva aos comportamentos relativos à exploração de carreira do que aos processos cognitivos envolvidos na tomada de decisão profissional. Esses resultados indicam que as características individuais apresentam um maior poder preditivo para o comportamento exploratório do que para a tomada de decisão. Isso pode se dever ao fato de que a exploração, conforme compreendida neste estudo, consiste em um conceito amplo e se refere a comportamentos mais manifestos – embora a escala utilizada para avaliar essa variável também apresentasse itens relacionados à cognição. A decisão, por sua vez, consiste em um conceito mais restrito e refere-se mais especificamente à clareza de metas e planos profissionais. Esses resultados fazem pensar na possível existência de uma relação sequencial entre essas variáveis, ou seja, de que as características de personalidade exercem influência nos comportamentos exploratórios e estes, por sua vez, influenciam no processo de decisão de carreira (positiva ou negativamente). Como foi dito anteriormente, a exploração vocacional pode auxiliar o indivíduo na escolha de uma trajetória profissional ou torná-la ainda mais difícil, principalmente quando o indivíduo se sente confuso com as diversas possibilidades com as quais se depara (Taveira, 2000).

Os achados deste estudo, no que se referem às relações entre a personalidade e as variáveis de carreira, mostram-se úteis para o contexto de aconselhamento de carreira, tendo



em vista que servem como pano de fundo para que o orientador identifique necessidades, bem como pontos fortes e fracos do cliente para realizar intervenções mais eficazes. Por exemplo, se o cliente demonstra pouca abertura à experiência e insegurança nos relacionamentos interpessoais, sabe-se que atividades exploratórias como entrevistar profissionais pode se tornar uma tarefa extremamente desafiadora para ele. Esta provavelmente não será realizada, sem que antes sejam abordados com o cliente os aspectos que podem vir a ser uma barreira para esse comportamento. Assim, em um caso como este, torna-se importante primeiramente abordar as questões relativas às características de personalidade, bem como a sua crença de auto-eficácia para realizar esse tipo de atividade. Isso representa uma postura sensível do orientador com relação às necessidades do cliente, adequando o processo de acordo com elas e não impondo modelos prontos de orientação profissional. Esse tipo de abordagem tende a ser mais eficaz, tendo em vista que permite que o indivíduo se sinta mais à vontade para se envolver com o processo de planejamento de carreira.

A avaliação da personalidade no contexto de aconselhamento de carreira permite não apenas que o orientador conheça melhor as necessidades do cliente, mas que este também possa se envolver em um processo de autoconhecimento, auxiliando com que encontre de forma ativa soluções para suas necessidades. Assim, é importante que a avaliação da personalidade nesse contexto não adquira o caráter de rotular o cliente, tampouco a função de normatizar o comportamento. Ao contrário, a importância de se considerar as características pessoais se dá pela consideração que o orientador deve ter às diferenças individuais e ao estilo particular de cada cliente. Além disso, é importante que se tenha uma visão integrada do orientando no processo de aconselhamento de carreira, ou seja, de se considerar de forma conjunta os aspectos pessoais, emocionais e os relativos à profissão – como a decisão e os interesses vocacionais (Rottinghaus et al., 2009). Nesse mesmo sentido, ao diferenciar a indecisão de carreira da indecisividade (que se refere a uma característica de personalidade), Osipow (1999) menciona que a psicoterapia e o aconselhamento de carreira apresentam muitas características em comum, principalmente no que se refere ao atendimento de clientes que apresentam a indecisividade e não a indecisão vocacional. Assim, cada vez mais os orientadores estão considerando os aspectos emocionais envolvidos no processo de decisão de carreira (Osipow, 1999). A integração desses elementos no contexto de orientação profissional tem sido reforçada por outros autores, os quais consideram importante, por exemplo, que o orientador auxilie na redução da ansiedade e das emoções negativas do cliente (Jin et al., 2009; Scott & Ciani, 2008). Além disso, reforçam a idéia de que a relação entre orientador e cliente deve ser baseada em uma comunicação interpessoal segura e cooperativa, além de promover suporte e encorajamento (Jin et al., 2009; Scott & Ciani, 2008).

No entanto, nem sempre as questões pessoais e emocionais podem e devem ser resolvidas no contexto de aconselhamento de carreira. A avaliação da personalidade também se mostra importante por auxiliar o orientador a identificar a necessidade de encaminhamento do cliente para a psicoterapia ou para uma avaliação psiquiátrica. Isso pode ocorrer em casos de pessoas com depressão, transtorno de ansiedade ou transtornos de personalidade. Embora os aspectos pessoais devam ser incluídos nos atendimentos voltados para o desenvolvimento profissional, algumas questões de personalidade muitas vezes requerem mais tempo para serem resolvidas, ou necessitam de intervenções específicas, as quais podem não estar ao alcance do orientador de carreira.

#### 4.3 Atividades não Obrigatórias, Carreira e Personalidade

As análises que relacionaram carreira e personalidade com atividades não obrigatórias indicaram a importância desse tipo de experiência para o desenvolvimento profissional. Observou-se, por exemplo, que a participação dos universitários em atividades de pesquisa esteve associada às variáveis Identidade de carreira e Realização. Isto pode indicar que o envolvimento do estudante com essas atividades pode promover uma maior clareza com relação a sua escolha profissional. Assim, compreende-se que a participação neste tipo de atividade facilita e promove a aproximação do aluno com a realidade profissional, servindo como fonte de informação sobre a profissão na qual o estudante está inserido. As atividades de pesquisa, mais especificamente, permitem que o aluno conheça a realidade profissional voltada para o âmbito acadêmico. Essas atividades permitem não somente que o estudante conheça melhor aspectos relativos à profissão, mas também fornecem subsídios para que avalie seus próprios interesses, habilidades e valores, o que auxilia na definição da identidade profissional. Ainda, as médias mais elevadas nos níveis de Realização para os estudantes envolvidos neste tipo de atividade podem indicar que essas características facilitam o envolvimento neste tipo de atividade, que requer, entre outros aspectos, organização e persistência.

Os participantes que se envolveram em estágios não obrigatórios apresentaram escores mais altos nas variáveis Exploração e Extroversão. De fato, supõe-se que a experiência de estágio consiste em uma oportunidade para o estudante explorar sobre a sua profissão. Isto porque consiste em um ambiente no qual ele pode entrar em contato com profissionais da mesma área de seu curso, além de conhecer novas possibilidades dentro da profissão, as quais motivam para o comportamento exploratório de uma forma geral. A própria busca por um estágio que não faz parte da grade curricular denota uma postura ativa do universitário em busca de experiências que auxiliam na definição de planos profissionais. As características

que descrevem o fator Extroversão parecem facilitar a experiência de estágio, tendo em vista que esta exige, muitas vezes, o envolvimento em atividades em grupo, a confiança em colegas e supervisores, bem como que o estudante exponha sua opinião frente a determinadas situações. Outra característica da Extroversão que parece facilitar a experiência de estágio (e até mesmo a própria busca e a conquista de uma vaga de estágio) está relacionada à capacidade de ser assertivo e a facilidade para assumir posições de liderança.

