

FACULDADE DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO EM PSICOLOGIA

TATIANE CRISTINE FROELICH

**ASPECTOS PROMOTORES DO COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA E SUA
RELAÇÃO COM A PERCEPÇÃO DE EMPREGABILIDADE**

Porto Alegre
2019

PÓS-GRADUAÇÃO - *STRICTO SENSU*



Pontifícia Universidade Católica
do Rio Grande do Sul

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO EM PSICOLOGIA

**ASPECTOS PROMOTORES DO COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA
E SUA RELAÇÃO COM A PERCEPÇÃO DE EMPREGABILIDADE**

TATIANE CRISTINE FROELICH

**Dissertação apresentada ao Programa
de Pós-Graduação em Psicologia da
Pontifícia Universidade Católica do Rio
Grande do Sul como requisito parcial
para a obtenção do grau de Mestre em
Psicologia.**

Porto Alegre

Abril, 2019

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO EM PSICOLOGIA

**ASPECTOS PROMOTORES DO COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA
E SUA RELAÇÃO COM A PERCEPÇÃO DE EMPREGABILIDADE**

TATIANE CRISTINE FROELICH

ORIENTADORA: Profa. Dra. Manoela Ziebell de Oliveira

Dissertação de Mestrado realizada no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Psicologia. Área de Concentração em Psicologia Social.

Porto Alegre

Abril, 2019

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO EM PSICOLOGIA

**ASPECTOS PROMOTORES DO COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA
E SUA RELAÇÃO COM A PERCEPÇÃO DE EMPREGABILIDADE**

TATIANE CRISTINE FROELICH

COMISSÃO EXAMINADORA:

Prof. Dra. Ana Paula Porto Noronha – Universidade de São Francisco

Prof. Dra. Lucy Leal Melo-Silva – Universidade de São Paulo

Porto Alegre

Abril, 2019

Ficha Catalográfica

F926a Froelich, Tatiane Cristine

Aspectos promotores do comprometimento com a carreira e sua relação com a percepção de empregabilidade / Tatiane Cristine Froelich . – 2019.

99 p.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, PUCRS.

Orientador: Prof. Dr. Manoela Ziebell de Oliveira.

1. Comprometimento com a carreira. 2. Percepção de empregabilidade. 3. Autorreflexão. 4. Insight. 5. Adaptabilidade de Carreira. I. Oliveira, Manoela Ziebell de. II. Título.

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da PUCRS
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Bibliotecária responsável: Salete Maria Sartori CRB-10/1363

DEDICATÓRIA

“Conheça todas as teorias, domine todas as técnicas, mas ao tocar uma alma humana seja apenas outra alma humana.”

Carl G. Jung

Dedico este trabalho a minha mãe, mulher de garra que me ensinou a nunca desistir dos meus sonhos e a todos os grandes profissionais que me cercam, me inspiram e me tornaram a profissional que sou hoje.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de agradecer à minha orientadora e amiga Manoela Ziebell de Oliveira pela parceria e ensinamentos ao longo desta trajetória. Seu entusiasmo em relação ao estudo e compreensão das carreiras na contemporaneidade me contagiou e sou profundamente grata por todo conhecimento compartilhado que culminou na realização deste trabalho. Gostaria de agradecer à minha mãe, não apenas por todo suporte e educação ao longo de minha vida, mas pelo apoio e incentivo dados para que fosse possível alcançar mais esta conquista.

Agradeço a meu irmão Cleiton, pela torcida e por nunca ter duvidado de meu potencial, além de ser um companheiro de vida, inclusive neste momento, apesar da distância física.

Quero agradecer ao Rodrigo, pelo incentivo e companheirismo e por estar ao meu lado ao longo de cada desafio e conquista associada a este mestrado, bem como na minha trajetória como profissional.

Agradeço aos colegas do Grupo de Estudos em Desenvolvimento de Carreira (GEDC), pelo compartilhamento de conhecimentos e de bons momentos. Em especial, sou grata aos colegas e amigos Emília Magnan, Juanita Hincapie e Tiago Febel que tornaram estes dois anos de caminhada muito mais leves e divertidos. Bem como, ao professor Wagner de Lara Machado por desmistificar o mundo da estatística. E ao Marcelo Nora, Viviane Valmorbida e Carina Crestani que, em diferentes momentos, colaboram com a realização deste trabalho.

Por fim, gostaria de agradecer também a todos os professores e funcionários do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da PUCRS e à CAPES, por permitirem a concretização desta conquista e a expansão de meus horizontes em suas disciplinas do mestrado. Bem como a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal Nível Superior – Brasil (CAPES), pelo apoio na realização deste trabalho, com base no Código de Financiamento 001.

Sumário

Dedicatória	6
Agradecimento	7
Sumário	8
Relação de Tabelas	9
Relação de Figuras	10
1. Apresentação	11
2. Resumo Expandido	14
2.1 Abstract	17
2.2 Referências	20
3. Sessão Teórica	22
3.1 Estudo I - Comprometimento com a carreira: uma revisão sistêmica	22
4. Sessão Empírica	57
4.1 Estudo II - Comprometimento com a carreira: preditores e reflexos na empregabilidade	57
5. Considerações Finais	86
6. Anexos	88
Anexo A: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - Estudo II	88
Anexo B: Questionário Sociodemográfico.	90
Anexo C: Escala de Comprometimento com a Carreira.	92
Anexo D: Escala de Autorreflexão e Insight.	93
Anexo E: Escala de Adaptabilidade de Carreira.	95
Anexo F: Escala de Autopercepção de empregabilidade (EAE)	97

Relação de Tabelas

Estudo 1 - Tabela 1 - Preditores de Comprometimento com a carreira - Características Pessoais	33
Estudo 1 - Tabela 2 - Preditores de Comprometimento com a carreira - Características Organizacionais	41
Estudo 1 - Tabela 3 - Preditores de Comprometimento com a carreira - Características Contextuais	44
Estudo 2 - Tabela 1 - Correlações bivariadas e parciais entre as dimensões de Comprometimento com a Carreira, Percepção de Empregabilidade, Autorreflexão e Insight e Adaptabilidade de Carreira	71

Relação de Figuras

Estudo 1 - Figura 1 - Diagrama do Fluxo para o processo de seleção da Amostra	27
Estudo 2 - Figura 1 - Análise de Rede Método Glasso	72
Estudo 2 - Figura 2 - Medidas de centralidade das Subescalas	73

1. APRESENTAÇÃO

Estar inserida no mercado de trabalho permite fazer várias observações e questionamentos que vão para além da teoria, e que incentivam a buscar entender o comportamento das pessoas geram reflexões em relação a como enquanto psicóloga e profissional de Recursos Humanos, posso ser facilitadora deste processo de transformação. Hoje, diversos desafios se apresentam aos profissionais que ocupam este lugar. Por exemplo, observa-se que trabalhadores com diferentes idades e formas de pensar compartilham o mesmo ambiente laboral. Além disso, muitas pessoas ingressam no mundo do trabalho em busca de um propósito que não está atrelado apenas à recompensa financeira, o que exige das empresas e dos profissionais um processo constante de adaptação e co-criação de políticas e práticas organizacionais.

O contexto de mudanças sociais, econômicas e políticas nacionais, as altas taxas de desemprego, a inflação e consequente sensação de insegurança social e instabilidade resultam em mudanças de comportamento das pessoas em relação ao mercado de trabalho. Dados referentes ao terceiro trimestre de 2018, indicam que o desemprego atingiu 11,7% da população economicamente ativa do país, representando 12,7 milhões de brasileiros. Também, evidenciou-se um aumento de 1,8% no número de postos de trabalho informal, o que envolve pessoas sem carteira assinada ou trabalhando por conta própria (IBGE, 2018). Bem como, um estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), publicada em dezembro de 2018, mostra que cerca de 44% dos brasileiros de 24 a 35 anos com diploma de graduação ocupam postos de trabalho que exigem escolaridade abaixo do nível superior. Bem como, de acordo com o IBGE, cerca de 3,2 milhões de pessoas procuram uma vaga há dois anos ou mais. A atual crise econômica e política do Brasil têm gerado mudanças nas relações de trabalho, a aprovação da reforma trabalhista Lei nº 13.467 (2017), sancionada em 13 de Julho de 2017 e entrou em vigor em novembro do mesmo ano.

Neste contexto de mudança é importante entender que o conceito de carreira também mudou e hoje caracteriza-se pelos significados atribuídos ao papel do trabalho em relação aos demais papéis de vida, em um determinado enquadramento temporal e contextual (Savickas, 2012). Assim, carreira passa a assumir uma idéia de temporalidade, por se dar a partir de uma sequência de ocupações, trabalhos e profissões articuladas no decorrer da vida (Magalhães, 2013). E o espaço vital dos indivíduos passa a ser constituído pelos diversos papéis nos quais

eles se engajam, sendo que alguns são percebidos como centrais, enquanto outros são vistos como periféricos, e podem modificar-se de forma cíclica (Savickas, 2012).

Ao se engajarem em atividades distintas, sejam elas profissionais, familiares, de lazer ou participação social, os indivíduos identificam aquilo que é mais congruente com os seus valores nucleares (Savickas, 2012). É nessa direção que a construção da vida e da carreira fazem parte de um mesmo projeto de construção de si em interação com o mundo em constante mudança, no qual novas experiências tendem a se refletir no modo como as pessoas percebem a si mesmas (Duarte et al., 2009; Savickas, 2012). Para garantir a competitividade no mercado, mediante mudanças, as empresas adotaram novas formas de gestão, como o uso de estratégias de diminuição do porte organizacional, automatização de processos de produção e redução dos contratos de trabalho (Savickas, 2005, 2013).

Nunca antes na história falou-se tanto em propósito e, na minha experiência profissional trabalhando com diferentes públicos, e de forma mais direta com estagiários de graduação, passei a me deparar com uma inquietação, difícil de ser definida, mas que gera angústia: os profissionais constantemente questionam se estão fazendo “a coisa certa” e, em busca de uma resposta, mudam, com frequência, de empresas, ou criam novos empreendimentos. Observo que não é o nome, porte da empresa, salário ou plano de carreira que retêm o profissional. Ainda, que talvez o tempo médio em cada empresa, esteja reduzindo expressivamente. E mais, muitos dos que se mantêm na empresa sofrem com a pergunta diária: “mas é isso mesmo que quero para minha vida?”.

Considerando esse contexto, reconheço a importância e a necessidade dos profissionais de refletir sobre si e, mais ainda, de dar-se conta sobre como se pensa, sente, e decide sobre questões relacionadas ao mundo do trabalho. Contudo, a prática mostrou que estes são apenas os primeiros passos para a construção da identidade do profissional e de sua trajetória de carreira. Frente a isso, passei a me questionar sobre como facilitar, enquanto psicóloga e profissional de RH, a construção de identidade de carreira dos profissionais, a ponto de que estes consigam assumir e sustentar de forma psíquica, física e financeira suas decisões de carreira.

A necessidade de respostas para esses questionamentos gerados pela experiência prática e a realidade de mercado, trouxe-me para a academia. Aqui identifiquei, no conceito comprometimento com a carreira, a variável que poderia responder algumas das minhas perguntas. Acredito ainda, que permitirá dar à minha prática, com os profissionais com os quais trabalho, um direcionamento teórico, reflexivo e prático que os apóie na elucidação de

questionamentos quanto a sua escolha de vida, e não apenas de carreira profissional. Também permitirá responder questionamentos sociais e talvez reduzir a ansiedade destes profissionais quanto às oportunidades de trabalho, uma vez que estas questões impactam de forma direta na percepção de empregabilidade, a qual é compreendida a partir de elementos externos (mercado) e internos (indivíduo). É a partir de reflexões e questionamentos oriundos da prática e com a possibilidade de buscar na teoria e na pesquisa empírica, que esta dissertação foi elaborada, a fim de analisar preditores do comprometimento com a carreira e como este reflete na percepção de empregabilidade.

2. RESUMO EXPANDIDO

Este estudo foi realizado junto ao Grupo de Estudos em Desenvolvimento de Carreira da área de concentração em Psicologia Social, do Programa de Pós-graduação em Psicologia, da Escola de Ciências da Saúde, da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Teve como principal objetivo identificar possíveis antecedentes do comprometimento com a carreira e compreender a relação deste construto com a percepção de empregabilidade. Trata-se de uma pesquisa de natureza descritiva, com abordagem quantitativa, delineamento correlacional, e coleta de dados transversal, realizada a partir de dois estudos distintos. O primeiro estudo tratou da revisão sistemática da literatura produzida entre 2002 e 2017, disponível nas bases Web of Science, Ebsco e Scopus, acerca dos preditores de comprometimento com a carreira. A busca dos artigos foi realizada com o uso do descritor “career commitment” e sua relação com termos: “predictors”, “promoters”, “background”, “cause”. Estes termos foram consultados em inglês e português. Os critérios de inclusão foram que os estudos houvessem sido publicados em inglês, português ou espanhol e tivessem o termo “career commitment” no título ou no resumo. Após aplicação dos critérios de inclusão, foram analisados 60 artigos, em sua maioria pesquisas transversais com análise de dados quantitativos, realizados com públicos diversos de profissionais e/ou estudantes. Os resultados mostram a diversidade de construtos relacionados a comprometimento com a carreira, sendo possível categorizar 86 promotores em variáveis pessoais, organizacionais e situacionais. Em relação aos aspectos promotores do comprometimento com a carreira em profissionais o estudo permite destacar o papel da autoeficácia, inteligência emocional, busca por organizações que valorizem ambientes leves, promovam espaços de desenvolvimento e valorizem o colaborador, bem como a busca pelo equilíbrio entre papéis. Entre estudantes, destaca-se o apoio percebido dos pais, como importante antecedente de comprometimento com a carreira. O presente estudo apresenta limitações em relação aos critérios de busca de artigos, bem como evidencia não haver estudos brasileiros que atendam aos critérios acima descritos. Assim, sugere-se que novas pesquisas teóricas sejam feitas para complementar este estudo. Bem como, que estudos empíricos, com o objetivo de validar os resultados encontrados neste estudo sejam realizados, para assim, fortalecer o modelo teórico relacionado ao construto e identificar práticas que promovam o comprometimento com a carreira de estudantes e profissionais.

O segundo estudo é de caráter quantitativo e consistiu na aplicação de um questionário online, respondido por 535 pessoas com mais de 18 anos e, no mínimo, dois anos de experiência

profissional, que residem na região sul do Brasil. Todos os participantes tiveram acesso ao termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE), no qual foi assegurado aos participantes o sigilo dos dados, que a sua participação era voluntária e que eles poderiam parar de colaborar com a pesquisa em qualquer momento sem qualquer dano ou prejuízo aos respectivos. Bem como, todas as atividades foram submetidas ao Comitê de Ética da instituição ao qual os pesquisadores estão vinculados e seguiram as Diretrizes e Normas de Pesquisa com Seres Humanos conforme Resolução no 466/2012 e Resolução na 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde. Mediante o aceite do termo, os participantes responderam no período de maio a setembro de 2018, a um questionário sociodemográfico e as escalas para avaliar Comprometimento com a Carreira, Autorreflexão e Insight, Adaptabilidade de Carreira e Autopercepção de Empregabilidade (EAE). Os dados demográficos foram analisados com auxílio do software estatístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences), versão 21. As relações entre as variáveis de comprometimento com a carreira, adaptabilidade de carreira, percepção de empregabilidade, autorreflexão e insight foram analisados com o auxílio do software estatístico R. Foi feita a análise estatística descritiva, calculando-se a média e desvio padrão das variáveis. Posteriormente, foram realizadas análises de correlações bivariadas e análise de rede através do pacote qgraph e estes dados foram representados em grafos. Bem como, foram aplicadas medidas descritivas de proximidade (closeness) e medida de influência esperada (expected influence). Os resultados mostram que os profissionais participantes deste estudo são comprometidos com a sua carreira. Bem como evidencia que todas as variáveis se relacionam de forma direta, validando assim a relação entre comprometimento com a carreira e percepção de empregabilidade (hipóteses 1), adaptabilidade de carreira e comprometimento com a carreira (hipótese 2), autorreflexão e insight com comprometimento com a carreira (hipótese 3) e refutando a ideia de que a relação entre comprometimento com a carreira e percepção de empregabilidade é mediada por adaptabilidade de carreira (hipótese 4). As correlações parciais evidenciam que a dimensão manutenção se relaciona apenas com aquisição, ambas dimensões de percepção de empregabilidade. Bem como, mostra que as dimensões identidade e planejamento estão relacionadas a dimensões de todas as variáveis, enquanto resiliência relaciona-se de forma positiva com insight e negativa com autorreflexão. Identifica-se ainda que profissionais com alto nível de confiança podem ter baixo nível de planejamento. Também, de acordo com as medidas de proximidade, identifica-se que as dimensões planejamento, confiança e identidade tem maior número de relações, enquanto as dimensões confiança, preocupação e curiosidade tem a maior nível de influência neste modelo. Resultados que evidenciam que o comprometimento com a carreira exige que o profissional

tenha clareza de seus valores, bem como defina metas e objetivos, buscando adaptar-se a diferentes contextos e mudanças, mantendo-se competitivo no mercado de trabalho. Trata-se de um estudo transversal e de uma amostra local, não permitindo generalizações. Assim, sugere-se que novos estudos sejam feitos, buscando identificar possíveis diferenças no desenvolvimento do comprometimento com a carreira entre homens, mulheres e estudantes. Bem como, que práticas de mercado sejam criadas e compartilhadas na literatura sobre como, dentro do contexto organizacional e de aconselhamento e/ou desenvolvimento de carreira o comprometimento com a carreira e a adaptabilidade de carreira podem ser fomentados, considerando tratar-se das variáveis com maior nível de relações e maior influência neste estudo, promovendo empregabilidade.