O grupo de estudantes que participou de atividades de extensão apresentou médias maiores em Neuroticismo, Exploração e Planejamento de Carreira. De forma semelhante à experiência de estágio, supõe-se que a atividade de extensão universitária promove o contato do indivíduo com a prática de sua profissão, o que pode estimular o comportamento exploratório. Possivelmente, as médias mais elevadas em Planejamento de Carreira se devem ao fato de que, nesta pesquisa, o Planejamento foi operacionalizado incorporando a medida de Exploração. Por sua vez, as médias mais elevadas em Neuroticismo são um tanto surpreendentes. É possível que este resultado se deva a alguma característica específica das atividades de extensão nas quais os participantes desta pesquisa estiveram envolvidos. Tais características, que não foram avaliadas neste estudo, podem ter atraído alunos com um perfil de Neuroticismo mais saliente.

É possível observar, portanto, que as experiências não obrigatórias desempenham um papel importante no Planejamento de Carreira dos universitários, tendo em vista que podem promover a integração entre os aspectos teóricos e práticos da formação profissional (Teixeira & Gomes, 2004). Algumas pesquisas indicam que essas atividades contribuem para o desenvolvimento pessoal do estudante, sendo responsáveis por mudanças, dentre outras, no âmbito das relações interpessoais e do amadurecimento pessoal (Fior & Mercuri, 2003). Essas mudanças favorecem a adaptação e a integração do estudante ao contexto acadêmico (Fior & Mercuri, 2003).

Assim, compreende-se que o envolvimento do estudante de ensino superior com este tipo de atividade deve ser promovido e estimulado no contexto universitário. Mais do que isso, mostra-se importante que os serviços de aconselhamento de carreira – inseridos ou não na universidade – ofereçam um espaço para que o aluno possa atribuir sentido a essas experiências. O acompanhamento do aluno nesse sentido se faz importante para que os possíveis efeitos negativos decorrentes do envolvimento com essas atividades – como a diminuição do rendimento acadêmico – sejam minimizados (Fior & Mercuri, 2003). No âmbito do planejamento de carreira, pode-se auxiliar o estudante a aproveitar a atividade não obrigatória como fonte de informação sobre a sua profissão e sobre ele mesmo como profissional.

No presente estudo, considerou-se apenas a participação em atividades não obrigatórias. Futuras pesquisas podem investigar, ainda, se existem diferenças entre as experiências de estágio obrigatório e não-obrigatório, no que se refere ao seu papel no desenvolvimento pessoal e profissional do estudante universitário.

#### 4.4 Considerações Finais

O presente estudo teve por objetivo verificar as relações existentes entre o Planejamento de Carreira (e suas dimensões Decisão de Carreira e Exploração), a personalidade e a Auto-eficácia Profissional. Outros elementos foram investigados, a título exploratório, como as facetas de personalidade, as atividades acadêmicas não obrigatórias e as variáveis *Locus* de controle profissional e Identidade de carreira. As principais hipóteses do estudo foram corroboradas. Deve-se reconhecer, contudo, que as correlações encontradas entre as variáveis apresentaram baixas magnitudes, principalmente no que se refere à relação entre a personalidade e as variáveis de carreira. Portanto, é importante ter em mente que os efeitos de associação observados entre as variáveis analisadas são tênues, e que muitas outras variáveis, não abordadas nesta pesquisa, precisam ser consideradas no futuro a fim de ampliar a compreensão acerca da Auto-eficácia Profissional e do Planejamento de Carreira.

Algumas características de personalidade mostraram-se, mais do que outras, favoráveis ao desenvolvimento profissional e, mais especificamente, ao processo de planejamento de carreira. Por exemplo, o baixo Neuroticismo, a Realização e a Extroversão foram os fatores que apresentaram correlações significativas com o Planejamento de Carreira dos universitários. A análise das facetas da personalidade também possibilitou a identificação de características que tendem a favorecer esse processo. Dentre elas, destacaram-se o Dinamismo (Extroversão), a Competência (Realização) e a Passividade/Falta de energia (Neuroticismo). Estas envolvem características que remetem a uma postura ativa do indivíduo, tais como a iniciativa, a persistência e a facilidade para realizar diversas tarefas ao mesmo tempo. Complementarmente, características como a passividade e a falta de energia estiveram negativamente associadas ao Planejamento de Carreira e ao desenvolvimento vocacional de uma forma geral.

Assim, esta pesquisa permitiu a reflexão sobre o uso da avaliação da personalidade no contexto de aconselhamento de carreira. As características do cliente que auxiliam ou dificultam o seu Planejamento de Carreira podem ser o próprio foco das intervenções, em algum momento do processo. Por exemplo, é possível que o cliente seja ansioso e pessimista, o que vem dificultando o estabelecimento de metas profissionais. Ainda, o indivíduo pode mostrar-se pouco persistente frente às tarefas que tem de realizar, o que acaba refletindo no

baixo envolvimento com as atividades relativas ao planejamento de sua carreira. Além disso, uma pessoa pode ter dificuldade de se expor frente aos outros, sentindo-se inibida e insegura com relação a este tipo de atividade. Essa característica, provavelmente, consistirá em uma barreira para os comportamentos exploratórios que envolvem o contato interpessoal. Assim, ao identificar as questões de personalidade que estão influenciando de forma negativa no processo de planejamento de carreira, o orientador pode abordá-las com o cliente e tratá-las como um foco de intervenção.

As correlações encontradas entre as variáveis de carreira e algumas características de personalidade também permitem refletir sobre a importância de se oferecer, no contexto universitário, atividades que visem ao desenvolvimento de competências. A faceta Amabilidade, por exemplo, que esteve correlacionada com a Exploração e a Auto-eficácia Profissional, envolve habilidades comunicativas, como a atenção ao outro e a empatia. Nesse sentido, poderia ser oferecida aos alunos uma oficina específica que abordasse diversos aspectos da comunicação, auxiliando-os a refletirem sobre suas próprias habilidades e a buscarem um aprimoramento nesse sentido. Outras atividades e oficinas poderiam ser desenvolvidas sobre temas como a tomada de decisão, o planejamento do tempo e o próprio planejamento da carreira. Esse tipo de intervenção permite que o estudante universitário sintase mais seguro (tende a aumentar a crença de auto-eficácia) e preparado para as tarefas vocacionais que irá enfrentar. Isso terá reflexo, portanto, em sua adaptabilidade de carreira, estimulando a orientação para o futuro, auxiliando no aumento dos níveis de auto-eficácia, além de estimular a curiosidade com relação aos temas profissionais e promover uma noção de autonomia e responsabilidade com relação a eles (Savickas, 2004).

Outro resultado que merece destaque refere-se às correlações positivas encontradas entre a Auto-eficácia Profissional e o Planejamento de Carreira (e seus componentes). Esse resultado aponta para a importância de se considerar, no contexto de aconselhamento, as crenças do cliente com relação a sua própria capacidade para lidar com as demandas da profissão, o que pode vir a influenciar o seu envolvimento no processo de planejamento de carreira.