Palavras-Chave: Comprometimento com a carreira; Percepção de Empregabilidade; Adaptabilidade de Carreira; Autorreflexão e insight.

Área conforme classificação CNPq: 7.07.00.00-1 - Psicologia

Sub-área conforme classificação CNPq: 7.07.05.03-8 Papéis e Estruturas Sociais, Indivíduo

“O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001”

Abstract

This study was carried out by the Group of Studies in Career Development of the area of concentration in Social Psychology, Graduate Program in Psychology, School of Health Sciences, Pontifical Catholic University of Rio Grande do Sul. The main objective was to identify possible antecedents to the career commitment and to understand the relation of this construct with the perception of employability. This is a descriptive research, with a quantitative approach, correlational delineation, and cross-sectional data collection, based on two different studies. The first study dealt with the systematic review of the literature produced between 2002 and 2017, available on the Web of Science, Ebsco and Scopus databases, about the predictors of career commitment. The search for articles was carried out using the descriptor "career commitment" and its relation with terms: "predictors", "promoters", "background", "cause". These terms were consulted in English and Portuguese. The inclusion criteria were that the studies had been published in English, Portuguese or Spanish and had the term "career commitment" in the title or abstract. After applying the inclusion criteria, 60 articles were analyzed, mostly cross-sectional surveys with quantitative data analysis, performed with different public of professionals and / or students. The results show the diversity of constructs related to the career commitment, being possible to categorize 86 promoters in personal, organizational and situational variables. Regarding the aspects that promote career commitment in professionals, the study highlights the role of self-efficacy, emotional intelligence, search for organizations that value light environments, promote development spaces and value the employee, as well as the search for a balance between roles. Among students, the perceived support of parents stands out, as an important antecedent of career commitment. The present study presents limitations in relation to the search criteria of articles, as well as evidence that there are no Brazilian studies that meet the criteria described above. Thus, it is suggested that new theoretical researches be done to complement this study. As well, that empirical studies, with the purpose of validating the results found in this study are carried out, in order to strengthen the theoretical model related to the construct and identify practices that promote the career commitment of students and professionals. The second study is of a quantitative nature and consisted in the application of an online questionnaire, answered by 535 people over 18 years old, and at least two years of professional experience, residing in the southern region of Brazil. All participants had access to the informed consent form (TCLE), in which participants were assured that the data was confidential, that their participation was voluntary and that they could stop collaborating with the research at any time without any damage. As well as, all

activities were submitted to the Ethics Committee of the institution to which the researchers are linked and follow the Guidelines and Norms of Research with Human according to Resolution 466/2012 and Resolution 510/2016 of the National Health Council. After accepted the term, the participants answered in the period of May to September of 2018, a sociodemographic questionnaire and scales to evaluate Career Commitment, Self-Reflection and Insight, Career Adaptability and Self-Perception of Employability (EAE). The demographic data were analyzed using statistical software SPSS (Statistical Package for Social Sciences), version 21. The relationships between the variables of career commitment, career adaptability, employability perception, self-reflection and insight were analyzed with the statistical software R. The descriptive statistical analysis was done, calculating the mean and standard deviation of the variables. Subsequently, analyzes of bivariate correlations and network analysis were performed through the qgraph package and this data was represented in graphs. In addition, descriptive measures of closeness and expected influence were applied. The results show that the participants of this study are career committed. As well as evidence that all variables are related in a direct way, thus validating the relation between career commitment and perception of employability (hypothesis 1), career adaptability and career commitment (hypothesis 2), self-reflection and insight with career commitment (hypothesis 3) and refuting the idea that the relationship between career commitment and employability perception is mediated by career adaptability (hypothesis 4). The partial correlations show that the maintenance dimension is related only to acquisition, both dimensions of perception of employability. As well, it shows that identity and planning dimensions are related to dimensions of all variables, while resilience relates positively with insight and negative with self-reflection. It is also identified that professionals with a high level of confidence may have a low level of planning. Also, according to measures of proximity, it is identified that the dimensions planning, trust and identity have a greater number of relationships, while the dimensions of trust, concern and curiosity have the highest level of influence in this model. Results show that the career commitment requires that the professional has clarity of their values, as well as set goals and objectives, seeking to adapt to different contexts and changes, while remaining competitive in the labor market. It is a cross-sectional study and a sample location, not allowing generalizations. Thus, it is suggested that new studies be done, seeking to identify possible differences in the development of career commitment among men, women and students. As well as, that market practices are be created and shared in the literature about how, within the organizational and counseling and / or career development context, career commitment and career adaptability can be fostered, considering

the variables with higher level of relationships and greater influence in this study, promoting employability.

Key words: Career commitment; Perception of Employability; Career Adaptability; Self-reflection and insight.

Área conforme classificação CNPq: 7.07.00.00-1 - Psicologia

Sub-área conforme classificação CNPq: 7.07.05.03-8 Papéis e Estruturas Sociais, Indivíduo

“This study was financed in part by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Finance Code 001”

REFERÊNCIAS

- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de adaptabilidade de carreira: evidências de validade em universitários brasileiros. *Revista Brasileira De Orientação Profissional*, 16(1), 83-93.
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human resource management review*, 16(2), 125-138.
- Baruch, Y., Szucs, N., & Gunz, H. (2015). Career studies in search of theory: the rise and rise of concepts. *Career Development International*, 20(1), 3 – 20. Doi: 10.1108/CDI-11-2013-0137
- Borgatti, S. P. (2005). Centrality and network flow. *Social Networks*, 27, 55-71.
- Borsboom, D., & Cramer, A. O. J. (2013). Network analysis: An integrative approach to the structure of psychopathology. *Annual Review of Clinical Psychology*, 9, 91e121.
- Carson, K. D. & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44,237-262.
- DaSilveira, A. C., DeCastro, T. G., & Gomes, W. B. (2012). Escala de Autorreflexão e Insight: Nova Medida de Autoconsciência Adaptada e Validada para Adultos Brasileiros. *Psico*, 43(2), 155-162
- Duarte, M. E., Soares, M. C., Fraga, S., Rafael, M., Lima, M. R., Paredes, I., Djaló, A. (2012). Career Adapt-Abilities Scale – Portugal Form: Psychometric properties and relationships to employment status. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 725-729.
- Epskamp, S., Cramer, A. O. J., Waldorp, L. J., Schmittmann, V. D., & Borsboom, D. (2012). qgraph: Network visualization of relationships in psychometric data. *Journal of Statistical Software*, 48(4), 1e18
- Fruchterman, T. M. J., & Reingold, E. M. (1991). Graph drawing by force-directed placement. *Software - Practice and Experience*, 21, 1129e1164.
- Grant, A.M., Franklin, J. & Langford, P. (2002). The Self-Reflection and Insight Scale: A New measure of private self-consciousness. *Social Behavior and Personality*, 30, 821-836.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2010). Censo Demográfico 2010 por estado: Trabalho - Amostra. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/estadosat/>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2018). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Terceiro trimestre de 2018. Disponível em <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pr/panorama>
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA (2018). Quase metade dos jovens ocupados com nível superior está em postos de trabalho de menor qualificação. Disponível em

http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34487&catid=3&Itemid=3

- Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017* (2017). Dispõe sobre as alterações nas Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília - DF. Recuperado em 11 de setembro de 2017 de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm
- Machado, W. L., Vissoci, J., & Epskamp, S. (2015). Análise de rede aplicada à Psicometria e à Avaliação Psicológica. In C. S. Hutz, D. R. Bandeira, & C. M. Trentini (Orgs.). *Psicometria* (pp. 125-146). Porto Alegre: ArtMed.
- Magalhães, M. O. (2013). Propriedades psicométricas da versão brasileira da escala de comprometimento com a carreira. *Psicol.cienc.prof. [online]*, vol. 33, n.2, pp. 303-317. ISSN 1414-9893. <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932013000200005>.
- Peixoto, A. de L. A.; Janissek, J., & Aguiar, C. V. N. (2015). Autopercepção de Empregabilidade. In: PUENTE-PALACIOS, K; PEIXOTO, A. de L. A. (Org.). *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: Um olhar a partir da psicologia*. Porto Alegre. Artmed Editora, 175-186.
- Robinaugh, D. J., Millner, A. J., & McNally, R. J. (2016). Identifying highly influential nodes in the complicated grief network. *Journal of Abnormal Psychology* (in press)
- Savickas, M.L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M.L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011

3 SESSÃO TEÓRICA

3.1 Estudo 1: Aspectos promotores do comprometimento com a carreira: Revisão Sistemática

Resumo: No atual contexto, onde o indivíduo é o principal responsável por sua carreira, compreender as atitudes que impulsionam o seu desenvolvimento, promovendo comprometimento com a carreira, torna-se fundamental. Este estudo teve como objetivo identificar aspectos promotores do comprometimento com a carreira, a partir de uma revisão sistemática da literatura. Pesquisou-se artigos com os termos “comprometimento com a carreira” ou “career commitment” no título ou resumo, publicados no período de 2002 a 2017, disponíveis em inglês, português e espanhol nas bases Web of Science, Scopus e Ebsco. A amostra analisada foi constituída de 60 artigos. A análise evidenciou o aumento no número de publicações relacionadas ao tema, bem como evidenciam não haver publicações brasileiras sobre o tema. Os preditores do comprometimento com a carreira foram categorizadas em variáveis pessoais, na qual as variáveis investigadas com maior frequência foram autoeficácia, inteligência emocional, características sociodemográficas e de personalidade; variáveis organizacionais, nas quais as variáveis destacadas são práticas de gestão de pessoas, autonomia e satisfação com o trabalho; e em variáveis situacionais, na qual o apoio percebido dos pais é a principal variável investigada entre estudantes e o conflito de papéis é a variável com maior destaque entre profissionais. A diversidade de escalas e adaptações destas para avaliar comprometimento com a carreira, bem como a diversidade dos públicos estudados são aspectos que devem ser considerados, não sendo possível fazer generalizações quanto aos resultados. O estudo mostra a importância do desenvolvimento da autoeficácia, inteligência emocional dos profissionais, bem como o impacto de bons programas de gestão de pessoas para o desenvolvimento de profissionais comprometidos com as suas respectivas carreiras. Também, reforça a importância da participação e apoio dos pais, no desenvolvimento da trajetória profissional de estudantes.

Palavras-Chave: Comprometimento com a carreira, preditores, antecedentes,

Abstract: In the current context, where the individual is primarily responsible for your career, understanding the attitudes that drive his development, promoting your career commitment, becomes fundamental. This study aimed to identify aspects that promote career commitment, based on a systematic review of the literature. Articles with the terms "career commitment" in the title or abstract, published between 2002 and 2017, were searched in English, Portuguese and Spanish on the Web of Science, Scopus and Ebsco databases. The analyzed sample consisted of 60 articles. The analysis showed the increase in the number of publications related to the topic, as well as evidence that there are no Brazilian publications on the subject. The predictors of career commitment were categorized into personal variables, in which the most

frequently investigated variables were self-efficacy, emotional intelligence, sociodemographic and personality characteristics; organizational variables, in which the highlighted variables are practices of people management, autonomy and satisfaction with work; and in situational variables, in which the perceived support of parents is the main variable investigated among students and the conflict of roles is the most prominent variable among professionals. The diversity and adaptation of the scales to evaluate the career commitment, as well as the diversity of the studied public are aspects that should be considered and it is not possible to make generalizations about the results. The study shows the importance of developing self-efficacy, emotional intelligence of professionals, as well as the impact of good people management programs for the development of professionals committed to their respective careers. Also, highlights the importance of parental involvement and support in the development of the professional trajectory of students.

Key words: Career commitment, predictors, antecedents,

Introdução

O atual cenário socioeconômico é permeado por mudanças que afetam tanto empresas quanto indivíduos, resultando em impactos nos relacionamentos entre estes atores. Nesta perspectiva, a construção de carreira deixou de ser vista como um conjunto de promoções em um mesmo emprego ou a sequência de diferentes empregos que compõem a trajetória dos indivíduos, para ser um processo construído por meio de significados atribuídos à escolha profissional (Savickas, 2005; 2013).

A redução dos níveis de hierarquia e possibilidades de ascensão na carreira, assim como os movimentos horizontais, estão modificando as estruturas organizacionais (Baruch, 2015). Percebe-se um redirecionador da organização para o indivíduo, que passou a compartilhar efetivamente a responsabilidade de gerir a sua carreira com a organização. Mais especificamente, à medida em que cada indivíduo passa a estar mais concentrado na gestão da sua carreira, as organizações gradualmente se desresponsabilizam por gerir a carreira dos seus colaboradores e passam a se concentrar mais na externalização de serviços e na ampliação do volume de negócios (Baruch, 2015; Jones, 2017). Estas mudanças, permitem aos profissionais se engajarem em atividades distintas, identificando e ocupando os papéis que são mais congruentes com os seus valores (Savickas, 2012). Inclusive, permite que optem por utilizar

momentos de lazer para investir na sua carreira, estabelecendo desta forma um maior comprometimento com ela (Quevedo, Fleck & Carmo, 2013).

De acordo com Bastos (1994), o termo “comprometimento” diz respeito aos vínculos e atitudes que o trabalhador estabelece com diversos aspectos de seu trabalho, e apresenta uma diversidade de significados, que se organizam em dois eixos principais. No primeiro, o comprometimento está associado à idéia de ocorrência de ações que impedem ou dificultam a obtenção de um determinado objetivo, e se caracteriza por um significado mais negativo. No segundo, está associado à idéia de engajamento, pôr-se junto, envolver, associar, o que representa ações mais positivas (Bastos, 1994).

Para Blau (1985), o comprometimento com a carreira é “uma atitude relativa a uma ocupação ou campo” (p. 228) e é um vínculo afetivo entre o trabalhador e sua ocupação. Este entendimento é congruente com o de Lee, Carswell e Allen (2000) sobre: “uma ligação psicológica entre o indivíduo e sua ocupação, que é baseada na reação afetiva do indivíduo a esta ocupação” (p. 800). Assim, alguém com forte comprometimento ocupacional afetivo identifica-se com e tem sentimentos positivos em relação à sua carreira.

Meyer e Herscovitch (2001), em seus estudos, buscaram entender como o comprometimento se desenvolve, e afirmam que o comprometimento afetivo é caracterizado pelo desejo. Os mecanismos envolvidos na criação deste desejo variam, mas incluem envolvimento, valores e identificação, o que faz com que indivíduos com forte comprometimento afetivo queiram trilhar um caminho de ação de relevância direcionado a um objeto. Os autores consideram que qualquer variável pessoal ou situacional que contribua para a probabilidade de um indivíduo tornar-se envolvido (intrinsecamente motivado, absorvido) em um curso de ação; reconhecer a relevância da associação com uma entidade ou com um determinado curso de ação; e derivar sua identidade da associação com uma entidade, ou de trabalhar em um objetivo, irá contribuir para o desenvolvimento do comprometimento afetivo.

As diferentes concepções teóricas do comprometimento com a carreira convergem, de acordo com Meyer e Herscovitch (2001), ao descrever uma força estabilizadora que direciona o comportamento do indivíduo para atingir metas de carreira. O comprometimento com a carreira era compreendido, já no estudo de London (1983), como um construto composto por três elementos fundamentais, os quais denominou motivação de carreira, a saber: identidade, resiliência e planejamento. A identidade de carreira refere-se ao quanto o indivíduo define a si mesmo por meio do trabalho que realiza, e ao desejo de crescer e de ser reconhecido em seu campo de atividade. A resiliência se refere às atitudes e comportamentos relacionados à

autoconfiança e à capacidade de superar problemas que venham a atingir a carreira, à disponibilidade para arriscar-se, e à aceitação de desafios e de novos aprendizados. Por fim, o planejamento inclui o autoconhecimento do profissional com relação às suas forças e fraquezas, pois, a partir dessa autoavaliação, será capaz de estabelecer metas de carreira realistas e de planejar seu desenvolvimento.

Alguns aspectos ressaltados por Lee, Carswell e Allen (2000), demonstram a relevância do estudo do comprometimento com a carreira. Para os autores, as ocupações tendem a adquirir papel cada vez mais central na vida das pessoas, à medida que os níveis educacionais e o nível de especialização do trabalho aumentam. Além disso, os ambientes em que os trabalhadores atuam mudam cada vez mais, e constantemente, o que os deixa inseguros quanto à permanência nas organizações de trabalho e os leva a focar o aspecto do seu trabalho sobre o qual detêm maior controle – a carreira (Nesje, 2015). Segundo Huang, Lawler e Lei (2007) e Rodwell e Gulyas (2013), o comprometimento com a carreira também ganha relevância quando se consideram seus potenciais consequentes, como a permanência do trabalhador na carreira e na organização, e, sobretudo, o desempenho no trabalho. Para os autores, indivíduos que desenvolvem suas carreiras engajam-se em linhas consistentes e duradouras de atividade, o que os leva a desenvolver habilidades que são valiosas para seu desempenho.

As mudanças culturais, sociais e demográficas levaram as pessoas a mudarem seus comportamentos e as atitudes em relação à carreira (Sullivan & Baruch, 2009). A esse respeito, a literatura evidencia que a preocupação com a geração, manutenção e incremento da empregabilidade tem levado os indivíduos a investirem grande parte do tempo no seu desenvolvimento profissional, sem necessariamente ter vínculo com uma organização (Smith, 2010).

Lamas e Noronha (2014), realizaram uma análise cientométrica sobre o comprometimento com a carreira, consultando as bases de dados PsycINFO, BVS-Psi, Bvs-Psi e Ulapsi Brasil, as quais disponibilizam acesso às bases Portal Nacional BVS Brasil em Saúde e SciELO. O estudo buscou artigos publicados de 2002 a 2011 e analisou 87 documentos. As autoras puderam identificar a relação entre o comprometimento com a carreira e diversas atitudes e comportamentos relacionados ao trabalho, tais como comprometimento organizacional (Duffy, Dik, & Steger, 2011), satisfação no trabalho (Duffy, Dik, & Steger, 2011; Fu, 2011), envolvimento no trabalho (Duffy, Dik, & Steger, 2011; Shim & Rohrbaugh, 2011), intenções de afastamento (Morganson, Jones, & Major, 2010), autoeficácia (Fu, 2011, Niu, 2010) e escolha profissional (Jin, Watkins, & Yuen, 2009). Os resultados indicaram ainda que mais de uma centena de construtos têm sido relacionados à variável comprometimento com

a carreira, e apontaram o expressivo número de publicações internacionais (76) em comparação com o volume de publicações nacionais (11), além da necessidade de mais estudos teóricos que investiguem o desenvolvimento do construto e o modo como este influencia outras variáveis relacionadas ao trabalho (Lamas & Noronha, 2014). De acordo com as autoras, o estudo evidenciou o aumento do volume de pesquisas que investigaram o comprometimento com a carreira. Indicou ainda, o fato de não haver sistematização desta produção, sendo o estudo das próprias autoras a primeira revisão a incluir produção nacional e internacional relacionadas à temática. Como considerações finais do estudo, as autoras apontaram a necessidade de desenvolver investigações que permitam a identificação de variáveis antecedentes, correlatas e consequentes do comprometimento com a carreira.

A partir destes apontamentos, justifica-se o presente estudo pela necessidade de melhor compreender teoricamente o construto comprometimento com a carreira, a partir da identificação das variáveis as quais o antecedem. Bem como, entender como o comprometimento com a carreira reflete nas relações de trabalho e no desenvolvimento de profissionais e organizações. Este estudo tem por objetivo realizar uma análise da produção científica sobre o comprometimento com a carreira, buscando identificar as principais variáveis preditoras e relacionadas ao tema. Tendo isso em vista, a proposta do presente estudo é aprofundar e ampliar o estudo de Lamas e Noronha (2014), considerando o período de 2002 a 2017, e suprir a lacuna na literatura, quanto à definição de preditores de comprometimento com a carreira.

Método

Realizou-se uma revisão sistemática, que consiste em um trabalho reflexivo, crítico e compreensivo a respeito do material analisado (Fernández-Rios & Buela-Casal, 2009). Foram considerados artigos científicos indexados nas bases eletrônicas EBSCO, SCOPUS e Web of Science. As bases selecionadas fazem parte da lista de bases consideradas convencionais e de grande relevância para a psicologia, de acordo com Costa e Zoltowski (2014).

Procedimento de Busca

O procedimento de busca foi realizado por dois juízes, no mesmo intervalo de tempo, respeitando a delimitação temporal definida para a pesquisa, conforme sugerem Costa e Zoltowski (2014). Todas as informações relacionadas à busca, como data da realização da pesquisa nas bases e número de artigos que foram incluídos e excluídos foram registrados por

cada um dos pesquisadores e, ao término do levantamento de dados, as informações foram comparadas, a fim de chegar em um consenso (Costa e Zoltowski, 2014). Mediante consenso entre juízes em relação ao resultado do levantamento feito, aconteceu a seleção dos artigos que compuseram o banco final. Os artigos selecionados tiveram seus dados extraídos e lançados em uma planilha para posterior avaliação, síntese e interpretação dos dados pelos juízes, que após este processo iniciaram a etapa de escrita do presente artigo (Costa e Zoltowski, 2014). A Figura 1 apresenta o diagrama do fluxo do processo de busca e seleção dos artigos que compuseram a amostra analisada.

CrITÉRIOS de inclusão

Foram considerados trabalhos publicados desde 2002 até 2017 na base de dados Web of Science; SCOPUS; EBSCO. A busca dos artigos foi realizada no dia 22/11/2017 com o uso do descritor “career commitment” e sua relação com termos: “predictors”, “promoters”, “background”, “cause”. Estes termos foram consultados em inglês e português. Os critérios de inclusão foram que os estudos houvessem sido publicados em inglês, português e espanhol e tivessem o termo “career commitment” no título ou no resumo. A Figura 1 apresenta o diagrama do fluxo para o processo de seleção da amostra final.

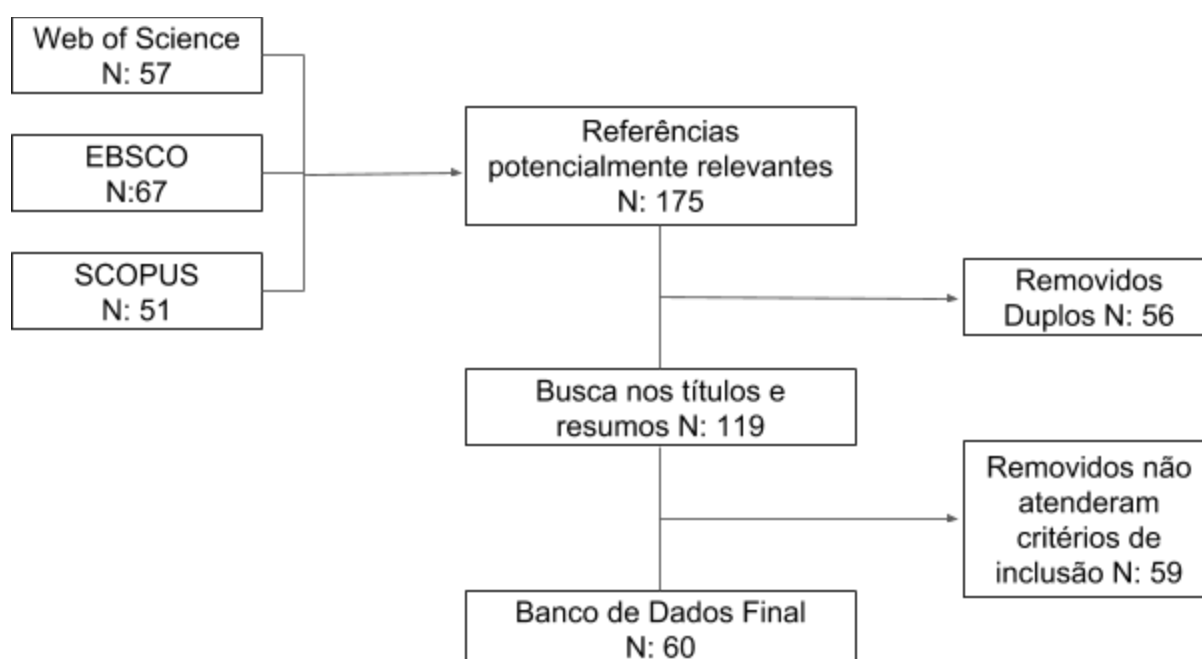


Figura 1. Diagrama do fluxo para o processo de seleção da amostra final. Fonte: as autoras.

Análise das informações

Para a análise dos artigos foram considerados os dados de publicação como ano, país de realização do estudo, características das amostras (profissão e sexo), natureza do estudo (pesquisa empírica, validação de escala, revisão da literatura). Entre os estudos empíricos, verificou-se o tipo de análise dos dados (quantitativa, qualitativa ou mista), as medidas utilizadas (entrevistas, questionários ou escalas), e os construtos relacionados ao comprometimento com a carreira, considerados preditores. Estes foram agrupados em: características pessoais (qualidades que representam e são inerentes ao próprio indivíduo), características do contexto (referindo-se à orientação, apoio, elementos culturais) e variáveis organizacionais (relacionadas à estrutura, às práticas, e às políticas da organização). A magnitude e significância das relações observadas foram reportadas nas tabelas 1, 2 e 3 respectivamente.

Resultados

Dados de publicação e características da amostra

Em relação aos dados de publicação, evidencia-se que a frequência ao longo dos anos não é uniforme, embora venha crescendo. A média de publicações é de $M = 3.52$ ao ano. Houve concentração de publicações entre 2015 e 2017 (36.67%), sendo a maior quantidade de artigos publicados em 2015 (16.7%), 2016 (13.3%), seguidos de 2013 (10%) e 2005 (10%). O levantamento não apresentou nenhum artigo publicado em 2010 nas bases consultadas. Ao comparar a média de publicações ao ano, entre os períodos 2002 a 2009 ($M = 2.5$) e 2011 a 2017 ($M = 5.0$), consta-se um crescimento de 100% no número de artigos publicados.

Quanto ao país de realização do estudo e da amostra, não foram encontradas publicações nacionais e de nenhum país da América do Sul. O país com maior concentração de estudos é Estados Unidos (33.3%), seguido de China (13.3%). Ao analisar a distribuição de artigos por continente, observa-se uma grande concentração de estudos na Ásia e América do Norte, totalizando 81.7% dos artigos.

Todos os estudos analisados são de natureza empírica, e destes, 90% ($n = 54$) tem recorte transversal. Quanto ao objetivo, 96.7% ($n = 58$) das pesquisas buscam analisar a relação entre variáveis, e dois estudos têm o objetivo de validar escalas. Em relação à estratégia análise de

dados, apenas o estudo de Desselle (2016) faz uso da análise qualitativa, tendo 98.3% (n = 59) dos estudos empregado análise de dados quantitativa.

A amostra composta por profissionais representa 78.3% (n = 47) dos estudos. Foram grupos mais recorrentes nas pesquisas (investigados em mais de um estudo): docentes (n = 7; 14.9%), enfermeiros (n = 7; 14.9%), farmacêuticos: (n = 4; 8.5%), gestores em empresas (n = 3; 6.4%), policiais (n = 2; 4.2 %) e profissionais da hotelaria (n = 2; 4.2%). Ainda, enquanto resultado geral, 36.2 % (n = 17) são grupos de funcionários de uma mesma organização, 19.1% (n = 9) estão empregados, não sendo possível especificar o perfil dos participantes, devido à falta de informação no resumo e texto completo.

Os estudos com amostra de estudantes de Graduação e de Pós-Graduação, representam 15% (n = 9) do público alvo estudado nos artigos analisados. Estes estudantes estão concentrados principalmente, nas áreas da ciência da saúde (n = 3; 33.3 %), e ciências humanas (n = 3; 33.3%), de acordo com a classificação de Grandes áreas da CAPES. Dois estudos trabalharam com público diverso de estudantes. Os demais estudos trabalharam com amostra de estudantes de ensino fundamental ou médio (n = 3; 5%), e um estudo foi realizado com aposentados.

Quanto aos periódicos, foram encontrados 51 títulos diferentes. Devido ao pequeno número de publicações por revista, adotou-se como critério para a análise a quantidade mínima de dois artigos por periódico. Assim, destacaram-se: Journal of Career Development (n = 3; 5.88%), Middle East Journal of Management (n = 2; 3.92%), Journal of Career Assessment (n = 2; 3.92%), Career development international (n = 2; 3.92%), Journal of Advanced Nursing (n = 2; 3.92%), Social Behavior and Personality (n = 2; 3.92%), Journal of the American Pharmacists Association (n = 2; 3.92%), e Personnel Review (n = 2; 3.92%). Gestão, carreira e saúde são os principais temas das revistas onde os artigos foram publicados.

Os instrumentos utilizados basearam-se principalmente em duas referências teóricas. A escala mais utilizada foi a desenvolvida por Blau (1985, 1989), sendo utilizada por 18 estudos (30%), e a segunda foi a escala desenvolvida por Carson e Bedeian (1994), empregada em 11 oportunidades (18,3%). Alguns casos utilizaram os instrumentos em sua totalidade. No entanto, a maioria dos estudos utilizou apenas alguns itens ou dimensões, e modificações foram feitas para adaptar a escala à realidade cultural dos países, principalmente nos estudos asiáticos. Destaca-se ainda, que 10 pesquisas (16,7%), adotaram perguntas criadas pelos respectivos autores para medir comprometimento com a carreira.

Aspectos promotores de Comprometimento com a Carreira

Ao buscar identificar quais os preditores de comprometimento com a carreira identificados na da literatura, evidencia-se que, dentre os 60 artigos investigados, seis (10%) apenas citam comprometimento com a carreira no título ou resumo, mas no decorrer do texto não fazem nenhuma referência ao construto. Assim, das 54 publicações que utilizam Comprometimento com a Carreira como variável central, aproximadamente 52% (n = 28) identificam preditores, a partir de regressões lineares simples ou múltiplas. Para fins de análise e discussão dos dados levantados, os 86 promotores de comprometimento com a carreira identificados, foram categorizados em Variáveis Pessoais, Variáveis Organizacionais e Variáveis Contextuais e compilados nas Tabelas 1, 2 e 3, respectivamente.

Variáveis Pessoais como Preditoras de Comprometimento com a carreira

As variáveis pessoais identificadas como preditoras de comprometimento com a carreira podem ser organizadas em dados demográficos, características de personalidade, e fatores atitudinais. Os dados demográficos identificados como preditores de comprometimento com a carreira foram idade, gênero, estado civil, escolaridade e tempo de experiência. Um dos estudos analisados concluiu que os níveis de escolaridade, e o bom desempenho escolar e acadêmico de adolescentes são preditores de comprometimento com a carreira (Gordon & Cui, 2013). Em relação à idade, Nesje (2016) evidenciou que profissionais com mais idade são mais comprometidos com a carreira. Ao usar dados de uma base que acompanha estudantes de diversas áreas (enfermagem, assistência social, professores, etc.) desde o início da trajetória de formação até aproximadamente seis anos após inserção no mercado, a autora destacou que este resultado pode ter relação com os anos de experiência e o investimento na profissão, considerando que profissionais mais velhos têm mais tempo de experiência em comparação com profissionais mais novos. Dois outros artigos apenas afirmam que idade é preditor de comprometimento com a carreira (Arora & Rangnekar, 2016a; Huang, Lawler & Lei, 2007).

Em relação ao tempo de experiência, também preditor de comprometimento com a carreira, evidenciam-se resultados contraditórios. Aremu (2005) conclui que profissionais da polícia com menor tempo de experiência são mais comprometidos com a carreira quando comparados a policiais com maior tempo de experiência, enquanto Arora e Rangnekar (2016b), ao estudar gestores, afirmam que a relação entre diferentes faixas etárias e comprometimento com a carreira permanece positiva até a idade de aposentadoria. Sugerem ainda que à medida que os indivíduos envelhecem tornam-se mais orientados para a carreira e concentrados em

permanecer comprometidos com a sua área de trabalho, corroborando a justificativa utilizada por Nesje (2016), ao concluir que pessoas com mais idade são mais comprometidas que pessoas mais jovens.

Em relação ao estado civil e ao gênero, evidencia-se uma preocupação dos autores em descrever a variável preditora e ponderar que o resultado pode estar atrelado ao perfil da amostra participante do estudo (Adejuwon, Aderogba & Adekeye, 2015, Mrayyan & Al-Faouri, 2008ab). Ao considerar que a amostra é composta, por solteiros (Mrayyan & Al-Faouri, 2008a), casados (Adejuwon, Aderogba & Adekeye, 2015), homens (Mrayyan & Al-Faouri, 2008b) e mulheres (Nesje, 2016; Mrayyan & Al-Faouri, 2008b), os respectivos autores concluem que estas características predizem o comprometimento com a carreira. Em oposição, Kidd & Green (2006), reportaram não haver diferenças entre homens e mulheres ou estado civil para predizer o comprometimento com a carreira.

As características ou traços de personalidade, considerados preditores de comprometimento com a carreira, foram medidas com base nos modelos teóricos dos cinco fatores de personalidade (Arora & Rangnekar, 2016a), constructo do maquiavelismo (Zettler, Friedrich & Hilbig, 2011), modelo HEXACO (Zettler, Friedrich & Hilbig, 2011) e personalidade afirmadora (Nesje, 2016). Os estudos que buscaram avaliar as características de personalidade preditoras de comprometimento com a carreira em amostras de profissionais identificaram perfis e orientaram práticas de gestão de pessoas direcionadas a atrair, selecionar e desenvolver profissionais identificados com o modelo de trabalho da empresa (Arora & Rangnekar, 2016a; Zettler, Friedrich & Hilbig, 2011), bem como, consideraram aspectos socioculturais locais, como a cultura coletivista da Índia (Arora & Rangnekar, 2016b). A definição das variáveis de personalidade estudadas na pesquisa feita com gestores e no estudo feito com trabalhadores, estava relacionada a resultados de pesquisas anteriores, que apontavam forte relação destas com motivação ou desempenho de um funcionário (Arora & Rangnekar, 2016b, Arora & Rangnekar, 2016a).