O Planejamento de Carreira foi considerado como o envolvimento do indivíduo em atividades exploratórias vocacionais, seguido de uma definição de metas e planos de carreira. No entanto, merece ser discutida qual a melhor forma de operacionalizar esse conceito. Isso porque os resultados demonstraram que nem sempre a Exploração está diretamente relacionada à Decisão de Carreira, o que indica a necessidade de se avaliar esse conceito a partir dos elementos que o compõem, e não de forma global. Esse tipo de avaliação permite a obtenção de informações mais precisas sobre o processo pelo qual o indivíduo está passando,

no que se refere ao seu Planejamento de Carreira. Ou seja, uma pessoa pode ter realizado atividades exploratórias, mas ainda não apresentar uma decisão com relação ao seu projeto profissional. Outra pode mostrar-se decidida, mas de fato não ter apresentado comportamento exploratório vocacional. Uma avaliação global de Planejamento de Carreira talvez não permitisse identificar essas especificidades, importantes de serem distinguidas no contexto de aconselhamento de carreira. Assim, a utilização de um instrumento que possibilitou a análise dos componentes do Planejamento de Carreira mostrou-se como uma vantagem nesta pesquisa.

Futuras investigações dentro da temática relativa ao Planejamento de Carreira poderiam investigar de forma mais detalhada o próprio comportamento exploratório e sua relação com características de personalidade. Outra sugestão seria que, separadamente, fossem avaliados os elementos cognitivos e comportamentais que compõem o Planejamento de Carreira e sua relação com a personalidade. Assim, seria possível identificar as relações específicas entre a personalidade e os diferentes aspectos que compõem tanto a exploração vocacional quanto o Planejamento de Carreira. Tem-se como exemplo um estudo com universitários, o qual buscou identificar as relações existentes entre os cinco fatores de personalidade e os seguintes aspectos relativos ao comportamento exploratório: a exploração de si, o comportamento de busca de informação profissional, o estresse em relação à exploração de carreira e a crença de auto-eficácia para a exploração profissional (Reed et al., 2004). Esta pesquisa possibilitou, assim, uma compreensão mais precisa das relações existentes entre as características de personalidade e os aspectos da exploração vocacional.

Por fim, torna-se importante considerar algumas limitações deste estudo. Considera-se, assim, que não foi possível investigar o papel da variável curso ou área de conhecimento sobre o Planejamento de Carreira dos universitários, tendo em vista que não havia uma quantidade proporcional de participantes por curso. Isso se deve, principalmente, à utilização do critério de conveniência para compor a amostra. É importante ressaltar que os resultados desta pesquisa não são generalizáveis para qualquer população universitária, visto que a amostra representa um universo restrito de estudantes universitários.

Ainda, compreende-se que dados qualitativos poderiam trazer contribuições à compreensão da relação entre as características de personalidade e os comportamentos vocacionais estudados. A realização de estudos de caso, por exemplo, permitiria a avaliação do contexto atual e da história de vida dos participantes, auxiliando na compreensão do tema investigado, o que fica como sugestão para próximos estudos. Sugere-se, ainda, a realização de estudos longitudinais, os quais avaliem o envolvimento do indivíduo com sua trajetória profissional ao longo do tempo, ou em diferentes momentos de transição de carreira, e a sua

relação com as características de personalidade. Esses delineamentos permitiriam identificar relações causais que não são possíveis de serem verificadas pelos estudos transversais (Boehm & Lyubomirsky, 2008). Apesar das limitações, considera-se que este estudo trouxe contribuições para a área de desenvolvimento de carreira, tendo em vista que as evidências encontradas permitiram a reflexão sobre o âmbito teórico e prático, como a importância de se estar atento às diferenças individuais no contexto do aconselhamento de carreira.

## REFERÊNCIAS

- Andrade, J.M. (2008). *Evidências de Validade do Inventário dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade para o Brasil*. Doctoral dissertation, Programa de Pós-Graduação em Psicologia social, do trabalho e das organizações, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília. Distrito Federal, Brasil.
- Bacanli, F. (2006). Personality characteristics as predictors of personal indecisiveness. *Journal of Career Development, 32*(4), 320-332.
- Bandura, A. (1977a). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1977b). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84*(2), 191-215.
- Bandura, A. (2006). Toward a psychology of human agency. *Association for Psychological Science, 1*(2), 164-180.
- Bandura, A., Azzi, R. & Polydoro, S. (2008). *Teoria Social Cognitiva: Conceitos básicos*. Porto Alegre, RS: Artmed.
- Betz, N. (2004). Contributions of self-efficacy theory to career counselling: A personal perspective. *The Career Development Quarterly, 52*(4), 340-353.
- Betz, N. (2007). Career self-efficacy: Exemplary recent research and emerging directions. *Journal of Career Assessment, 15*(4), 403-422.
- Betz, N. & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology, 28*(5), 399-410.
- Betz, N. & Hackett, G. (2006). Career Self-Efficacy Theory: Back to the future. *Journal of Career Assessment, 14*(1), 3-11.
- Blake, R. & Sackett, S. (1999). Holland's Typology and the Five-Factor Model: A rational-empirical analysis. *Journal of Career Assessment, 7*(3), 249-279.
- Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology, 58*, 277-288.
- Blustein, D. L. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior, 35*(2), 194-203.
- Blustein, D. L. (1992). Applying current theory and research in career exploration to practice. *Career Development Quarterly, 41*, 174-184.
- Boehm, J. & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment, 16*(1), 101-116.



- Bullock, E. & Reardon, R. (2008). Interest profile elevation, Big Five Personality Traits, and secondary constructs on the self-directed search: A replication and extension. *Journal of Career Assessment*, 16(3), 326-338.
- Caires, S. & Almeida, L. (2001). Possíveis contributos do estágio para o desenvolvimento vocacional: Estudo com alunos do Ensino Superior. *Psychologica*, 26, 187-198.
- Capovilla, S. L., & Santos, A. A. (2001). Avaliação da influência de atividades extramuros no desenvolvimento pessoal de universitários. *Psico-USF*, 6(2), 49-58.
- Carson, K. & Bedeian, A. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262.
- Clarke, D. (2004). Neuroticism: moderator or mediator in the relation between locus of control and depression? *Personality and Individual Differences* 37, 245–258.
- Costa, P. & McCrae, R. (2007). NEO-PI-R. Manual. São Paulo: Vetor Editora.
- Costa, P. & McCrae, R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4(1), 5-13.
- Creed, P., Patton, W. & Bartrum, D. (2002). Multidimensional properties of the Lot-R: Effects of optimism and pessimism on career and well-being related variables in adolescents. *Journal of Career Assessment*, 10(1), 42-61.
- Creed, P., Patton, W. & Prideaux, L.A. (2007). Predicting change over time in career planning and career exploration for high school students. *Journal of Adolescence*, 30, 377–392.
- Dik, B., Sargent, A. & Steger, M. (2008). Career development strivings: Assessing goals and motivation in career decision-making and planning. *Journal of Career Development*, 35(1), 23-41.
- Fior, C. & Mercuri, E. (2003). Formação universitária: O impacto das atividades não obrigatórias. In: E. Mercury & S. Polydoro (Orgs.), *Estudante universitário: Características e experiências de formação*, (pp. 129-154). Taubaté: Cabral Editora e Livraria Universitária.
- Gosling, S., Rentfrow, P. & Swann Jr., W. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domain. *Journal of Research in Personality*, 37, 504–528.
- Greenhaus, H., Callanan, G. & Kaplan, E. (1995). The role of goal setting in career management. *The International Journal of Career Management*, 7(5), 3–12.
- Gushue, G., Scanlan, K., Pantzer, K., Clarke, C. (2006). The relationship of career decision-making self-efficacy, vocational identity, and career exploration behavior in african american high school students. *Journal of Career Development*, 33(1), 19-28.
- Hartman, R. & Betz, N. (2007). The Five-Factor Model and career self-efficacy: General and domain-specific relationships. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 145–161.

- Hirschi, A. & Läge, D. (2008). Increasing the career choice readiness of young adolescents: An evaluation study. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 8, 95–110.
- Hughes, C. & Thomas, T. (2006). Adapting the Career Development Inventory-Australia for cross-cultural research. *Journal of Vocational Behavior* 69, 276–288.
- Hutz, C.S., Nunes, C.H., Silveira, A.D., Serra, J., Anton, M., & Wieczorek, L.S. (1998). O desenvolvimento de marcadores para a avaliação da personalidade no modelo dos cinco grandes fatores. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 11(2), 395-415.
- Jin, L., Watkins, D. & Yuen, M. (2009). Personality, career decision self-efficacy and commitment to the career choices process among Chinese graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 47-52.
- Jordaan, J. P. (1963). Exploratory behavior: The formation of self and occupational concepts. In: Super, D. (Ed.). *Career development: Self-concept theory* (pp. 42–78). New York: College Entrance Examination Board.
- Kracke, B. (2002). The role of personality, parents and peers in adolescents career exploration. *Journal of Adolescence*, 25, 19-30.
- Krumboltz, J. D. (1992). The wisdom of indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 239-244.
- Lapan, R., Boggs, K. & Morrill, W. (1989). Self-efficacy as a mediator of investigative and realistic general occupational themes on the Strong-Campbell Interest Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 36(2), 176-182.
- Lapan, R., Shaughnessy, P. & Boggs, K. (1996). Efficacy expectations and vocational interests as mediators between sex and choice of math/science college majors: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 277–291.
- Larson, L., Rottinghaus, P. J. & Borgen, F. (2002). Meta-analyses of Big Six interests and Big Five personality factors. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 217–239.
- Lent, R., Brown, S. & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent, R., Sheu, H. B., Singley, D., Schmidt, J., Schmidt, L., Gloster, C. (2008). Longitudinal relations of self-efficacy to outcome expectations, interests, and major choice goals in engineering students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 328-335.
- Linn, P., Ferguson, J. & Egart, K. (2004). Career exploration via cooperative education and lifespan occupational choice. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 430-447.
- Lounsbury, J., Hutchens, T. & Loveland, J. (2005). An investigation of Big Five personality

- traits and career decidedness among early and middle adolescents. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 25–39.
- Lounsbury, J., Loveland, J., Sundstrom, E., Gibson, L., Drost, A. & Hamrick, F. (2003). An investigation of personality traits in relation to career satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 11(3), 287-307.
- Lounsbury, J., Tatum, H., Chambers, W., Owens, K., Gibson, L. (1999). An Investigation of career decidedness in relation to "Big Five" personality constructs and life satisfaction. *College Student Journal*, 33(4), 646-52.
- MacCann, C., Duckworth, A. & Roberts, R. (2009). Empirical identification of the major facets of Conscientiousness. *Learning and Individual Differences*, 19(4), 451-458.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1992). Discriminant validity of NEO-PI-R facet scales. *Educational and Psychological Measurement*, 52, 229-237.
- Magalhães, M. & Gomes, W. (2007). Personalidades vocacionais e processos de carreira na vida adulta. *Psicologia em Estudo*, 12(1), 95-103.
- Marko, K. & Savickas, M. (1998). Effectiveness of a career time perspective intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 106–119.
- Marshall, G., Wortman, C., Kusulas, J., Hervig, L. & Vickers Jr., R. (1992). Distinguishing optimism from pessimism: Relations to fundamental dimensions of mood and personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(6), 1067-1074.
- Melo, S. & Borges, L. (2007). A transição da universidade ao mercado de trabalho na ótica do jovem. *Psicologia Ciência e Profissão*, 27(3), 376-395.
- Nauta, M. (2004). Self-efficacy as a mediator of the relationships between personality factors and career interests. *Journal of Career Assessment*, 12(4), 381–394.
- Nauta, M. (2007). Career interests, self-efficacy, and personality as antecedents of career exploration. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 162-180.
- Nunes, C. H., Hutz, C. & Nunes, M. (2010). Bateria Fatorial de Personalidade – BFP – Manual Técnico. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Nurmi, J. E., Salmela-Aro, K. & Koivisto, P. (2002). Goal importance and related achievement beliefs and emotions during the transition from vocational school to work: Antecedents and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 241–261.
- Patton, W. & Creed, P. (2007). The relationship between career variables and occupational aspirations and expectations for Australian high school adolescents. *Journal of Career Development* 34(2), 127-148.
- Primi, R., Bighetti, C. A., Munhoz, A., Noronha, A. P., Polydoro, S., Di Nucci, E. et al. (2002). Personalidade, interesses e habilidades: Um estudo correlacional da BPR-5, LIP e

- do 16PF. *Avaliação Psicológica*, 1, 61-72.
- Raabe, B., Frese, M. & Beeher, T. (2007). Action regulation theory and career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 297–311.
- Reed, M. B., Bruch, M. & Haase, R. (2004). Five-Factor Model of Personality and Career Exploration. *Journal of Career Assessment*, 12(3), 223–238.
- Rigotti, T., Schyns, B. & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238-255.
- Rogers, M., Creed, P. & Glendon, A. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 132-142.
- Rottinghaus, P., Betz, N., & Borgen, F. (2003). Validity of parallel measures of vocational interests and confidence. *Journal of Career Assessment*, 11, 355-378.
- Rottinghaus, P., Day, S. & Borgen, F. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3–24.
- Rottinghaus, P., Jenkins, N. & Jantzer, A. (2009). Relation of depression and affectivity to career decision status and self-efficacy in college students. *Journal of Career Assessment*, 17(3), 271-285.
- Saka, N., Gati, I. & Kelly, K. (2008). Emotional and personality-related aspects of career-decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16(4), 403-424.
- Sarriera, J., Rocha, K. & Pizzinato, A. (2004). *Desafios do mundo do trabalho: Orientação, inserção e mudanças*. Porto Alegre, RS: Edipucrs.
- Savickas, M. L. (2004). The theory and practice of career construction. In: S. Brown, & R. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp.42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Incorporated.
- Scott, A. & Ciani, K. (2008). Effects of an undergraduate career class on men's and women's career decision-making self-efficacy and vocational identity. *Journal of Career Development*, 34(3), 263-285.
- Seibert, S. & Kraimer, M. (2001). The Five-Factor Model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior* 58, 1–21.
- Super, D. E., Savickas, M. L. & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space, approach to careers. In: D. Brown, L. Brooks & cols. (Orgs.), *Career choice and development* (pp.121-178). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E., Thompson, A. S., Lindeman, R. H., Jordaan, J. & Myers, R. A. (1981). Career development inventory. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