O resultado em relação às variáveis preditoras de comprometimento com a carreira nos estudos realizados no contexto indiano diferem, em decorrência do perfil da amostra. No estudo realizado com gestores, os resultados indicaram abertura à experiência como principal preditor de identidade, planejamento e resiliência, que são as três dimensões de comprometimento com a carreira (Arora & Rangnekar, 2016b). Por outro lado, o estudo com trabalhadores que não ocupavam cargo de gestão, aponta que as variáveis conscienciosidade (ser confiável, responsável e ordenado) e agradabilidade (ser cooperativo, atencioso e confiante) juntas, são capazes de contribuir para a predição da resiliência. Concluem que pontuações mais altas em

ambos os traços de personalidade (conscienciosidade e agradabilidade) são decisivas para aumentar a persistência e a disposição dos funcionários indianos de permanecerem motivados em sua linha de carreira, trabalhando diligentemente e mantendo a harmonia do grupo (Arora & Rangnekar, 2016a).

O estudo de Zettler, Friedrich e Hilbig (2011) buscou avaliar o papel da característica de personalidade maquiavélica em relação ao comprometimento com a carreira, a partir do controle da influência das dimensões de personalidades do modelo HEXACO. Com base nos resultados, os autores concluíram que funcionários com alto grau de honestidade-humildade podem ser menos comprometidos com sua própria carreira, já que os critérios de sucesso na carreira são menos importantes do que as relações com as pessoas em seu contexto de trabalho. Esta conclusão é justificada pelo fato de a dimensão honestidade-humildade ser a variável com maior influência em comprometimento com a carreira, quando comparada com as demais dimensões da personalidade (extroversão, agradabilidade, conscienciosidade e abertura à experiência), apresentando uma relação moderada e negativa (-0.35). Ao mesmo tempo, os resultados indicam que o maquiavelismo pode diferir da humildade-honestidade, e nestes casos, as pessoas com características maquiavélicas e com baixa honestidade-humildade podem apenas “aproveitar” oportunidades quando estas ocorrem (Zettler, Friedrich & Hilbig, 2011). Mediante estes resultados, os autores sugerem que a organização passe a avaliar, no seu processo seletivo, além dos traços de personalidade do modelo Big Five e das características da personalidade maquiavélica, o nível de humildade-honestidade dos candidatos a fim de prever o risco de delinquência no local de trabalho.

Em relação às características atitudinais e psicossociais, é consenso nos estudos analisados que autoeficácia e a inteligência emocional, em especial as dimensões avaliação da autoemoção, funcionam como preditoras significativa de comprometimento com a carreira (Ahmad, Seleim, Bontis, & Mostapha, 2017; Jones, 2017; Adejuwon, Aderogba & Adekeye, 2015; Park & Jung, 2015; Aremu, 2005). A identificação com a atividade (Chemers, Zurbriggen, Syed, Goza & Bearman, 2011) e a consequente motivação por identificar-se com a atuação profissional (Nesje, 2015) são preditores importantes do comprometimento com a carreira, principalmente em profissionais e estudantes da área da saúde e assistência social. O estudo de Mrayyan e Faouri (2008b), por exemplo, revelou que a variância de 23,9% do comprometimento com a carreira de profissionais da enfermagem é explicada pelo planejamento e avaliação de cuidados de enfermagem com os outros e o uso de oportunidades de aprendizagem para o crescimento pessoal em curso. Tais característica permitem manter

padrões altos de autopercepção, ao utilizar procedimentos de enfermagem como oportunidades de interação com os pacientes, e realizar medidas adequadas em situações de emergência.

As características pessoais, relacionadas à percepção sobre o contexto de trabalho e a organização, também são descritas pelos estudos como preditoras de comprometimento com a carreira. Entre estas destacam-se o alto nível de status social do cargo e a senioridade na área (Adejuwon, Aderogba & Adekeye, 2015), a percepção de adequação à empresa (Carless, 2005) e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, medido a partir da variáveis enriquecimento familiar e o trabalho para o transbordamento familiar positivo (Cicek, Karaboga, & Sehitoglu, 2016). Bem como, a orientação para o futuro (Park & Jung, 2015) e a busca por aprimoramento profissional a partir de treinamentos, qualificações acadêmicas e profissionais, promovem o credenciamento em relação à profissão (Aremu, 2005).

A combinação de variáveis demográficas e atitudinais explicam com maior consistência a variância de comprometimento com a carreira. O estudo de Aremu (2005) destaca que atitudes em relação a planejamento de carreira combinadas com o julgamento da pessoa sobre suas capacidade para organizar e executar cursos de ação necessários para atingir o tipo de desempenho designado (autoeficácia) explicam 12,7% da variância do comprometimento com a carreira de adolescentes, enquanto que experiência de carreira credenciada, autoeficácia, inteligência emocional e motivação, juntas explicam 35,2%. O maior índice de variância de comprometimento com a carreira é explicado pelo ajuste percebido da pessoa em relação a pessoa-trabalho e pessoa-organização, que juntas explicam 38% (Carless, 2005).

Tabela 1

Preditores de comprometimento com a carreira - Características pessoais

Variáveis Predictoras	Autores	Ano	País Amostra	Amostra	CC	Identi- dade	Planeja- mento	Resili- ência
Idade	Arora & Rangnekar	2016a	Índia	Gestores n = 363	-	0.131*	0.161*	0.162*
Agradabilidade	Arora & Rangnekar	2016c	Índia	Gestores n = 363	-	-	0.127*	-
Consciosidade	Arora & Rangnekar	2016c	Índia	Gestores n = 363	-	0.251**	-	-

(continua na próxima página)

Tabela 1 (continuação)

Variáveis Predictoras	Autores	Ano	País Amostra	Amostra	CC	Identi- dade	Planeja- mento	Resili- ência
Intelecto/ abertura à experiência	Arora & Rangnekar	2016	Índia	Gestores n = 363	-	0.126*	0.115*	0.196**
Percepção de adequação pessoa-trabalho e pessoa- organização	Carless	2005	Austrália	Policiais n = 116	0.38***	-	-	-
Experiência de carreira credenciada, autoeficácia, IE e motivação	Aremu	2005	Nigéria	Policiais n = 200	R ² = 0.352	-	-	-
Auto-eficácia	Aremu	2005	Nigéria	Policiais n = 200	0.290***	-	-	-
Autoavaliação central	Xiao, Zhou, Wu, Zhang, Miao, Zhang, & Peng	2014	China	Estudantes n = 167	0.255***	-	-	-
Autoeficácia da ciência	Chemers, Zurbriggen, Syed, Goza & Bearman	2011	EUA	Estudantes/ Pesquisador es n = 665	0.12*	-	-	-
Auto eficácia da liderança do grupo de trabalho	Chemers, Zurbriggen, Syed, Goza & Bearman	2011	EUA	Estudantes/ Pesquisador es n = 665	0.12*	-	-	-
Autoeficácia	Park & Jung	2015	Coréia do Sul	Trabalhador es n = 555	0.17**	-	-	-
Autoeficácia do professor	Jones	2017	EUA	Enfermeiros Professores n = 470	0.222***	-	-	-
Conscienciosidade x agradabilidade	Arora & Rangnekar	2016c	Índia	Trabalhador es n = 254	-	-	-	0.16*
Credenciamento	Aremu	2005	Nigéria	Policiais n = 200	0.317***	-	-	-

(continua na próxima página)

Tabela 1 (continuação)

Variáveis Predictoras	Autores	Ano	País Amostra	Amostra	CC	Identi- dade	Planeja- mento	Resili- ência
Trabalho para enriquecimento familiar (afeto, capital)	Cicek, Karaboga, & Sehitoglu	2016	Turquia	Variado n = 257	-	0.278***	-	-
Trabalho para enriquecimento familiar (desenvolver)	Cicek, Karaboga, & Sehitoglu	2016	Turquia	Variado n = 257	-	-	0.229**	-
Trabalho para o transbordamento familiar positivo (afetar)	Cicek, Karaboga, & Sehitoglu	2016	Turquia	Variado n = 257	-	0.227***	-	-
Dimensão desenvolvimento do trabalho para o enriquecimento familiar e a dimensão de valor comportamental do trabalho para o transbordamento familiar positivo	Cicek, Karaboga, & Sehitoglu	2016	Turquia	Variado n = 257	-	-	R ² 0.067	-
Trabalho para o transbordamento familiar positivo (valor comportamental)	Cicek, Karaboga, & Sehitoglu	2016	Turquia	Variado n = 257	-	-	- 0.299***	-
Afeto, a dimensão capital do trabalho para o enriquecimento familiar e a dimensão afetiva do trabalho para o transbordamento familiar positivo	Cicek, Karaboga, & Sehitoglu	2016	Turquia	Variado n = 257	-	R ² 0.248	-	-
As dimensões desenvolvimento do trabalho para o enriquecimento familiar e a dimensão de valor comportamental do trabalho para o transbordamento familiar positivo	Cicek, Karaboga, & Sehitoglu	2016	Turquia	Variado n = 257	-	-	R ² 0.067	-
Trabalho ao transbordamento familiar positivo	Cicek, Karaboga, & Sehitoglu	2016	Turquia	Variado n = 257	-	-	-	-0.224* R ² 0.063
Estado civil	Mrayyan & Al-Faouri	2008a	Jordânia	Enfermeiros n = 640	R ² = 0.008**	-	-	-

(continua na próxima página)

Tabela 1 (continuação)

Variáveis Predictoras	Autores	Ano	País Amostra	Amostra	CC	Identi- dade	Planeja- mento	Resili- ência
Experiência profissional:	Aremu	2005	Nigéria	Policiais n = 200	0.223***	-	-	-
Características pessoais	Novakovic & Fouad	2013	EUA	Meninas adolescente s n = 217	R ² = 0.144,	-	-	-
Autoeficácia	Novakovic & Fouad	2013	EUA	Meninas adolescente s n = 217	0.356*	-	-	-
Gênero/sexo	Mrayyan & Al-Faouri	2008b	Jordânia	Enfermeiros n = 640	R ² = 0.008**	-	-	-
Gênero	Mrayyan & Faouri	2008b	Jordânia	Enfermeiros n = 640	0.220***	-	-	-
Idade	Huang, Lawler & Lei	2007	Taiwan	Auditores n = 600	0.12*	-	-	-
Estado civil	Huang, Lawler & Lei	2007	Taiwan	Auditores n = 600	0.16*	-	-	-
Conjunto de variáveis (idade, estado civil, características do trabalho e compensação e benefícios)	Huang, Lawler & Lei	2007	Taiwan	Auditores n = 600	R ² = 0.21	-	-	-
Gênero	Nesje	2016	Noruega	Estudantes n = 1675	0.135**	-	-	-
Contribuir para o cuidado de enfermagem ao paciente	Mrayyan & Faouri	2008b	Jordânia	Enfermeiros n = 640	0.106***	-	-	-
Manter altos padrões de auto-performance	Mrayyan & Faouri	2008b	Jordânia	Enfermeiros n = 640	0.157***	-	-	-

(continua na próxima página)

Tabela 1 (continuação)

Variáveis Predictoras	Autores	Ano	País Amostra	Amostra	CC	Identi- dade	Planeja- mento	Resili- ência
Utilizar procedimentos de enfermagem como oportunidades de interação com pacientes	Mrayyan & Faouri	2008b	Jordânia	Enfermeiros n = 640	0.184***	-	-	-
Realizar medidas apropriadas em situações de emergência	Mrayyan & Faouri	2008b	Jordânia	Enfermeiros n = 640	0.204***	-	-	-
Planejamento e avaliação inicial dos cuidados de enfermagem com os outros	Mrayyan & Faouri	2008b	Jordânia	Enfermeiros n = 640	0.231*** R ² = 0.175	-	-	-
Utilize oportunidades de aprendizagem para um crescimento pessoal contínuo	Mrayyan & Faouri	2008b	Jordânia	Enfermeiros n = 640	0.239***	-	-	-
Idade	Nesje	2016	Noruega	Estudantes n = 1675	0.81**	-	-	-
Identidade	Chemers, Zurbriggen, Syed, Goza & Bearman	2011	EUA	Estudantes/ Pesquisadores n = 665	0.49*	-	-	-
Todas as dimensões do Big Five	Arora e Rangnekar	2016a	Índia	Gestores n = 363	-	R ² = 0.146	R ² = 0.138	R ² = 0.088
Inteligência Emocional: avaliação da auto-emoção	Ahmad, Seleim, Bontis, & Mostapha	2017	Líbano	Gestores n = 273	0.251***	-	-	-
Inteligência Emocional: avaliação da emoção dos outros	Ahmad, Seleim, Bontis, & Mostapha	2017	Líbano	Gestores n = 273	0.438***	-	-	-
Inteligência Emocional: uso da emoção	Ahmad, Seleim, Bontis, & Mostapha	2017	Líbano	Gestores n = 273	0.565***	-	-	-
Inteligência Emocional: regulação da emoção.	Ahmad, Seleim, Bontis, & Mostapha	2017	Líbano	Gestores n = 273	0.679***	-	-	-

(continua na próxima página)

Tabela 1 (continuação)

Variáveis Predictoras	Autores	Ano	País Amostra	Amostra	CC	Identi- dade	Planeja- mento	Resili- ência
Avaliação de auto-emoção	Adejuwon, Aderogba & Adekeye	2015	Nigéria	Profissionais da Saúde n = 223	0.05*	-	-	-
Regulação da Emoção	Adejuwon, Aderogba & Adekeye	2015	Nigéria	Profissionais da Saúde n = 223	0.51*	-	-	-
Status Cargo	Adejuwon, Aderogba & Adekeye	2015	Nigéria	Profissionais da Saúde n = 223	6.61*	-	-	-
Estado civil	Adejuwon, Aderogba & Adekeye	2015	Nigéria	Profissionais da Saúde n = 223	10.92**	-	-	-
Inteligência emocional	Adejuwon, Aderogba & Adekeye	2015	Nigéria	Profissionais da Saúde n = 223	R ² = 0.12	-	-	-
Inteligência emocional (EI);	Aremu	2005	Nigéria	Policiais n = 200	0.298***	-	-	-
Motivação pró-social	Nesje	2015	Noruega	Enfermeiros n = 160	0.26*** R = 0.07	-	-	-
Motivação;	Aremu	2005	Nigéria	Policiais n = 200	0.284***	-	-	-
Nível escolaridade	Gordon & Cui	2013	EUA	Adolescentes n = 8770	0.08** R ² = 0.10	-	-	-
Orientados para o futuro	Park & Jung	2015	Coreia do Sul	Trabalhadores n = 555	0.16**	-	-	-
Personalidade afirmadora,	Nesje	2016	Noruega	Estudantes n = 1675	0.146**	-	-	-

(continua na próxima página)

Tabela 1 (continuação)

Variáveis Predictoras	Autores	Ano	País Amostra	Amostra	CC	Identi- dade	Planeja- mento	Resili- ência
Dimensões da personalidade: extroversão	Zettler, Friedrich & Hilbig	2011	Alemanha	Variado n = 154	0.30***	-	-	-
Dimensões da personalidade: honestidade-humildade	Zettler, Friedrich & Hilbig	2011	Alemanha	Variado n = 154	-0.35***	-	-	-
Dimensões da personalidade: agradabilidade	Zettler, Friedrich & Hilbig	2011	Alemanha	Variado n = 154	-0.17*	-	-	-
Dimensões da personalidade: Conscienciosidade	Zettler, Friedrich & Hilbig	2011	Alemanha	Variado n = 154	0.21***	-	-	-
Personalidade maquiavélica	Zettler, Friedrich & Hilbig	2011	Alemanha	Variado n = 154	0.24* R ² = 0.32	-	-	-

Nota: CC = Comprometimento com a Carreira. R² = coeficiente de determinação. Valores: * = p<0.05; ** = p<0.01; *** = p<0.001.

Aspectos Promotores de Comprometimento com a carreira e Variáveis Organizacionais

Ao garantir o desenvolvimento de seus profissionais, por meio de aspectos relacionados à estrutura física, o ambiente e aspectos relacionados à gestão de Recursos Humanos, a organização passa a ter importante papel como preditor de comprometimento com a carreira dos profissionais que nela atuam. O estudo de Gaither et al. (2008) mostra que o ambiente de trabalho contribui de forma positiva para o comprometimento com a carreira dos profissionais da área da saúde.

Este dado é reforçado no estudo de Kidd e Green (2006), que apontam que variáveis relacionadas ao trabalho, como percepção de continuidade, sentimento de segurança (na carreira), autonomia e percepção de equidade são promotoras do comprometimento com a carreira. Os autores apontam ainda que as variáveis de comprometimento com a carreira podem ser impactadas por diferentes atitudes de trabalho, como autonomia, que prediz apenas planejamento e não o comprometimento com a carreira (Kidd & Green, 2006).

O estudo de Huang, Lawler e Lei (2007) destaca que características de trabalho criativas e significativas são predictoras do comprometimento com a carreira de profissionais da

contabilidade, e a falta destas no contexto organizacional reflete no aumento das intenções de abandonar o trabalho. Assim, promover o senso de profissionalismo e oferecer políticas e práticas que melhoram o equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar dos funcionários cria o comprometimento com a carreira dos auditores aumentando, conseqüentemente, o comprometimento com a organização atual e reduzindo a intenção de sair (Huang, Lawler & Lei, 2007).

Os estudos de Jones (2017), Yahya e Tan (2015) e Schudrich et. al. (2012), reforçam o papel organizacional, ao concluir que as políticas de compensação organizacional, em especial remuneração, e também as práticas de treinamento e desenvolvimento, são importantes preditores de comprometimento com a carreira. Segundo Yahya e Tan (2015), o trabalho árduo, recompensado pelo incremento salarial, é o principal fator que influencia o nível de comprometimento com a carreira. Os autores indicam ainda que a percepção de que há oportunidades de treinamento e desenvolvimento tende a predizer negativamente o comprometimento com a carreira. Isso se deve à dificuldade dos funcionários em transferir o que aprenderam para a prática, o que faz com que tenham a percepção de que o conhecimento e habilidades aprendidos não garantem o comprometimento de carreira com a organização. As políticas de remuneração, treinamento e desenvolvimento, e promoção explicam 49% da variância de comprometimento com a carreira (Yahya & Tan, 2015).

Segundo Gaither et al. (2008), os empregadores geralmente usam incentivos econômicos para recrutar novos funcionários e manter os atuais. Contudo, para estes autores, o salário é um importante preditor a curto prazo e sugerem que as características organizacionais relacionadas a interações interpessoais com a administração e os colegas de trabalho, bem como, treinamento em comunicação interpessoal, resolução de conflitos e empatia para com todos os funcionários são preditores mais fortes do que o salário, tanto de satisfação quanto de comprometimento organizacional. Concluem também, que satisfação com o trabalho é preditora de comprometimento com a carreira, resultado também encontrado nos estudos de Jones (2017), Schudrich et. al. (2012), e Gaither et al., (2008). Assim, para além das políticas de remuneração, o tratamento equitativo e a autonomia (Kidd & Green, 2006); o contrato psicológico, a imparcialidade e o respeito às diferenças individuais (Rodwell & Gulyas, 2013) também são preditores do comprometimento com a carreira.

Segundo Rodwell & Gulyas (2013), manter as promessas é mais importante do que fazer promessas que não podem ser cumpridas. Nesse sentido, os profissionais que perceberam um alinhamento entre seus conhecimentos, habilidades, valores e atitudes com os da organização,

relataram maior nível de desejo de permanecer comprometidos com o trabalho. Um exemplo disso é o estudo de Carless (2005), com policiais, que evidenciou que a identificação de políticas de igualdade de oportunidades de emprego é um preditor de comprometimento com a carreira.

Dados semelhantes são encontrados no estudo de Arora e Rangnekar (2016), que avaliaram o papel de programas de mentoria de carreira e de mentoria com orientação psicossocial. O estudo concluiu que apenas a mentoria com foco em modelos de atitudes, valores e comportamentos apropriados, que propõe espaços para discutir sobre as ansiedades e medos do mentorado através de aconselhamento apropriado é preditor de comprometimento com a carreira. Ao adotar a abordagem de interagir informalmente, através de uma relação de amizade, a mentoria com orientação psicossocial explica 8% da variância, de comprometimento com a carreira. Em geral, os estudos concluem que relacionamento de alta qualidade com o supervisor e percepções de práticas éticas em toda a organização (Kang, Stewart & Kim, 2011), características do trabalho e remuneração (Huang, Lawler & Lei, 2007) e aspectos ambientais, como organização de tarefas, menor carga de trabalho e menos estresse (Gaither et. al., 2008) predizem o comprometimento com a carreira, explicando 21% e 18% da variância, respectivamente.

Tabela 2

Preditores de comprometimento com a carreira - Características organizacionais

Variáveis Predictoras	Autores	Ano	País Amostra	Amostra	CC	Identi- dade	Plane- jamento	Resili- ência
Características do trabalho	Huang, Lawler & Lei	2007	Taiwan	Auditores n = 600	0.26***	-	-	-
Autonomia e compromisso organizacional de continuidade	Kidd & Green	2006	Reino Unido	Pesquisadores n = 220	- 0.20** R ² = 0.13	-	-	-
Autonomia	Kidd & Green	2006	Reino Unido	Pesquisadores n = 220	-	-	0.16*	-
Treinamento e desenvolvimento	Yahya & Tan	2015	Malásia	Funcionários n = 253	-0.261***	-	-	-

(continua na próxima página)

Tabela 2 (continuação)

Variáveis Predictoras	Autores	Ano	País Amostra	Amostra	CC	Identi- dade	Plane- jamento	Resili- ência
Investimento em trabalho de bem estar infantil	Schudrich, Auerbach, Liu, Fernandes, McGowan & Claiborne	2012	EUA	Cuidadores n = 760	0.29***	-	-	-
Percepção total do bem-estar infantil	Schudrich, Auerbach, Liu, Fernandes, McGowan & Claiborne	2012	EUA	Cuidadores n = 760	0.22***	-	-	-
Política de igualdade de oportunidades de emprego (EEO)	Carless	2005	Austrália	Policiais n = 116	0.22*	-	-	-
Relacionamento de alta qualidade com o supervisor	Kang, Stewart & Kim	2011	Coréia do Sul	Variado n = 477	0.12**	-	-	-
Percepções de práticas éticas em toda a organização	Kang, Stewart & Kim	2011	Coréia do Sul	Variado n = 477	0.45**	-	-	-
Recompensas competitivas e justas de remuneração e benefícios	Huang, Lawler & Lei	2007	Taiwan	Auditores n = 600	0.20**	-	-	-
Satisfação com recompensas Contingentes	Schudrich, Auerbach, Liu, Fernandes, McGowan & Claiborne	2012	EUA	Cuidadores n = 760	0.35***	-	-	-
Compensação	Yahya & Tan	2015	Malásia	Funcionários n = 253	0.848**	-	-	-
Satisfação com a natureza do trabalho	Schudrich, Auerbach, Liu, Fernandes, McGowan & Claiborne	2012	EUA	Cuidadores n = 760	0.35***	-	-	-
Tratamento equitativo	Kidd & Green	2006	Reino Unido	Pesquisadores n = 220	-	-	-	0.30*** $\zeta^2 = 0.1$
Satisfação com o trabalho	Rodwell & Gulyas	2013	Austrália	Enfermeiros n = 193	0.74* $R^2 = 0.47$	-	-	-

(continua na próxima página)

Tabela 2 (continuação)

Variáveis Predictoras	Autores	Ano	País Amostra	Amostra	CC	Identi- dade	Plane- jamento	Resili- ência
Violação contrato psicológico	Rodwell & Gulyas	2013	Austrália	Enfermeiros n = 193	0.19*	-	-	-
Satisfação profissional	Jones	2017	EUA	Enfermeiros Professores n = 470	0.358***	-	-	-
Aspectos ambientais	Gaither; Kahaleh; Doucette; Mott; Pederson & Schommer.	2008	EUA	Farmaceuticos n = 2250	0.27*	-	-	-
Orientação psicossocial (mentoria)	Arora & Rangnekar	2016	Índia	Gestores n = 124	0.319** R ² 0.08	-	-	-

Nota: CC = Comprometimento com a Carreira. R² = coeficiente de determinação. Valores: * = p<0.05; ** = p<0.01; *** = p<0.001 ;

Variáveis Situacionais como Predictoras de Comprometimento com a carreira

Os resultados mostram que as variáveis situacionais identificadas como predictoras de comprometimento com a carreira estão relacionadas ao contexto atual de trabalho e têm importante relação com o ambiente de trabalho (Mrayyan & Al-Faouri, 2008a) e desenvolvimento de carreira (Leal-Muniz & Constantine, 2005). Não é possível chegar a conclusões consistentes pelo fato de cada estudo ter como foco investigar diferentes conjuntos de variáveis, chegando a diferentes resultados em relação à relevância das variáveis situacionais para a predição do fenômeno. Mas o estudo de Gaither, Kahaleh, Doucette, Mott, Pederson & Schommer (2008) evidencia-se que a sobrecarga de papéis, em especial ao papel trabalho e o conflito de papéis entre trabalho e família é um importante preditores de comprometimento com a carreira estabelecendo uma relação negativa.

Os dois estudos com amostras de estudantes definem apoio dos pais percebido pelos adolescentes como um importante preditor do comprometimento com a carreira, seja em relação ao processo de escolha, planejamento de carreira, ou percepção de sucesso enquanto adulto jovem. O estudo de Gordon e Cui (2013) destaca que o comportamento dos pais em relação ao adolescente está relacionado positivamente a eventuais êxitos do adulto jovem, que incorpora o sistema de valores que foi passado pelos pais (Gordon & Cui, 2013). Os autores afirmam que os adolescentes, uma vez que atingem a idade adulta, passam a avaliar seu sucesso profissional

de maneira semelhante a dos pais. Também destacou que a parentalidade positiva durante a infância é responsável de forma baixa a moderada (4%) pelo comprometimento com a carreira. A esse respeito, Leal-Muniz & Constantine (2005) afirmam que o apoio percebido dos pais, ao predizer o comprometimento com a carreira do adolescente, fortalece o jovem para assumir maior responsabilidade por seu próprio processo de desenvolvimento de carreira.

Tabela 3

Preditores de comprometimento com a carreira - Características contextuais

Variáveis Predictoras	Autores	Ano	País Amostra	Amostra	CC	Id	Pl	Re
Apoio percebido pelos pais	Leal-Muniz & Constantine	2005	EUA	Estudantes n = 204	5.58*	-	-	-
Conflito de papéis	Gaither; Kahaleh; Doucette; Mott; Pederson & Schommer	2008	EUA	Farmacêuticos n = 2250	- 0.21*	-	-	-
Sobrecarga de papel	Gaither; Kahaleh; Doucette; Mott; Pederson & Schommer	2008	EUA	Farmacêuticos n = 2250	- 0.12*	-	-	-
Conflito entre trabalho e família	Gaither; Kahaleh; Doucette; Mott; Pederson & Schommer	2008	EUA	Farmacêuticos n = 2250	- 0.16*	-	-	-
Desempenho no trabalho	Mrayyan & Al-Faouri	2008a	Jordânia	Enfermeiros n = 640	R ² = 0.203**	-	-	-
Parentalidade positiva durante a adolescência	Gordon & Cui	2013	EUA	Adolescentes n = 8770	0.13** R ² = 0.04	-	-	-

Nota: CC = Comprometimento com a Carreira. R² = coeficiente de determinação. Valores: * = p<0.05; ** = p<0.01; *** = p<0.001 ;

Discussão

O presente estudo teve como principal objetivo identificar, a partir da revisão da literatura, os principais preditores de comprometimento com a carreira. O predomínio de estudos transversais, que empregam estratégias quantitativas para análise de dados, salientam os resultados encontrados no estudo de Lamas e Noronha (2014), e confirma a relevância dos resultados desta revisão sistemática. Corroborando ainda com os resultados do estudo acima

citado, os artigos analisados nesta pesquisa evidenciam que, apesar da frequência irregular, o número de publicações que investigam este fenômeno vem crescendo nos últimos anos, assim como o número de variáveis promotoras com as quais comprometimento com a carreira vem sendo relacionado. Além disso, foi possível observar que a maior parte dos estudos avaliam o fenômeno por meio de versões reduzidas da escala de Blau (1985) e Carson e Bedeian (1994), ou ainda, por meio de instrumentos desenvolvidos pelos próprios autores do estudo (Lamas & Noronha, 2014). De acordo com Gorenstein, Wang e Hungerbühler (2016) a personalização de instrumentos de medidas compromete a comparação dos resultados entre estudos e mesmo a obtenção de consenso em relação aos achados de diferentes pesquisadores.

A amostra dos estudos, composta principalmente por profissionais e estudantes denota a relação do comprometimento com a carreira com estratégias de escolha profissional (Leal-Muniz & Constantine, 2005), relação com o sucesso profissional de jovens (Gordon & Cui, 2013). Bem como, revelam a necessidade de investigar o comprometimento com a carreira perante particularidades de alguns grupos de profissionais (Aremu, 2015; Arora & Rangnekar, 2016a; Arora & Rangnekar, 2016b; Nesje, 2015), características organizacionais (Gaither et al., 2008; Kidd & Green, 2006; Yahya & Tan, 2015), elementos de personalidade (Nesje, 2016; Zettler, Friedrich & Hilbig, 2011) e o interesse por relacionar a características sociodemográficas (Adejuwon, Aderogba & Adekeye, 2015; Arora & Rangnekar, 2016; Mrayyan & Al-Faouri, 2008ab). Dados que corroboram com o estudo de Lamas e Noronha (2014), e reforçam a necessidade de de um modelo teórico mais delimitado que possa otimizar a classificação das variáveis em antecedentes.

Ao buscar aprofundar o conhecimento sobre os aspectos promotores do comprometimento com a carreira, os 86 preditores encontrados foram organizados em três categorias, nas quais estão identificadas como variáveis pessoais (ex, dados sociodemográficos, autoeficácia), organizacionais (ex, práticas de gestão de pessoas, mentoria) e situacionais (ex, conflito entre papéis, apoio percebido dos pais). Os resultados mostram não haver consenso em relação a preditores sociodemográficos (idade, gênero, estado civil, etc) podendo estes estar atrelados a particularidades da população alvo de estudo, assim como mostram os estudos de Andrade, Fernandes e Bastos (2013) e Goulet e Singh (2002). Bem como reforçam os achados de Andrade et al., (2013) que defendem que o comprometimento com a carreira se desenvolve principalmente por aspectos de personalidade e características de trabalho em comparação com dimensões sociodemográficas. E ainda, reforçam os resultados encontrados nos estudos de Fu (2011) e Duffy et al., (2011) que identificaram autoeficácia e identificação com a profissão (vocação) respectivamente, como importante preditor de comprometimento com a carreira.

Inteligência emocional também é um importante preditor no comprometimento com a carreira como mostram os estudos analisados neste trabalho (Ahmad, Seleim, Bontis & Mostapha, 2017; Aremu, 2005). Bem como evidenciam estudos em diferentes áreas que o caracterizam a inteligência emocional como uma importante competência profissional (Siva, Cunha, Macedo, Nunes (2017) atrelada ao sucesso profissional (Oliveira, 2018). A análise da categoria variáveis pessoais permitiu compreender que definir padrões e determinar modelos de comportamento, e consequentemente de perfil de profissionais a partir de teorias da personalidade, pode não garantir a seleção e retenção de profissionais comprometidos com a carreira (Zettler, Friedrich e Hilbig, 2011).

Em relação às variáveis organizacionais, é possível identificar que muitas das variáveis identificadas por Lamas e Noronha (2014) como frequentemente relacionadas a comprometimento com a carreira, como envolvimento com o trabalho e satisfação no trabalho podem ser consideradas promotoras de comprometimento com a carreira, de acordo com os estudos de Jones, (2017); Rodwell e Gulyas, (2013) e Schudrich et al., (2012). Também, destaca-se o papel social que a organização ocupa na vida das pessoas, influenciado na construção da identidade profissional a partir da realidade do dia a dia vivida pelo profissional (Clark, Hyde & Drennan, 2013). Assim, promover comprometimento com a carreira neste contexto exige que o profissional perceba um tratamento equitativo (Carless, 2005; Kidd & Green, 2006), receba orientação psicossocial - mentoria (Arora & Rangnekar, 2016) e tenha autonomia (Kidd & Green, 2006).

O modelo de trabalho formal ainda é predominante nas relações de trabalho no Brasil (IBGE, 2018), e ao evidenciar mudanças na organização do trabalho, nas trajetórias de carreira e consequentemente nas relações de emprego e (Chudzikowski, 2011). Bem como, ao verificar que na literatura há um predomínio de estudos que relacionam as práticas organizacionais, como gestão de pessoas e responsabilidade social a comprometimento com a organização (Costa & Bastos, 2014). E ao fato de estudos anteriores mostrar que o comprometimento com a carreira é preditor do comprometimento organizacional (Gaither et al., 2008; Huang et al., 2007; Lopina, Rogelberg e Howell, 2012), enfatiza-se a importância de que as organizações garantam políticas de igualdade de oportunidades de emprego (Carless, 2005) e promovam ambientes saudáveis e leves (Gaither et al., 2008). Bem como, estabeleçam relacionamentos de qualidade entre colaborador e supervisor (Kang, Stewart & Kim, 2011) e definam políticas de gestão de pessoas, direcionadas para o treinamento, desenvolvimento e recompensas justas de

remuneração e benefícios (Yahya & Tan, 2015; Huang, Lawler & Lei, 2007), a fim de promover comprometimento com a carreira dos profissionais que nesta trabalham.

Em relação às variáveis contextuais promotoras do comprometimento com a carreira identifica-se características distintas para profissionais e estudantes. Assim, evidencia-se que que os profissionais comprometidos com a carreira tendem a buscar equilíbrio de papéis para evitar, principalmente o conflito de papéis entre trabalho e família (Gaither et al., 2008). Estudos diversos mostram a importância do equilíbrio dos papéis trabalho e família para a promoção do bem estar do profissional e o consequente crescimento da organização (Alfenas, 2018; Santos, 2017). A relação com a família é destacada também entre adolescentes, uma vez que estes percebem no apoio recebido dos pais um importante os preditores de comprometimento com a carreira (Gordon & Cui, 2013; Leal-Muniz & Constantine, 2005).