- Swanson, J. & D'Achiardi, C. (2004). Beyond interests, needs/values, and abilities: Assessing other important career constructs over the life-span. In: S. Brown, & R. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp.353-381). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Incorporated.
- Taveira, M. C. (2000). Exploração e desenvolvimento vocacional de jovens: Estudo sobre as relações entre a exploração, a identidade e a decisão vocacional. Portugal: Universidade do Minho, 402 p.
- Taveira, M. C. (2001). Exploração vocacional: Teoria, investigação e prática. *Psychologica*, 26, 55-77.
- Teixeira, M. A., Castro, G. & Piccolo, L. (2007). Adaptação à universidade em estudantes universitários: Um estudo correlacional. *Interação em Psicologia*, 11(2), 211-220.
- Teixeira, M. A. & Gomes, W. B. (2004). Estou me Formando... E Agora? Reflexões e Perspectivas de Jovens Formandos Universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(1), 47-62.
- Teixeira, M. A. & Gomes, W. B. (2005). Decisão de carreira entre estudantes em fim de curso universitário. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21(3), 327-334.
- Teixeira, M. A. (2010). *Escalas de Desenvolvimento Vocacional: Relatório Preliminar*. Manuscrito não publicado.
- Trice, A. D., Haire, J. R., & Elliott, K. A. (1989). A career locus of control scale for undergraduate students. *Perceptual and Motor Skills*, 69, 555-561.
- Turner, S. & Lapan, R. (2002). Career self-efficacy and perceptions of parent support in adolescent career development. *The Career Development Quarterly*, 51, 44- 55.
- Vieira, D. & Coimbra, J. L. (2006). A auto-eficácia na transição para o trabalho. In: Azzi, R. G. & Polydoro, S. A. J. (Orgs.) (2006). *Auto-eficácia em diferentes contextos* (pp. 25-54). Campinas: Alínea.
- Wagerman, S. & Funder, D. (2007). Acquaintance reports of personality and academic achievement: A case for conscientiousness. *Journal of Research in Personality*, 41, 221-229.
- Wang, N., Jome, L., Haase, R. & Bruch, M. (2006). The role of personality and career decision-making self-efficacy in the career choice commitment of college students. *Journal of Career Assessment*, 14(3), 312-332.
- Zikic, J. & Klehe, U. C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 391-409.

## ANEXO A

### QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

Este questionário faz parte de uma pesquisa sobre planejamento de carreira e sua relação com a personalidade e com a auto-eficácia profissional. Gostaríamos de contar com a sua colaboração para responder com atenção a todas as questões. Para que possamos contar com a veracidade dos dados, pedimos que você seja o mais sincero possível ao responder este e os demais questionários pertencentes ao estudo. Todas as informações são anônimas.

1. Idade: \_\_\_\_\_ 2. Sexo: ( ) Feminino ( ) Masculino 3. Número de irmãos e/ou irmãs: \_\_\_\_\_ (indique zero se não tiver irmãos ou irmãs)
4. Sua posição entre os irmãos ou irmãs: ( ) é filho(a) único(a) ( ) é o(a) mais novo(a)  
( ) é o(a) mais velho(a) ( ) está entre o mais novo e o mais velho
5. Renda familiar aproximada (pode incluir sua renda própria, se for o caso):  
( ) até 500 reais ( ) de 2501 a 3000 reais ( ) de 5001 a 5500 reais  
( ) de 501 a 1000 reais ( ) de 3001 a 3500 reais ( ) de 5501 a 6000 reais  
( ) de 1001 a 1500 reais ( ) de 3501 a 4000 reais ( ) de 6001 a 6500 reais  
( ) de 1501 a 2000 reais ( ) de 4001 a 4500 reais ( ) de 6501 a 7000 reais  
( ) de 2001 a 2500 reais ( ) de 4501 a 5000 reais ( ) acima de 7000 reais
6. Você é o primeiro em sua família de origem (pai, mãe, irmãos) a cursar uma faculdade? ( ) Sim ( ) Não
7. Atualmente você mora: ( ) com os pais (ou um dos pais) ( ) com amigos ( ) com família própria  
( ) com outros parentes ( ) em casa de estudante (companheiro/a e/ou filhos)  
( ) sozinho(a) ( ) em pensão
8. Curso que freqüenta: \_\_\_\_\_ 9. Ano de ingresso: \_\_\_\_\_
10. Qual semestre você está cursando (aproximadamente)? \_\_\_\_\_
11. Este curso é a sua opção de curso preferencial no momento (o curso que você mais queria fazer)? ( ) Sim ( ) Não
12. Você já iniciou algum outro curso superior? ( ) não, este é o meu primeiro curso ( ) sim, e estou cursando  
( ) sim, mas abandonei ( ) sim, e já concluí
13. Você exerce trabalho remunerado regular (exceto bolsas e estágios)? ( ) Sim ( ) Não
14. Se exerce trabalho remunerado (exceto bolsas e estágios), ele está relacionado à área do curso de graduação que realiza?  
( ) Sim ( ) Não
15. Se exerce trabalho remunerado (exceto bolsas e estágios), qual sua carga horária semanal? \_\_\_\_\_
16. Qual é, em média, o seu desempenho no seu curso, em termos percentuais de aproveitamento? (assinale apenas uma)  
( ) inferior a 50% ( ) de 50 a 59% ( ) de 60 a 69% ( ) de 70 a 79% ( ) de 80 a 89% ( ) de 90 a 100%
17. Você participa ou participou de pesquisas em seu curso como bolsista ou voluntário de iniciação científica? ( ) Sim ( ) Não Se sim, por quantos meses? \_\_\_\_\_
18. Você participa ou participou de atividades de extensão em seu curso? ( ) Sim ( ) Não Se sim, por quantos meses? \_\_\_\_\_
19. Você participa ou participou de estágios extracurriculares em seu curso? ( ) Sim ( ) Não Se sim, por quantos meses? \_\_\_\_\_

## ANEXO B

### ESCALA DE DESENVOLVIMENTO VOCACIONAL

Responda os itens abaixo marcando o número que melhor representa a sua opinião, de acordo com a chave de respostas. Você pode usar os números 1, 2, 3, 4 ou 5, dependendo do quanto você acha que cada afirmação corresponde ao modo como você pensa, sente ou age.