Deste modo, os resultados do estudo evidenciam um grande número de variáveis promotoras do comprometimento com a carreira, não havendo um consenso sobre quais são determinantes. Contudo, permitem recomendar que o profissional que busca desenvolver maior comprometimento com a carreira, independentemente de idade, escolaridade, gênero ou estado civil, busque formações, facilitadores e processos que possibilitem ampliar a sua inteligência emocional, bem como a percepção de autoeficácia. Bem como, corroborando os dados identificados por Lamas e Noronha (2014), percebe-se que independente da categoria na qual a variável promotora está indexada, existe uma forte preocupação em explicar como o comprometimento com a carreira está relacionado ao comprometimento organizacional (Duffy et al., 2011), satisfação com a carreira (Duffy et al., 2011; Fu, 2011) e/ou com a intenção de turnover (Duffy et al., 2011; Morganson, Jones, & Major, 2010). Fato que reforça a necessidade e importância de construir modelos teóricos que reforcem as relações preditoras, mediadoras e consequentes de comprometimento com a carreira e assim seja possível compreender o comportamento do indivíduo em relação ao contexto organizacional (Huang, Lawler & Lei; Jones, 2017; Rodwell & Gulyas, 2013), mas principalmente em relação aos desafios de ter uma sequência de experiências ocupacionais ao longo da vida, e a partir destas produzir uma história com significado, chamada carreira (Savickas, 2013).

Implicações para a prática

Os resultados deste estudo são relevantes para direcionar a prática dos profissionais que lidam, por exemplo, com gestão de pessoas e orientação profissional e de carreira. Assim, para as organizações, em especial para a área de Gestão de Pessoas, sugere-se o desenho e

implementação de políticas claras de remuneração, considerando que esta é uma variável determinante em relação ao comprometimento do profissional com a carreira, e consequente comprometimento com a organização. Reforça-se também a importância de programas de Recursos Humanos direcionados para treinamento e desenvolvimento, promoção de qualidade de vida no trabalho, equidade de oportunidades, proximidade entre gestores e times e a garantia da autonomia, bem como o não rompimento do contrato psicológico.

Considerando a horizontalização de cargos, as atuais formações de times de trabalho, a busca pelo equilíbrio entre papéis e a necessidade das pessoas de se sentirem parte do negócio, reforça-se a importância da implementação de programas de mentoria nas empresas, com foco no desenvolvimento psicossocial dos profissionais. Bem como, a criação de políticas e práticas que promovam a flexibilidade de horários, e programas de desenvolvimento no qual os colaboradores possam fazer parte do planejamento e operacionalização do processo, tendo papel ativo no seu processo de desenvolvimento e no desenvolvimento de colegas.

Quanto aos profissionais que trabalham orientação de carreira com adolescentes, o estudo mostra a importância de envolver os pais neste processo, considerando o influente papel destes na percepção de sucesso dos filhos. De forma geral, os resultados deste estudo reforçam a importância de trabalhar com jovens, adultos e organizações a educação para a carreira.

Considerações Finais

Este artigo buscou sistematizar e atualizar o que já foi estudado sobre o comprometimento com a carreira, além de, a partir da análise desta produção científica, identificar as principais variáveis promotoras relacionadas ao tema. Os achados das pesquisas analisadas contribuíram para demonstrar a importância da auto-eficácia, inteligência emocional, equilíbrio entre papéis e programas de gestão de pessoas em profissionais e o papel do apoio dos pais em estudantes para o desenvolvimento do comprometimento com a carreira.

Cabe destacar que a heterogeneidade das populações dos estudos analisados e o grande número de adaptações feitas na medida de avaliação do comprometimento com a carreira, não contribuem para a generalização de resultados. Além disso, a falta de uso de termos como mediação e moderação na identificação dos artigos que seriam analisados é uma limitação deste estudo. O fato de a busca não ter apresentado nenhum estudo brasileiro, nem da América Latina, indicam a necessidade de que novos estudos teóricos, relacionados aos aspectos promotores do comprometimento com a carreira, incluindo variáveis mediadoras e moderadoras, sejam

realizados. Também se reforça a importância da realização de estudos empíricos transversais e longitudinais com o objetivo de verificar se os aspectos promotores de comprometimento com a carreira, encontrados neste estudo, são os mesmos na população brasileira.

Referências

- Adejuwon, G. A., Aderogba, A., & Adekeye, O. A. (2015). Health Workers' Commitment in Delta State: Influence of Personality and Workplace Experiences. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(4), 258.
- Ahmad, S. A., Seleim, A., Bontis, N., & Mostapha, N. (2017). Emotional Intelligence and Career Outcomes: Evidence from Lebanese Banks. *Knowledge and Process Management*.
- Alfenas, G. J. (2018). Arranjos laborais flexíveis e sua influência sobre os conflitos trabalho-família e a exaustão do trabalhador. 2018. 64.f. Monografia (Graduação em Administração) - Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana.
- Andrade, R. S., Fernandes, S. R. P., Bastos, A. V. B. (2013). Bem-estar subjetivo e comprometimento com a carreira: examinando suas relações entre professores de ensino superior. *Revista de Psicologia*, Fortaleza, v. 4 - n. 2, p. 47-60, jul./dez.
- Aremu, A. O. (2005). A confluence of credentialing, career experience, self-efficacy, emotional intelligence, and motivation on the career commitment of young police in Ibadan, Nigeria. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 28(4), 609-618.
- Arora, R., & Rangnekar, S. (2016a). Linking the Big Five personality factors and career commitment dimensions: A study of the Indian organizations. *Journal of Management Development*, 35(9), 1134-1148.
- Arora, R. & Rangnekar, S. (2016b). Perceived mentoring relationships and career outcomes - Results from the Indian power sector. *Global Business Review*, 17(3), 133-146.
- Arora, R. & Rangnekar, S. (2016c). The Interactive Effects of Conscientiousness and Agreeableness on Career Commitment. *Journal of Employment Counseling*, 53(1):14-29
- Baggerly, J., & Osborn, D. (2006). School Counselors' Career Satisfaction and Commitment: Correlates and Predictors. *Professional School Counseling*, 9(3)
- Ballout, H. I. (2009). Career commitment and career success: moderating role of self-efficacy. *Career Development International*, 14(7), 655-670.

- Bastos, A. V. B. (1994). Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato. *Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, DF.*
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Management Review* 16, 125-138. 85
- Baruch, Y. (2015). Career studies in search of theory: The rise and rise of concepts. *Career Development International* 1-31.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 58,277-288.
- Blau, G. J. (1985). Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*. 35,88103
- Carless, S. A. (2005). The influence of fit perceptions, equal opportunity policies, and social support network on pre-entry police officer career commitment and intentions to remain. *Journal of Criminal Justice*. 33(4), 341-352.
- Carless, S. A., & Bernath, L. (2007). Antecedents of intent to change careers among psychologists. *Journal of Career Development*, 33(3), 183-200.
- Carson, K. D. & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44,237-262.
- Chemers, M. M., Zurbriggen, E. L., Syed, M., Goza, B. K., & Bearman, S. (2011). The role of efficacy and identity in science career commitment among underrepresented minority students. *Journal of Social Issues*, 67(3), 469-491.
- Chen, Y. (2009). Career success of service personnel: The effects of perceived organizational support and career commitment. *6th International Conference on Service Systems and Service Management*.
- Chudzikowski, K. (2011). Career transitions and career success in the ‘new’ career era. *Journal of Vocational Behavior*
- Clark, M., Hyde, A., Drennan, J. (2013). Professional identify in higher education. In: Kehm, B. M., Teichler, U. *The academic profession in Europe: new tasks and new challenges*. Dordrecht, Netherlands: Springer Science + Business Media, p. 8 - 20.
- Cicek, I., Karaboga, T., & Sehitoglu, Y. (2016). A new antecedent of career commitment: work to family positive enhancement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 417-426.
- Costa, A. B.; Zoltowski, A. P. C. (2014). Como escrever um artigo de revisão sistemática. *Manual de produção científica*, 55-70.

- Costa, F. M. & Bastos, A. V. B. (2014). Comprometimento Organizacional: bases para uma abordagem processual. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. Jul-Set 2014, Vol. 30 n. 3, pp. 329-337
- Desselle, S. P. (2005). Survey of Certified Pharmacy Technicians in the United States: A Quality-of-Worklife Study. *Journal of the American Pharmacists Association*, 45(4), 458–465
- Desselle, S. P. (2016). An in-depth examination into pharmacy technician worklife through an organizational behavior framework. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 12(5), 722-732.
- Drebing, C., McCarty, E. F., & Emerson Lombardo, N. B. (2002). Professional caregivers for patients with dementia: Predictors of job and career commitment. *American Journal of Alzheimer's Disease & Other Dementias*, 17(6), 357–366.
- Duffy, R. D., Autin, K. L., Allan, B. A., & Douglass, R. P. (2015). Assessing work as a calling: An evaluation of instruments and practice recommendations. *Journal of Career Assessment*, 23(3), 351-366.
- Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 210-218.
- Fernández-Ríos, L. & Buela-Casal, G. (2009). Standards for the preparation and writing of Psychology review articles. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 9, 329-344.
- Freund, A. (2005). Commitment and job satisfaction as predictors of turnover intentions among welfare workers. *Administration in social work*, 29(2), 5-21.
- Fu, J. R. (2011). Understanding career commitment of IT professionals: perspectives of push-pull-mooring framework and investment model. *International Journal of Information Management*, 31, 279--293.
- Gaither, C. A., Kahaleh, A. A., Doucette, W. R., Mott, D. A., Pederson, C. A., & Schommer, J. C. (2008). A modified model of pharmacists' job stress: The role of organizational, extra-role, and individual factors on work-related outcomes. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 4(3), 231-243.
- Gordon, M. S., & Cui, M. (2013). Positive Parenting During Adolescence and Career Success in Young Adulthood. *Journal of Child and Family Studies*, 24(3), 762-771.
- Gorenstein, C., Wang, Y., & Hungerbühler, I. (2016). Instrumentos de Avaliação em Saúde Mental.
- Goulet, L.R., & Singh, P. (2002) Career Commitment: A Reexamination and an Extension. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 73-91.
- Graham, J. R., Fukuda, E., Shier, M. L., Kline, T. J., Brownlee, K., & Novik, N. (2013). Demographic, work-related, and life satisfaction predictors of northern social workers' satisfaction with work and profession. *International Social Work*, 56(5), 588-607.

- Hagmaier-Göttle, T., & Abele, A. (2015). Determinants of Job Satisfaction: Living one's calling as a neglected predictor. In R. Osbourne (Eds.), *Job Satisfaction: Determinants, Workplace Implications and Impacts on Psychological Well-Being*. New York: Nova Publishers.
- Hall D. (1971). A theoretical model of career sub identity development in organizational settings. *Organ Behav Hum Perform*, 6:50–76.
- Huang, T., Lawler, J., & Lei, C. (2007). The effects of quality of work life on commitment and turnover intention. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 35, 735-750.
- Inanc, E. E. & e Ozdilek, E. (2016). Work values as predictors of boundaryless career attitudes of generation y Turkish higher education students. *3rd International Conference on Education and Social Sciences*, 473-482.
- 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
- Johnson, C. D. & Stokes, G. S. (2002). The Meaning, Development, and Career Outcomes of Breadth of Vocational Interests. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 327-347.
- Jones, M. (2017). Career Commitment of Nurse Faculty. *Research and theory for nursing practice*, 31(4), 364-378.
- Juea, J. & Jung Hee Ha, J. H. (2018). The Professional Identity, Career Commitment and Subjective Well-being of Art Therapy Students. *The Arts in Psychotherapy*, 57, 27-33.
- Kamran, N., Emami, M. & Shakarbeigi, A. (2012). The investigation of the relation between personnel's emotional intelligence and professional commitment (case study in national company of purging and distribution of oil products in Iran (Shiraz). *Journal of Applied Sciences Research*, 8(2): 983–991.
- Kang, D., Stewart, J., & Kim, H. (2011). The effects of perceived external prestige, ethical organizational climate, and leader-member exchange (LMX) quality on employees' commitments and their subsequent attitudes. *Personnel Review*, 40(6), 761-784
- Kidd, J. M., & Green, F. (2006). The careers of research scientists: Predictors of three dimensions of career commitment and intention to leave science. *Personnel Review*, 35(3), 229-251.
- Kim, H., Kang, D. S., Lee, S. W., & McLean, G. (2016). Career commitment as a mediator between organization-related variables and motivation for training and turnover intentions. *Journal of Career Development*, 43(2), 130-144.
- Kong, H. (2011). Career Commitment of Hotel Employees in China. *Management and Service Science (MASS) - International Conference*, 1-3.

- Kong, H., Cheung, C., & Song, H. (2011). Hotel career management in China: Developing a measurement scale. *International Journal of Hospitality Management*, 30(1), 112-118.
- Kong, H., Cheung, C., & Song, H. (2012). Determinants and outcome of career competencies: Perspectives of hotel managers in China. *International Journal of Hospitality Management*, 31(3), 712-719.
- Lamas, K. C. A., & Noronha, A. P. P. (2014). Comprometimento com a carreira: análise da produção científica. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(1), 53-65. Recuperado em 01 de agosto de 2017, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000100005&lng=pt&tlng=pt.
- Leal-Muniz, V., & Constantine, M. G., (2005). Predictors of the Career Commitment Process in Mexican American College Students. *Journal of Career Assessment*, 13(2), 204-215.
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person- and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85, 799-811.
- Lemaire, J. B., & Wallace, J. E. (2014). How physicians identify with predetermined personalities and links to perceived performance and wellness outcomes: a cross-sectional study. *BMC health services research*, 14(1), 616.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8(4), 620-630.
- Lopina, E. C., Rogelberg, S. G. & Howell, B. (2012). Turnover in dirty work occupations: A focus on pre-entry individual characteristics. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85, 396-406.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Morganson, V. J., Jones, M. P., & Major, S. A. (2010). Understanding women's underrepresentation in science, technology, engineering, and mathematics: The role of social coping. *The Career Development Quarterly*, 59, 169--179.
- Mrayyan, M. T., & Al-Faouri, I. (2008a). Career commitment and job performance of Jordanian nurses. *Nursing Forum*, 43(1), 24-37.
- Mrayyan, M. & Faouri, I (2008b). Predictors of career commitment and job performance of Jordanian nurses. *Journal of Nursing Management*, 16, 246-256.
- Nesje, K. (2015). Nursing student's prosocial motivation: does it predict professional commitment and involvement in the job?. *Journal of Advanced Nursing*, 71(1), 115-125.
- Nesje, K. (2016). Personality and professional commitment of students in nursing, social work, and teaching: A comparative survey. *International Journal of Nursing Studies*, 53, 173-181.

- Niu, H. J. (2010). Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 743--750
- Novakovic, A., & Fouad, N. A. (2013). Background, personal, and environmental influences on the career planning of adolescent girls. *Journal of Career Development*, 40(3), 223-244.
- Oliveira, M. (2018). Análise dos instrumentos de avaliação de inteligência emocional e sua relação com a percepção do sucesso na carreira.. 2018. 66 folhas]. Dissertação (Administracao) - Universidade Metodista de Sao Paulo, São Bernardo do Campo.
- Park, I., & Jung, H. (2015). Relationships among future time perspective, career and organizational commitment, occupational self-efficacy, and turnover intention. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 43, 1547-1562.
- Pellerone, M., Passanisi, A., & Bellomo, M. F. P. (2015). Identity development, intelligence structure, and interests: a cross-sectional study in a group of Italian adolescents during the decision-making process. *Psychology research and behavior management*, 8, 239.
- Plianbangchang, P. (2003). Survey of Job Satisfaction among Pharmacists in Thailand. *Journal of Pharmacy Practice and Research*, 33, 117-120.
- Quevedo, Fleck & Carmo, (2013). O regime de dedicação exclusiva e a gestão do tempo: estudo de caso com docentes universitários. *ReCaPe Revista de Carreiras e Pessoas*. São Paulo, 03(3), 20-33
- Rodwell, J., & Gulyas A. (2013). The impact of the psychological contract, justice and individual differences: nurses take it personally when employers break promises. *Journal of Advanced Nursing*, 69(12):2774-85.
- Santos, A. P. C. (2017). A percepção de empresários juniores da geração Y sobre a relação trabalho-família. 2017. 49 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração)—Universidade de Brasília, Brasília.
- Savickas, M.L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M.L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: putting theory and reaserch to work* (2nd ed., pp. 147-183). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons
- Schudrich, W., Auerbach, C., Liu, J., Fernandes, G., McGowan, B., & Claiborne, N. (2012). Factors impacting intention to leave in social workers and child care workers employed at voluntary agencies. *Children and Youth Services Review*, 34(1), 84-90.
- Seema, A., & Sujatha, S. (2017). Perceived organisational support on career success: an employee perspective - an empirical study from an Indian context. *Middle East Journal of Management*, 4(1), 22-38.