A frase é totalmente <b>falsa</b> a seu respeito (não corresponde de maneira alguma ao modo como você se sente, pensa ou age)	1	2	3	4	5	A frase é totalmente <b>verdadeira</b> a seu respeito (corresponde perfeitamente ao modo como você se sente, pensa ou age)
---	---	---	---	---	---	--

<b>Identidade de Carreira</b>					
1. Trabalhar na profissão que escolhi é muito importante para minha realização pessoal.	1	2	3	4	5
2. Eu me sinto comprometido e envolvido com a minha opção profissional.	1	2	3	4	5
3. Eu consigo me imaginar no futuro trabalhando na profissão que escolhi.	1	2	3	4	5
4. Eu me sinto satisfeito e tranqüilo com minha opção profissional.	1	2	3	4	5
5. Eu não me sinto motivado com a carreira profissional que escolhi para mim.	1	2	3	4	5
6. Fico imaginando se outras profissões não estariam mais de acordo com meus interesses e valores.	1	2	3	4	5
7. Eu escolheria outra carreira profissional se pudesse voltar no tempo.	1	2	3	4	5
8. Tenho dúvidas se realmente quero seguir carreira na profissão que escolhi.	1	2	3	4	5
<b>Decisão de Carreira</b>					
9. Eu considero que tenho um projeto profissional realista para mim.	1	2	3	4	5
10. Eu tenho clareza sobre quais são os meus objetivos profissionais.	1	2	3	4	5
11. Eu tenho metas definidas em relação à minha profissão e um plano para alcançá-las.	1	2	3	4	5
12. Eu tenho planos profissionais já bem estabelecidos.	1	2	3	4	5
13. Eu não estou seguro sobre qual caminho seguir dentro da minha profissão.	1	2	3	4	5
14. Tenho dificuldade em definir um plano profissional para mim.	1	2	3	4	5
15. Não sei muito bem o que fazer em termos profissionais depois que eu me formar.	1	2	3	4	5
<b>Lócus de Controle Profissional</b>					
16. Para mim o sucesso profissional depende fundamentalmente do esforço pessoal.	1	2	3	4	5
17. Conseguir uma boa posição na minha profissão depende de eventos que estão fora do meu controle.	1	2	3	4	5
18. Eu vejo o meu futuro profissional dependendo de forças externas a mim.	1	2	3	4	5
19. Eu vejo as minhas oportunidades profissionais dependendo mais do mercado de trabalho ou dos outros do que de mim mesmo.	1	2	3	4	5
20. Eu sou o principal responsável pelo que acontece ou acontecerá em minha carreira profissional.	1	2	3	4	5

21. Para eu me dar bem profissionalmente precisarei contar com a ajuda da sorte.	1	2	3	4	5
22. Não há muita coisa que eu possa fazer para aumentar minhas chances de sucesso profissional.	1	2	3	4	5
<b>Auto-eficácia Profissional</b>					
23. Eu me considero um profissional bem preparado na área em que atuo ou pretendo atuar.	1	2	3	4	5
24. Acho que não tenho conhecimentos suficientes para exercer minha profissão satisfatoriamente.	1	2	3	4	5
25. Eu percebo que tenho qualidades pessoais importantes para exercer bem a minha profissão.	1	2	3	4	5
26. Eu domino as habilidades necessárias para exercer a minha profissão eficazmente.	1	2	3	4	5
27. Eu me sinto inseguro para exercer a minha profissão.	1	2	3	4	5
28. Eu me considero capaz de lidar com situações novas para mim em minha profissão.	1	2	3	4	5
29. Tenho medo de não ser competente na minha profissão.	1	2	3	4	5
30. Eu me sinto capaz de executar satisfatoriamente as tarefas relacionadas à minha profissão.	1	2	3	4	5
31. Sinto que tenho ou terei dificuldades para me desempenhar bem em meu papel profissional.	1	2	3	4	5
32. Eu me sinto confiante para solucionar problemas e tomar decisões no dia-a-dia da minha profissão.	1	2	3	4	5
<b>Exploração</b>					
33. Eu constantemente avalio quais habilidades preciso aprimorar para atingir meus objetivos profissionais.	1	2	3	4	5
34. Tenho refletido sobre minhas experiências a fim de identificar ou refinar meus interesses relacionados à profissão.	1	2	3	4	5
35. Busco ativamente informações sobre oportunidades de trabalho em minha profissão.	1	2	3	4	5
36. Tenho procurado realizar cursos complementares para atuar em minha profissão (extensão, atualização, capacitação, aperfeiçoamento, pós-graduação).	1	2	3	4	5
37. Tenho avaliado o rumo que minha carreira está seguindo a fim de verificar se meus objetivos estão sendo atingidos.	1	2	3	4	5
38. Tento identificar possíveis barreiras ou dificuldades para executar meus planos profissionais.	1	2	3	4	5
39. Tenho buscado modos de lidar com possíveis barreiras a meus planos profissionais.	1	2	3	4	5
40. Tento construir e manter uma rede de contatos pessoais que possam me ajudar a ingressar no mercado de trabalho.	1	2	3	4	5
41. Procuo pessoas que eventualmente possam me auxiliar no desenvolvimento de minha carreira.	1	2	3	4	5



## ANEXO C

### BATERIA FATORIAL DE PERSONALIDADE - BFP

**Instruções:**

Você está recebendo um caderno que contém frases que descrevem sentimentos, opiniões e atitudes. Por favor, leia atentamente cada uma das sentenças e pense o quanto você se identifica com elas. A seguir, marque na folha de respostas, no local apropriado, a sua resposta a cada item. Para tanto, siga as instruções abaixo:

Para cada item, você tem a opção de marcar de "1" a "7". Se você acha que a sentença absolutamente não o descreve adequadamente, marque "1". Se você acha que a frase o descreve muito bem, marque o "7" na grade de respostas. Se você considerar que a frase o descreve "mais ou menos", marque "4". Considere que quanto mais você acha que a frase é apropriada para descrevê-lo, maior deve ser o valor a ser marcado na escala (respostas 5, 6 e 7); quanto menos você identificar-se com a descrição feita, menor será o valor a ser registrado na escala (respostas 1, 2 e 3). Note que todos os valores da escala podem ser marcados. Não existem respostas certas ou erradas. É importante que as suas respostas sejam sinceras. Responda a todos os itens e, por favor, não risque ou escreva no caderno de aplicação.

1. Procuo seguir as regras sociais sem questioná-las.	1	2	3	4	5	6	7
2. Tento fazer com que as pessoas sintam-se bem.	1	2	3	4	5	6	7
3. Gosto de falar sobre mim.	1	2	3	4	5	6	7
4. Tenho um "coração mole".	1	2	3	4	5	6	7
5. Falo tudo o que penso.	1	2	3	4	5	6	7
6. Gosto de fazer coisas que nunca fiz antes.	1	2	3	4	5	6	7
7. Acredito que as pessoas têm boas intenções.	1	2	3	4	5	6	7
8. Sou divertido.	1	2	3	4	5	6	7
9. Tomo cuidado com o que falo.	1	2	3	4	5	6	7
10. Dificilmente perdôo.	1	2	3	4	5	6	7
11. Divirto-me quando estou entre muitas pessoas.	1	2	3	4	5	6	7
12. Respeito os sentimentos alheios.	1	2	3	4	5	6	7
13. Mesmo quando preciso resolver alguma coisa para mim, costumo adiar até o último momento.	1	2	3	4	5	6	7
14. Tento influenciar aos outros.	1	2	3	4	5	6	7
15. Sou generoso(a).	1	2	3	4	5	6	7
16. Estou satisfeito comigo mesmo.	1	2	3	4	5	6	7
17. Não falo muito.	1	2	3	4	5	6	7
18. Posso agredir fisicamente as pessoas quando fico muito irritado.	1	2	3	4	5	6	7
19. Resolvo meus problemas sem pensar muito.	1	2	3	4	5	6	7
20. Preocupo-me com todos.	1	2	3	4	5	6	7
21. Geralmente me sinto feliz.	1	2	3	4	5	6	7
22. Preciso de estímulo para começar a fazer as coisas.	1	2	3	4	5	6	7
23. Tenho pouco interesse por exposições de arte.	1	2	3	4	5	6	7
24. Divirto-me contrariando as pessoas.	1	2	3	4	5	6	7
25. Com freqüência tomo decisões precipitadas.	1	2	3	4	5	6	7
26. Facilmente coloco as minhas idéias em prática.	1	2	3	4	5	6	7
27. Uso as pessoas para conseguir o que desejo.	1	2	3	4	5	6	7
28. Posso lidar com muitas tarefas ao mesmo tempo.	1	2	3	4	5	6	7
29. Quase sempre me sinto desanimado, na fossa.	1	2	3	4	5	6	7
30. Suspeito das intenções das pessoas.	1	2	3	4	5	6	7
31. Atualmente, defendo idéias diferentes daquelas que defendia antigamente.	1	2	3	4	5	6	7
32. Consigo o que eu quero.	1	2	3	4	5	6	7
33. Tenho pouca curiosidade para conhecer novos estilos musicais.	1	2	3	4	5	6	7
34. Dedico-me muito para fazer bem as coisas.	1	2	3	4	5	6	7
35. Espero pela decisão dos outros.	1	2	3	4	5	6	7
36. Interesse-me por teorias que tentam explicar o universo.	1	2	3	4	5	6	7
37. Tenho pouca paciência para terminar tarefas muito longas ou difíceis.	1	2	3	4	5	6	7
38. Sou uma pessoa tímida.	1	2	3	4	5	6	7
39. Tenho alguns inimigos.	1	2	3	4	5	6	7
40. Acho que a minha vida é vazia e sem emoção.	1	2	3	4	5	6	7
41. Começo rapidamente as tarefas que tenho para fazer.	1	2	3	4	5	6	7
42. Acho pouco interessantes exposições fotográficas.	1	2	3	4	5	6	7
43. Respeito o ponto de vista dos outros.	1	2	3	4	5	6	7
44. Tenho dificuldade para adaptar-me a trabalhos que envolvam uma rotina fixa.	1	2	3	4	5	6	7

45. Antes de agir, penso no que pode acontecer.	1	2	3	4	5	6	7
46. Sinto-me mal se não cumpro algo que prometi.	1	2	3	4	5	6	7
47. Adoro atividades em grupo.	1	2	3	4	5	6	7
48. Tudo o que posso ver à minha frente é mais desprazer do que prazer.	1	2	3	4	5	6	7
49. Gosto de ir a lugares que não conheço.	1	2	3	4	5	6	7
50. Converso com muitas pessoas diferentes quando vou a festas.	1	2	3	4	5	6	7
51. Ajo impulsivamente quando alguma coisa está me aborrecendo.	1	2	3	4	5	6	7
52. Gosto de ter uma vida social agitada.	1	2	3	4	5	6	7
53. Participar de atividades que envolvam criatividade e / ou fantasia me empolga.	1	2	3	4	5	6	7
54. Esforço-me para ter destaque na escola ou trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
55. Geralmente faço o que os meus amigos e parentes querem, embora não concorde com eles, com medo de que se afastem de mim.	1	2	3	4	5	6	7
56. Tenho pouco interesse por idéias abstratas.	1	2	3	4	5	6	7
57. Acho que os outros zombam de mim.	1	2	3	4	5	6	7
58. Costumo fazer sacrifícios para conseguir o que quero.	1	2	3	4	5	6	7
59. Acho natural que os valores morais mudem ao longo do tempo.	1	2	3	4	5	6	7
60. Tenho muito medo que os meus amigos deixem de gostar de mim.	1	2	3	4	5	6	7
61. Tento incentivar as pessoas.	1	2	3	4	5	6	7
62. Sou uma pessoa com pouca imaginação.	1	2	3	4	5	6	7
63. Faço coisas consideradas perigosas.	1	2	3	4	5	6	7
64. Penso sobre o que preciso fazer para alcançar meus objetivos.	1	2	3	4	5	6	7
65. Sou uma pessoa nervosa.	1	2	3	4	5	6	7
66. Costumo ficar calado quando estou entre estranhos.	1	2	3	4	5	6	7
67. Resolvo meus problemas com rapidez.	1	2	3	4	5	6	7
68. Confio no que as pessoas dizem.	1	2	3	4	5	6	7
69. Acho que não existe uma verdade absoluta.	1	2	3	4	5	6	7
70. Por mais que me esforce, sei que não sou capaz de superar os obstáculos que tenho que enfrentar no dia a dia.	1	2	3	4	5	6	7
71. Envolve-me rapidamente com os outros.	1	2	3	4	5	6	7
72. Gosto de pensar sobre soluções diferentes para problemas complexos.	1	2	3	4	5	6	7
73. Deixo de fazer as coisas que desejo por medo de ser criticado pelos outros.	1	2	3	4	5	6	7
74. Acredito que a maioria dos valores morais são dependentes da época e do lugar.	1	2	3	4	5	6	7
75. Fico muito tímido quando estou entre desconhecidos.	1	2	3	4	5	6	7
76. Preocupo-me em agir segundo as leis.	1	2	3	4	5	6	7
77. Meu humor varia constantemente.	1	2	3	4	5	6	7
78. Necessito estar no centro das atenções.	1	2	3	4	5	6	7
79. Sinto-me muito inseguro quanto tenho que fazer coisas que nunca fiz antes.	1	2	3	4	5	6	7
80. As pessoas dizem que sou muito detalhista.	1	2	3	4	5	6	7
81. Evito discussões filosóficas.	1	2	3	4	5	6	7
82. Não gosto de expressar as minhas idéias, pois tenho medo de ser ridicularizado.	1	2	3	4	5	6	7
83. Sou capaz de assumir tarefas importantes.	1	2	3	4	5	6	7
84. Gosto de manter a rotina.	1	2	3	4	5	6	7
85. Acho que faço bem as coisas.	1	2	3	4	5	6	7
86. Sou uma pessoa irritável.	1	2	3	4	5	6	7
87. Costumo enganar as pessoas.	1	2	3	4	5	6	7
88. Gosto de trabalhos artísticos que são considerados estranhos.	1	2	3	4	5	6	7
89. Tenho muita dificuldade em tomar decisões na minha vida.	1	2	3	4	5	6	7
90. Vivo minhas emoções intensamente.	1	2	3	4	5	6	7
91. Gosto de fazer coisas que exigem muito de mim.	1	2	3	4	5	6	7
92. Sofro quando encontro alguém que está com dificuldades.	1	2	3	4	5	6	7
93. É comum terem inveja de mim.	1	2	3	4	5	6	7
94. Sempre que posso, mudo os trajetos nos meus percursos diários.	1	2	3	4	5	6	7
95. Tenho dificuldade para terminar as tarefas, pois me distraio com outras coisas.	1	2	3	4	5	6	7
96. Preocupo-me com aqueles que estão numa situação pior que a minha.	1	2	3	4	5	6	7
97. Sou comunicativo.	1	2	3	4	5	6	7
98. Acho que os outros podem tentar prejudicar-me.	1	2	3	4	5	6	7
99. Sinto uma incontrolável vontade de falar, mesmo que seja com quem não conheço.	1	2	3	4	5	6	7
100. Eu paro de fazer as coisas quando elas ficam muito difíceis.	1	2	3	4	5	6	7