- Shim, D. C. & Rohrbaugh, J. (2011). Government career commitment and the shaping of work environment perceptions. *The American Review of Public Administration*, 41(3), 263-284
- Silva, M. F., Cunha, J. P. L., Macedo, N. P., Nunes, E. R. C. (2017). Inteligência emocional como fator motivacional. *Métodos e Pesquisa em Administração*, v. 2, n. 1, p. 16-24,
- Siracuse, M. V., Schondelmeyer, S. W., Hadsall, R. S., & Schommer, J. C. (2004). Assessing career aspirations of pharmacy students. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 68(3), 75.
- Smith, V. (2010). Review article: Enhancing employability: Human, cultural and social capital in an era of turbulent unpredictability. *Human Relations*, 63, 279-303
- Smith, J., Conley, S., You, S., (2015). Perceptions of Retirement Affect Career Commitment: The Mediating Role of Retirement System Satisfaction for Two Teacher Age Groups. *Policing: Educational Gerontology*, 41: 267–281.
- Sullivan, S. E.; Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: a critical review and agenda for future exploration. *Journal of management*, v. 35(,) p. 1.542-71.
- Tamir, E. (2013). What Keeps Teachers in and What Drives Them out: How Urban Public, Urban Catholic, and Jewish Day Schools Affect Beginning Teachers' Careers. *Teachers College Record*, 115(6).
- Tamir, E., de Kramer, R. M. (2011). Teacher Retention and Career Commitments among DeLeT Graduates: The Intersection of Teachers' Background, Preparation for Teaching, and School Context. *Journal of Jewish Education*, 77(2), 76-97.
- Ugboro, I. O., & Obeng, K. (2015). The moderating effects of perceived threat to valued job features on career commitment among university professors. *Australian Journal of Career Development*, 24(1), 39–52.
- Wong, O. M. H. (2005). The Socioeconomic Determinants of the Age at First Marriage among Women in Hong Kong. *Journal of Family and Economic Issues*, 26(4), 529–550
- Wong, O. M. H. (2005). The Socioeconomic Determinants of the Age at First Marriage among Women in Hong Kong. *Journal of Family and Economic Issues*, 26(4), 529–550. doi:10.1007/s10834-005-7848-3
- Xiao, W., Zhou, L., Wu, Q., Zhang, Y., Miao, D., Zhang, J., & Peng, J. (2014). Effects of person-vocation fit and core self-evaluation on career commitment of medical university students: the mediator roles of anxiety and career satisfaction. *International journal of mental health systems*, 8(1), 8.
- Yahya, K. K., & Tan, F. Y. (2015). Enhancing Career Commitment: The Influence of Human Resource Management Practices. *International Journal of Business and Society*, 16(2), 237.

- Yang, H., Lv, J., Zhou, X., Liu, H., & Mi, B. (2017). Validation of work pressure and associated factors influencing hospital nurse turnover: a cross-sectional investigation in Shaanxi Province, China. *BMC Health Services Research*, 17(1).
- You, S. & Conley, S. (2015). Workplace Predictors of Secondary School Teachers' Intention to Leave: An Exploration of Career Stages. *Educational Management Administration & Leadership*, 43(4), 561-581.
- Zettler, I., Friedrich, N., & Hilbig, B. E. (2011). Dissecting work commitment: The role of Machiavellianism. *Career Development International*, 16(1), 20-35.
- Zhan, Y., Wang, M., & Yao, X. (2013). Domain specific effects of commitment on bridge employment decisions: *The moderating role of economic stress*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(3), 362-375.
- Zhou, H., Long, L. R., & Wang, Y. Q. (2009). What is the most important predictor of employees' turnover intention in Chinese call centre: job satisfaction, organisational commitment or career commitment?. *International Journal of Services Technology and Management*, 12(2), 129.

4 SESSÃO EMPÍRICA

Estudo 2: Comprometimento com a carreira e reflexo na percepção de empregabilidade

Resumo: As mudanças no contexto de trabalho e consequentemente na gestão de carreira faz com que pessoas e organizações busquem compreender o construto comprometimento com a carreira. O objetivo do estudo foi identificar as relações entre comprometimento com a carreira e percepção de empregabilidade, adaptabilidade de carreira, autorreflexão e insight de profissionais da região sul do Brasil. Participaram 535 indivíduos que responderam um questionário online com questões sociodemográficas e escalas para avaliar as variáveis de interesse do estudo. Os dados foram submetidos a análises descritivas e de rede. Os resultados evidenciam relação moderada e positiva entre comprometimento com a carreira e percepção de empregabilidade. Também destacam a relação entre adaptabilidade de carreira, autorreflexão e insight com comprometimento com a carreira. Permitem compreender que o comprometimento com a carreira assume um papel fundamental para os indivíduos que buscam se inserir ou manter em um emprego, adaptando-se às mudanças, e para isso, precisam refletir sobre si e buscar insights a fim de se perceber no contexto. Conclui-se que é fundamental auxiliar os profissionais a reconhecerem sua capacidade de assumir, de forma autoral, a responsabilidade pela sua trajetória de vida.

Palavras Chave: Comprometimento com a carreira, percepção de empregabilidade, adaptabilidade de carreira, autorreflexão e insight.

Abstract: The changes in the work context and consequently on career management makes people and organizations to seek to understand the construct career commitment. The objective of this study was to identify the relationship between career commitment and perceived employability, career adaptability, self-reflection and insight from professionals in the southern region of Brazil. Attended 535 individuals who answered an online questionnaire with socio-demographic issues and scales to assess the variables of interest to the study. The data were submitted to descriptive and network analyzes. The results show a moderate and positive relationship between career commitment and perceived employability. Also highlight the relationship between career adaptability, self-reflection and insight with career commitment. They allow us to understand that the career commitment assumes a fundamental role for the individuals who seek to insert or keep in a job, adapting to the changes, and for that, they need

to reflect on themselves and get insights in order to perceive themselves in the context. It is concluded that it is fundamental to help professionals to recognize their capacity to assume, in an authorial way, the responsibility for their life trajectory.

Key words: Career commitment, employability perception, career adaptability, self-reflection, and insight.

Introdução

As relações de trabalho sempre fizeram parte dos elementos descritivos do contexto social de um determinado período. No atual contexto, em que a produção e as relações são determinadas por avanços tecnológicos e pela busca de maior equilíbrio entre vida e trabalho (Wille, De Fruyt, & Feys, 2013), um crescente número de empregadores passa a conviver com o sentimento de que eles desejam mais seus funcionários do que estes a empresa (Kashefpakdel, Newton & Clark, 2018). As novas relações de trabalho passam a valorizar a capacidade pessoal do trabalhador em aplicar seu conhecimento e desenvolver habilidades para novas situações, considerando que se trata da geração que entra no mercado com maior nível de escolaridade na história e, ainda assim, precisa competir por oportunidades ou criar novas (Kashefpakdel, Newton & Clark, 2018).

Estas mudanças têm implicações diretas sobre a concepção de carreira, que antes dos anos 1990, era caracterizada pela progressão linear, vertical, com ascensão financeira, e contrato psicológico de lealdade mútua entre indivíduo e organização. O conceito baseava-se nas ocupações e cargos dentro das organizações, e o trabalhador era visto como um profissional reativo, adaptando-se às mudanças contextuais (Baruch, Szucs, & Gunz, 2015). No entanto, mediante reduções de postos de trabalho e consequente excesso de mão-de-obra qualificada disponível no mercado de trabalho, reflexo dos modelos de produção do Toyotismo e Volvismo, o modelo tradicional de carreira, descrito acima, deixou de ser a realidade dominante. Em várias organizações, mediante achatamento de hierarquias, a ascensão na carreira passou a ser feita por movimentos horizontais ou em ziguezague (Baruch, 2015). As próprias organizações passaram a estabelecer um novo contrato psicológico com os indivíduos, segundo o qual o trabalhador assumiria uma postura ativa frente às demandas do mercado e em relação à

construção de sua carreira (Fugate, 2006; Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004, Sullivan & Baruch, 2009).

O número de profissionais que são orientados para as chamadas carreiras contemporâneas, marcadas por mudanças frequentes na trajetória profissional e maior autonomia em relação à gestão da própria trajetória (Oliveira et al., 2010), apresenta um crescente aumento ao longo dos anos. Eles buscam trajetórias profissionais que permitam maior equilíbrio entre o tempo investido na carreira, assim como para desfrutar a vida (Wille, De Fruyt, & Feys, 2013).

Mudanças em relação às evidências de sucesso também são percebidas. Estas, anteriormente avaliadas somente por fatores objetivos (ex. promoções e aumentos salariais), passam a ser avaliadas também por fatores subjetivos. O indivíduo avalia seu sucesso de acordo com os próprios parâmetros psicológicos sobre reconhecimento, realizações, expectativas futuras e, principalmente, pela satisfação na carreira (Crooks, 2018; Kuijpers, Schyns, & Scheerens, 2006). Com o gradual aumento da busca por um equilíbrio entre metas de vida pessoal e metas de carreira profissional, nota-se que a procura por satisfação nesses dois aspectos também se torna cada vez mais presente na literatura a respeito das carreiras contemporâneas (Erdogan, Bauer, Truxillo, & Mansfield, 2012; Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005; Ng & Feldman, 2014; Salisu, Hashim, Galadanchi, 2019).

Neste contexto, é exigido dos profissionais, o desenvolvimento de novas características e comportamentos para que possam assumir a gestão de suas carreiras (Ribeiro, 2016; Santos, 2017; Wilton, 2011) e realizar suas metas de vida pessoal e carreira profissional, como, autogerenciamento e direcionamento para valores pessoais (Oliveira & Gomes, 2014), confiança nas próprias habilidades para o trabalho (Ourique & Teixeira, 2012), desenvolvimento de empregabilidade (Boto, 2011; Fraga 2013), capacidade de se adaptar às constantes mudanças do mercado (Lassance & Sarriera, 2012), e comprometimento com a carreira (Magalhães, 2013). Assim, o foco deixa de ser na carreira externa, ou planejamento de carreira realizado pela empresa, e passa a ser na carreira interna e no planejamento de carreira individual (Baruch, 2006; Santos, 2017), característico de um profissional comprometido com a sua carreira (Ribeiro, 2016).

Profissional como agente de sua carreira

Em uma visão construtivista de carreira, na qual os indivíduos vão constituindo suas trajetórias a partir de escolhas baseadas principalmente na satisfação pessoal, os trabalhadores

necessitam desenvolver suas competências de modo a se adaptarem ao mercado de trabalho, cada vez mais imprevisível, exigente e sem-fronteiras (Savickas, 2005). A construção da carreira deixou de ser vista como um conjunto de promoções em um mesmo emprego ou a sequência de diferentes empregos que compõem a trajetória dos indivíduos, para ser um processo construído através de significados atribuídos à escolha profissional (Savickas, 2005; 2013).

A carreira como construção contínua e de responsabilidade do indivíduo passa a exigir deste, além de uma atitude favorável à permanência na ocupação ou profissão, o envolvimento com o próprio desenvolvimento profissional, expresso pelo comprometimento com a sua carreira (Magalhães, 2005). O comprometimento com a carreira é uma variável que indica a atitude dos funcionários em relação a um emprego (Blau, 1985) e, para Carson e Bedeian (1994), é entendido como a motivação de uma pessoa para trabalhar na vocação escolhida.

Nesse sentido, o comprometimento com a carreira compreende as atitudes do trabalhador que o impulsionam ao desenvolvimento como profissional, ou seja, os direcionamentos dados, através do comportamento do trabalhador, para o atingimento das metas relativas ao trabalho (Blau, 1985; Magalhães, 2015; Meyer & Herscovitch, 2001; Niu, 2011; Riveros & Tsai, 2011). O comprometimento com a carreira considera os elementos Identidade, relacionado a quanto o indivíduo define a si mesmo a partir do trabalho que realiza; Planejamento, que é a capacidade de reconhecer limites e oportunidades e estabelecer metas e a Resiliência, que está relacionada à autoconfiança e à capacidade de superar problemas que venham a atingir a carreira, bem como, à disponibilidade para arriscar-se e à aceitação de desafios e de novos aprendizados (London, 1983).

Indivíduos comprometidos permanecem na carreira devido a emoções que geram forte identificação com a profissão e a sensação de ter feito a escolha certa (Kashefpakdel, Newton, & Clark, 2018). Adicionalmente, passam a medir o sucesso a partir de aspectos subjetivos, como a satisfação e a percepção de reconhecimento, e não mais por aspectos objetivos, como cargos e crescimento vertical (Zanon & Teixeira, 2006). Ao se tornarem mais comprometidos com as próprias carreiras do que com as organizações nas quais trabalham (Meyer, Allen & Topolnytsky, 1998; Carson & Bedeian, 1994), estes profissionais são encorajados à autogestão de carreira, que segundo Santos (2017), inclui a proatividade do indivíduo na procura e criação de oportunidades de carreira, e o desenvolvimento de competências transversais ou distintivas.

A procura por satisfação na vida e na carreira faz com que o indivíduo busque constante aprimoramento de características que favoreçam o seu desenvolvimento técnico, e de aspectos

psicológicos que permitam maior adaptação às constantes mudanças no mercado de trabalho (Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005). Entre as características psicológicas, destaca-se a percepção de empregabilidade, pelo fato de esta mediar a trajetória entre o desenvolvimento de habilidades para o trabalho e o alcance das metas de carreira do indivíduo (De Vos et al., 2011).

O construto empregabilidade percebida é entendido como um fenômeno psicossocial que envolve fatores objetivos (ex. participação em treinamentos e cursos técnicos) e subjetivos (ex. percepção da capacidade para criar, buscar, ou manter-se em um emprego). Estes fomentam o comprometimento na carreira e diminuem a insegurança em relação ao emprego (Praskova, Creed, & Hood, 2015; Ukces, 2014), favorecendo percepções individuais de valor para o mercado de trabalho e de satisfação com a carreira. O foco maior coloca-se no indivíduo, que deverá possuir um sentido de agência pessoal na construção da carreira (Rothwell & Arnold, 2007). Reforça assim, a ideia de que os indivíduos vão desenhando as carreiras à medida em que tomam suas decisões, baseadas, principalmente, na satisfação pessoal, desenvolvendo suas competências de modo a se adaptarem ao mercado de trabalho (Baruch, SzYcs, & Gunz, 2015; Savickas, 2005).

A empregabilidade é vista como uma exigência tanto para as organizações, que necessitam se manter competitivas, como para os profissionais, que buscam uma carreira de sucesso e necessitam se manter ativos e sobreviver a tais mudanças (Kashefpakdel, Newton, & Clark, 2018; Nauta, Van Vianen, Van der Heijden, Van Dam, & Willemssen, 2009;). Os indivíduos do século 21 precisam ser ativos e adaptáveis para realizar seus objetivos (Fugate, Kinicki, & Ashfort, 2004) e lidar efetivamente com transições de carreira (Wittekind, Raeder, & Grote, 2010).

À medida em que o ambiente de trabalho se torna mais dinâmico, a adaptabilidade ganha importância. Assim como a empregabilidade percebida, a adaptabilidade de carreira caracteriza-se como um conjunto de recursos psicossociais (Praskova, Creed, & Hood, 2015; Rudolph et al., 2017; Ukces, 2014) relacionados às atitudes e competências do indivíduo frente a si mesmo e ao seu contexto, e intimamente relacionado às possibilidades de gerenciar, com êxito, tarefas e transições relacionadas à carreira (Lassance & Sarriera, 2012; Rudolph et al., 2017).

A adaptabilidade de carreira reflete atitudes e, comportamentos que promovem a adaptação pró-ativa às mudanças nas situações de trabalho (Savickas & Porfeli, 2012). É definida como a prontidão e os recursos utilizados pelos indivíduos para lidar com as tarefas atuais e antecipadas do desenvolvimento vocacional, com transições ocupacionais e traumas

pessoais para, assim, conseguir solucionar problemas que se apresentam, geralmente desconhecidos, não definidos e complexos (Savickas, 2005; 2013).

Savickas (2004) propôs que a adaptabilidade de carreira pode ser mensurada a partir de quatro dimensões, que são essenciais para um adequado desenvolvimento de carreira, a saber: preocupação (concern), controle (control), curiosidade (curiosity) e confiança (confidence). Para o autor, indivíduos adaptáveis seriam aqueles capazes de: se tornarem preocupados em relação ao seu futuro como trabalhadores; possuir um senso de controle sobre seu futuro vocacional; demonstrar curiosidade para a exploração de possíveis identidades e cenários futuros; fortalecer a confiança para alcançarem seus objetivos. Savickas e Porfeli (2012) consideram estas quatro dimensões de ordem inferior, compostas de atitudes, crenças e competências, necessárias para adaptar-se com sucesso ou lidar com tarefas e mudanças relacionadas à carreira. Esta adaptação é percebida em atitudes do profissional em relação a sua satisfação, desempenho e engajamento no trabalho, na intenção de turnover, no bem-estar subjetivo, identidade e vocação de carreira, e na capacidade de empreender (Rudolph et al., 2017).

Mediante possibilidades de direcionamento da carreira, o indivíduo se torna produtor e também produto de realidades e interações sociais e, para dar sentido a ela, necessita desenvolver a autoconsciência. Trata-se da dimensão reflexiva que parece retroalimentar o processo e preceder escolhas, tornando os profissionais mais ou menos favorável ao equilíbrio psíquico e social (Leal, Souza & Souza, 2018). Segundo Grant et al. (2002), a autoconsciência privada pode ser dividida em duas dimensões: a autorreflexão, que está associada ao monitoramento das próprias ações, e o insight, que está associada à avaliação desse monitoramento por meio de um mecanismo integrado neural específico (Rochat, 2013; Webber, 2011). Assim, a autorreflexão e o insight, estariam envolvidos no processo de avaliar, refletir e regular os próprios sentimentos, pensamentos e comportamentos (Leal, Souza & Souza, 2018).

Mais especificamente, para Grant e Langford (2002) autorreflexão é a habilidade de se interessar pelos pensamentos sobre si e insight é a clareza que o indivíduo acredita ter sobre os próprios pensamentos, sentimentos e comportamentos. O conceito de autorreflexão se mostra bastante importante para a construção da carreira e o comprometimento com ela, no entanto, demonstra ser independente do insight. Muitos indivíduos podem passar grande parte do tempo refletindo sobre si, porém sem chegar ao entendimento sobre o que está sentindo e o porquê está se comportando de determinada maneira (DaSilveira, DeCastro & Gomes, 2012; Grant & Langford, 2002). Assim, profissionais com alto nível de autorreflexão, e baixo nível de insight,

podem demonstrar comportamentos e pensamentos considerados prejudiciais ao seu equilíbrio social e psicológico, como a ruminação (Grant, 2001; Grant et al., 2002).