101. Escolho as palavras com cuidado.	1	2	3	4	5	6	7
102. Com frequência, passo por períodos em que fico extremamente irritável, incomodando-me com qualquer coisa.	1	2	3	4	5	6	7
103. Raramente mostro um trabalho a outras pessoas antes de revisá-lo cuidadosamente.	1	2	3	4	5	6	7
104. Importo-me com os sentimentos dos outros.	1	2	3	4	5	6	7
105. Faço muitas coisas durante as minhas horas de folga.	1	2	3	4	5	6	7
106. Estou cansado de viver.	1	2	3	4	5	6	7
107. Gosto de quebrar regras.	1	2	3	4	5	6	7
108. Costumo tomar a iniciativa e conversar com os outros.	1	2	3	4	5	6	7
109. Respeito autoridades.	1	2	3	4	5	6	7
110. Sou uma pessoa insegura.	1	2	3	4	5	6	7
111. Quando estou em grupo, gosto que me dêem atenção.	1	2	3	4	5	6	7
112. Meus amigos dizem que eu trabalho/estudo demais.	1	2	3	4	5	6	7
113. Sinto-me entediado quando tenho que fazer as mesmas coisas.	1	2	3	4	5	6	7
114. Exijo muito de mim mesmo.	1	2	3	4	5	6	7
115. Tenho dificuldade para participar de atividades que exijam imaginação ou fantasia.	1	2	3	4	5	6	7
116. Gosto de programar detalhadamente as coisas que tenho para fazer.	1	2	3	4	5	6	7
117. Usualmente, tomo a iniciativa nas situações.	1	2	3	4	5	6	7
118. Sinto-me muito mal quando recebo alguma crítica.	1	2	3	4	5	6	7
119. Acredito que as pessoas têm uma natureza ruim.	1	2	3	4	5	6	7
120. Dificilmente fico sem jeito.	1	2	3	4	5	6	7
121. Só me aproximo de uma pessoa quando estou certo de que ela concorda com as minhas opiniões e atitudes, para evitar críticas ou desaprovação.	1	2	3	4	5	6	7
122. Sei o que quero para minha vida.	1	2	3	4	5	6	7
123. Frequentemente questiono regras e costumes sociais.	1	2	3	4	5	6	7
124. Tenho uma grande dificuldade em dormir.	1	2	3	4	5	6	7
125. Preocupo-me em agradar as pessoas.	1	2	3	4	5	6	7
126. Sou disposto a rever meus posicionamentos sobre diferentes assuntos	1	2	3	4	5	6	7

## ANEXO D



### Instituto de Psicologia

Rua Ramiro Barcelos, 2600 CEP 90035-003 Porto Alegre RS Tel. /Fax (051) 3316-5066

#### COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

REGISTRO NUMERO: 25000.089325/2006-58

##### PROTOCOLO DE PESQUISA Nº 2009/018

Título do Projeto:

*O papel da auto-eficácia e da personalidade no planejamento de carreira de jovens universitários*

Pesquisador(es):

Marco Antônio Pereira Teixeira  
Luciana Rubensan Ourique

O projeto atende aos requisitos necessários. Está **aprovado** pelo CEP-Psicologia por estar adequado ética e metodologicamente e de acordo com a Resolução nº196/96 e complementares do CONEP e Resolução 016/2000 do Conselho Federal de Psicologia. Eventos adversos e eventuais ementas ou modificações no protocolo de pesquisa devem ser comunicadas a este Comitê. Devem também ser apresentados anualmente relatórios ao Comitê, inicialmente em 04/06/2010, bem como ao término do estudo.

**Aprovado**, em 04.06.2009.

*Ad Referendum*  
*Prof. Cláudia M. Siqueira, PhD.*

## ANEXO E

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Estamos realizando uma pesquisa sobre planejamento de carreira e sua relação com a personalidade e a auto-eficácia (senso de competência para o exercício profissional). Para tanto estamos aplicando um questionário que requer alguns dados sociodemográficos seus, e outros três instrumentos que avaliam as dimensões mencionadas (planejamento de carreira, personalidade e auto-eficácia). O conjunto de questionários leva cerca de trinta minutos para ser respondido e nenhum deles requer identificação nominal, garantindo a privacidade das informações fornecidas por você. Embora este estudo não traga nenhum benefício direto aos participantes, a sua colaboração poderá contribuir para a construção do conhecimento científico e beneficiar perspectivas de intervenção psicológicas futuras. Esta pesquisa faz parte da dissertação de mestrado de Luciana Rubensan Ourique e é coordenada pelo Prof. Marco A. P. Teixeira, do Instituto de Psicologia da UFRGS, com quem podem ser obtidas maiores informações (Rua Ramiro Barcelos, 2600 sala 117, Bairro Santana, Porto Alegre, RS - e-mail: mapteixeira@yahoo.com.br ou telefone: 51 33085454). Se você tiver dúvidas em relação à pesquisa ou quiser comentar algum aspecto relacionado à mesma pode perguntar ao aplicador do questionário ou contatar o pesquisador responsável. A participação na pesquisa é voluntária. Portanto, caso não queira responder ao questionário, você não precisa assinar este termo nem participar da pesquisa. Como se trata de um instrumento anônimo, não há possibilidade de fazer nenhuma devolução de resultados individuais. No entanto, os resultados globais da pesquisa serão publicados posteriormente em algum periódico ou evento científico da área de psicologia. Este documento foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Rua Ramiro Barcelos, 2600, Bairro Santana, Porto Alegre, RS - fone 51 33085441, e-mail: cep-psico@ufrgs.br).

Pelo presente Termo de Consentimento, eu, \_\_\_\_\_ declaro que sou maior de 18 anos e que fui informado dos objetivos e da justificativa da presente pesquisa, e estou de acordo em participar da mesma. Fui igualmente informado: a) do procedimento que será utilizado, bem como dos instrumentos que serão aplicados; b) da liberdade de participar ou não da pesquisa, bem como do meu direito de retirar meu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo, sem que isso me traga qualquer prejuízo; c) da garantia de receber resposta a qualquer dúvida acerca dos procedimentos e outros assuntos relacionados com a pesquisa; d) da segurança de que não serei identificado e de que se manterá o caráter confidencial das informações registradas; e) que as informações obtidas com os questionários serão arquivadas sem identificação pessoal junto ao banco de dados do pesquisador responsável na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, ficando disponíveis para futuras análises; f) que os questionários respondidos serão arquivados sob a guarda do pesquisador responsável por dois anos e depois incinerados; g) de que assino o presente documento em duas vias de igual teor, ficando uma em minha posse.

Data \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ Assinatura do participante: \_\_\_\_\_

Assinatura do pesquisador responsável: \_\_\_\_\_