Em função das repercussões destas características sobre o bem-estar psicológico a autorreflexão e o insight, tornam-se características essenciais para que os indivíduos possam gerir suas carreiras (Zanon & Teixeira, 2006). Bem como, potencializam o vínculo afetivo, o comprometimento do trabalhador com sua carreira, permitindo ao indivíduo maior compreensão sobre seus interesses, talentos e objetivos profissionais (DaSilveira, DeCastro e Gomes, 2012).

Considerando que hoje profissionais adultos enfrentam transições entre empregos, organizações e ocupações com mais frequência do que nunca antes, e que a partir da teoria de construção de carreira (Rizzatti, Sacramento, Valmorbida, Mayer, & Oliveira, 2018); Savickas, 2002; 2005) entende-se que o desenvolvimento de carreira explica como os indivíduos integram seus autoconceitos vocacionais em seus papéis de trabalho, justifica-se o presente estudo. Ele teve como objetivo explorar as possíveis relações entre comprometimento com a carreira, percepção de empregabilidade, adaptabilidade de carreira, autorreflexão e insight de trabalhadores brasileiros.

Assim, a primeira hipótese do estudo parte dos seguintes pressupostos: 1) a adaptação ativa centrada na pessoa constitui o fundamento conceitual para o construto de empregabilidade por estar ligada ao indivíduo e não ao seu estatuto de emprego. Isso significa dizer que o indivíduo pode ser empregável sem ter necessariamente um emprego (McArdle, Waters, Briscoe, & Hall, 2007); 2) a condição de ser empregável é mais importante do que a de estar empregado (Rueda, Martins & Campos, 2004); 3) o autogerenciamento é relevante para o desenvolvimento da empregabilidade (Oliveira & Gomes, 2014; Santos 2017); 4) existe uma relação positiva entre autoeficácia e empregabilidade percebida (Lent et al., 1994; Lent & Worthington, 1999); 5) a identidade de carreira do indivíduo conduz à empregabilidade, que consiste em um conjunto sinérgico de características individuais, dirigidas pela identidade de carreira do indivíduo (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004; Kashefpakdel, Newton, & Clark, 2018); 6) existe uma relação positiva entre comprometimento com a carreira e intenção de rotatividade, principalmente em pessoas com personalidade proativa, que atuam como agentes ativos, monitorando e tentando mudar seus ambientes e tomando ações que atendam seus objetivos de carreira (Vandenberghe & Ok, 2013); 7) cada vez mais, colaboradores se envolvem em comportamentos de mudanças com o objetivo de alinhar seus empregos com as próprias preferências, paixões e motivações (Ribeiro, 2016; Santos, 2017; Tims et al., 2012). Portanto, hipotetiza-se que:

H1. Comprometimento com a carreira terá correlação positiva com percepção de empregabilidade.

A segunda hipótese deste estudo teve como bases os seguintes pressupostos teóricos: 1) a compreensão de que o comprometimento com a carreira é uma força estabilizadora que direciona o comportamento do indivíduo para atingir metas de carreira (Meyer & Herscovitch, 2001); 2) a Teoria da Construção de Carreira (Savickas, 2005; 2013) enfatiza a adaptabilidade de carreira como uma manifestação de habilidades e da vontade do indivíduo de direcionar e gerenciar a sua vida de trabalho que, de modo geral, tem impacto na qualidade do reemprego (Zikic & Klehe, 2006), na rotatividade profissional (Klehe, Zikic, Van Vianen, & De Pater, 2011), nas estratégias de procura de emprego (Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic, & Nauta, 2010), no ajustamento à universidade (Gamboa & Vieira, 2011), no sucesso subjetivo no âmbito da carreira (Moreira e Silva, 2018; Zacher, 2014) e na satisfação com a vida (Hirschi, 2009; Soresi, Nota, & Ferrari, 2012); 3) que a clareza e a certeza que um sujeito tem sobre seus objetivos profissionais, traduzidos em projetos profissionais com metas definidas e planos para atingi-las, é entendida como decisão de carreira (Teixeira, 2010). Assim, propõe-se que:

H2. Adaptabilidade de carreira é preditor de comprometimento com a carreira.

A terceira hipótese considerou que: 1) em contextos de desenvolvimento profissional, o aumento de autoconsciência pode facilitar o entendimento do próprio estresse e da ansiedade e influenciar positivamente o aprendizado e o desempenho (Leal, Souza & Souza, 2018); 2) autorreflexão e “insight” atuam nos níveis de resiliência, apesar de o “insight” maximizar essa relação, favorecendo a adaptabilidade em cenários desfavoráveis e o otimismo em relação ao futuro (Cowden & Meyer-Weitz, 2016); 3) rotinas que auxiliem a autorreflexão, acompanhadas por uma abordagem estruturada de identificação e avaliação das fontes de estresse e suas possíveis consequências, podem ser estratégias eficazes para a autorregulação e, consequentemente, para a “performance” (Cowden & Meyer-Weitz, 2016); 4) programas para desenvolvimento de habilidades de autorreflexão e de enfrentamento ainda na faculdade podem aprimorar a atuação dos futuros profissionais, considerando que o estresse resultante da prática reduz quando autorreflexão e “insight” aumentam (Eng & Pai, 2015; Pai, 2015); 5) a

autorreflexão e o insight potencializam o vínculo afetivo e o comprometimento do trabalhador com sua carreira, possibilitando maior clareza ao indivíduo sobre seus objetivos, interesses e talentos profissionais (Grant & Langford, 2002). Assim, propõe-se como terceira hipótese:

H3. Autorreflexão e insight são preditores de comprometimento com a carreira.

A quarta e última hipótese baseou-se nos seguintes pressupostos: 1) na medida em que os indivíduos vão construindo a sua carreira e que tomam suas decisões com o objetivo de se sentirem satisfeitos e corresponderem às expectativas da sociedade, necessitam investir e desenvolver as suas competências de modo a se adaptarem e sobreviverem no mercado de trabalho (Savickas, 2005); 2) aqueles indivíduos que apresentam maior adaptabilidade de carreira tendem a manifestar maior empregabilidade (Boto, 2011; Fraga 2013); 3) os empregadores buscam profissionais com habilidades de empregabilidade transferíveis que lhes permite prosperar em qualquer ambiente de negócios (Kashefpakdel, Newton, & Clark, 2018); 4) a empregabilidade pode ser entendida como uma forma específica de adaptabilidade ativa no trabalho, que permite aos trabalhadores identificar e realizar as suas oportunidades de carreira, facilitando a movimentação entre postos de trabalho, dentro e fora das organizações (Fugate et al., 2004); 5) o processo da empregabilidade requer autoavaliação, pesquisa e tomada de decisão (Mallough & Kleiner, 2001). Assim, propõe-se a quarta hipótese deste estudo:

H4. Adaptabilidade de carreira atua como mediador de comprometimento com a carreira e percepção de empregabilidade.

Método

Participantes

A amostra do estudo foi composta por 535 profissionais residentes na região sul do país, com idade entre 18 e 65 anos ($M = 33.8\%$; $DP = .38$), de ambos os sexos, 41,5% homens e 58,5% mulheres. Destes, apenas 37,8% tinham filhos, 56,4% estavam cursando ou já haviam concluído a pós-graduação e 41,1% atuavam em cargo de gestão. Os critérios de inclusão na amostra foram, ter experiência de trabalho de, no mínimo, dois anos, residir na região sul do país, e consentir em participar do estudo. Os participantes foram selecionados por conveniência, por meio de e-mails e convites em redes sociais. O tamanho da amostra foi definido por meio

de cálculo amostral, que levou em consideração a população total da região Sul do país, estimada em 29,754 milhões de indivíduos (IBGE, 2018), considerando uma margem de erro de 0,05 e nível de confiança de 95%.

Instrumentos

O questionário online de coleta de dados desta pesquisa, foi composto por cinco escalas, além de um conjunto de perguntas utilizadas para descrever o perfil dos participantes. As variáveis analisadas e os instrumentos utilizados para isso encontram-se descritos a seguir:

a) Características Sociodemográficas. Foi utilizado um instrumento com questões sobre: idade, sexo, cidade, status de relacionamento, informações sobre filhos, formação, renda e tipo de vínculo trabalhista. Por meio deste questionário foi possível levantar o perfil do participante. Anexo B.

b) Comprometimento com a Carreira. Para avaliar esta variável foi utilizada a escala desenvolvida por Carson e Bedeian (1994), validada no Brasil por Magalhães (2013), que busca avaliar os níveis de Identidade (identificação e o significado pessoal do trabalho), Planejamento de Carreira (auto-avaliação de necessidades de desenvolvimento e o estabelecimento de metas de carreira), e Resiliência (resistência à ruptura da carreira em face de adversidades), dos seus respondentes. Para tanto, são utilizados quatro itens para avaliar cada uma das três dimensões, compondo um instrumento com 12 itens, pontuados com uma escala Likert de cinco pontos. Como exemplos de itens para avaliar Identidade utiliza-se de expressões como “*Minha linha de trabalho/campo de carreira tem um grande significado pessoal para mim*” e “*Eu estou fortemente identificado com a linha de trabalho/campo de carreira que escolhi*”. Em relação Planejamento há exemplos como “*Eu tenho uma estratégia para alcançar meus objetivos nesta linha de trabalho/campo de carreira*” e “*Eu não costumo pensar sobre o meu desenvolvimento pessoal nesta linha/campo de carreira. (inv)*”. Por fim, Resiliência é mensurado por meio de itens como “*Os problemas que encontro nesta linha de trabalho/campo de carreira às vezes me fazem questionar se os ganhos estão sendo compensadores. (inv)*” e “*O desconforto associado a minha linha de trabalho/campo de carreira às vezes me parece muito grande. (inv)*”. Apresenta índices de consistência interna (alpha de Cronbach) satisfatórios (alpha = .77 para Identidade, alpha = .75 para Planejamento, e alpha = .72 para Resiliência). Anexo C.

c) Autorreflexão e Insight. Construtos avaliados pela escala australiana criada por Grant et al. (2002), adaptada e validada para uso no Brasil por DaSilveira, DeCastro e Gomes (2012). É

composta por 20 itens, em formato de afirmativas, que devem ser pontuados por meio de escala Likert de cinco pontos. Oito são referentes à dimensão Insight, que se refere à capacidade de inspecionar e avaliar pensamentos, sentimentos e comportamentos e 12 à dimensão Autorreflexão, que diz respeito ao estado de entendimento interno que se tem sobre seus pensamentos, sentimentos e comportamentos. Em relação a Autorreflexão, são exemplos os itens “*É importante para mim avaliar as coisas que faço*” e “*Eu frequentemente penso sobre como me sinto sobre as coisas*”. Insight é mensurada pelos itens “*Eu normalmente estou ciente de meus pensamentos*” e “*Pensar sobre meus pensamentos me deixa ainda mais confuso*”. Apresenta índices de consistência interna (alpha de Cronbach) satisfatórios (alpha = .90 para Autorreflexão, e alpha = .82 para Insight). Anexo D.

d) Adaptabilidade de Carreira: Para avaliação desta variável, foi utilizada a escala de Adaptabilidade de carreira, desenvolvida por Savickas & Porfeli (2012) e validada no Brasil por Audibert e Teixeira (2015). É composta por 24 itens, que devem ser pontuados utilizando uma escala Likert de cinco pontos. Os itens abrangem questões relacionadas às quatro dimensões da adaptabilidade de carreira: preocupação (itens 1 a 6), controle (itens 7 a 12), curiosidade (itens 13 a 18), e confiança (itens 19 a 24). A dimensão preocupação é mensurada por itens como “*Pensar sobre como será o meu futuro*” e “*Planejar como atingir meus objetivos*”. Os itens que exemplificam controle são “*Assumir responsabilidade pelos meus atos*” e “*Acreditar na minha capacidade de dirigir a própria vida*”. Curiosidade é medida por itens como “*Explorar as opções antes de fazer uma escolha*” e “*Investigar profundamente as questões/dúvidas que eu tenho*”. Por fim, Confiança é mensurada por meio de itens como “*Solucionar problemas*” e “*Aprender novas habilidades*”. Apresenta índices de consistência interna (alpha de Cronbach) satisfatórios (alpha = .88 para preocupação, alpha = .83 para controle, alpha = .88 para curiosidade, e alpha = .89 para confiança). Anexo E.

e) Autopercepção de Empregabilidade: Para avaliar esta variável foi utilizada a escala desenvolvida por Peixoto, Janissek e Aguiar (2015), composta por dez itens em formato de afirmativas, que devem ser respondida em escala Likert de seis pontos. Do total de itens, quatro estão relacionados a manutenção do emprego atual, e seis itens avaliam a percepção de sucesso na conquista de um novo emprego caso o indivíduo perca o atual. Para mensurar Aquisição são utilizados itens como “*Caso saísse dessa empresa, eu não teria dificuldade de conseguir outro emprego*” e “*Minha experiência profissional me garante uma vantagem na hora de concorrer a uma vaga de emprego*”. Para a mensuração de Manutenção são considerados itens como “*Não me sinto ameaçado de perder esse emprego*” e “*A minha competência faz com que eu não precise me preocupar em perder o emprego*”. Apresenta índice de consistência interna (alpha

de Cronbach) satisfatório (alpha de = .75 para Manutenção, e alpha = .73 para Aquisição). Anexo F.

Procedimentos éticos

A realização deste estudo seguiu rigorosamente os padrões éticos em pesquisas, de acordo com a Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (CNS). O projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul e aprovado sob o número de registro CAAE 82019318.4.0000.5336.

Procedimentos de Coleta de Dados

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário online, disponibilizado na plataforma Qualtrics. Foram enviadas mensagens breves contendo informações sobre os objetivos do estudo, as condições para participação e o link para preenchimento do questionário online. A pesquisa foi divulgada nas redes sociais LinkedIn e Facebook e nas listas de whatsapp e e-mail de contatos dos pesquisadores, para pessoas que atendessem aos critérios de inclusão da amostra pudessem acessar o site de coleta de dados voluntariamente. Aos participantes que acessaram o questionário foi apresentado o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE), com a opção de concordar ou não em participar do estudo. Os que consentiram com a participação no estudo, tiveram acesso ao questionário. No TCLE foi assegurado aos participantes o sigilo dos dados, que a sua participação era voluntária e que eles poderiam parar de colaborar com a pesquisa em qualquer momento sem qualquer dano ou prejuízo para eles. A coleta de dados aconteceu no período de maio a setembro de 2018.

Procedimentos para análise dos dados

Os dados demográficos foram analisados com auxílio do software estatístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences), versão 21. As relações entre as variáveis de comprometimento com a carreira, adaptabilidade de carreira, percepção de empregabilidade, autorreflexão e insight foram analisados com o auxílio do software estatístico R. Foi feita a análise estatística descritiva, calculando-se a frequência, percentual, média e desvio padrão das variáveis. Posteriormente, foram realizadas análises de correlações bivariadas, para investigar a relação entre as variáveis independentes (percepção de empregabilidade, adaptabilidade de

carreira, autorreflexão e insight) e a variável dependente (comprometimento com a carreira). Para finalizar, foi conduzida uma análise de rede (Borsboom & Cramer, 2013) através do pacote qgraph (Epskamp, Cramer, Waldorp, Schmittmann, & Borsboom, 2012), na qual foram conduzidas correlações parciais regularizadas, nas quais o efeito multivariado é controlado e pequenos valores são fixados em zero. Deste modo, são mantidas apenas as correlações com maior força, representadas em um objeto gráfico bidimensional, formado por vértices (variáveis) e arestas (relações). A disposição das variáveis é definida de modo que a intensidade das arestas do grafo representa a magnitude dessas associações, enquanto seu padrão representa a direção (negativa ou positiva) das associações. O grafo ainda conta com a aplicação de um algoritmo de posicionamento (Fruchterman & Reingold, 1991), o qual faz com que as variáveis sejam aproximadas ou expelidas de acordo com sua associação. Quanto mais central é a variável, maior o número de associações com as demais (Borsboom & Cramer, 2013; Machado, Vicossi & Epskamp, 2015).

Além de estimar as correlações parciais e gerar o grafo da rede dessas associações, medidas descritivas são úteis para identificar as variáveis mais influentes neste sistema. A medida de proximidade (*closeness*) indica o inverso da distância de uma variável em relação às demais, representando o grau geral de associação desta (Borgatti, 2005). A medida de influência esperada (*expected influence*), por sua vez, é obtida por meio da soma das arestas de primeiro e segundo grau de cada variável, representando o quão influente é cada variável uma vez que esteja ativada (Robinaugh, Millner, & McNally, 2016).

Resultados

Análise descritiva

Em relação ao escore geral do comprometimento com a carreira, a amostra apresentou média 3.64 (DP = .73), o que indica que estão acima do ponto médio apresentado no artigo de validação da escala (M = 3.43), caracterizando-se como profissionais comprometidos com a sua carreira. Do mesmo modo, as dimensões identidade (M = 4.10, DP = .79) e planejamento (M = 3.77, DP = .93) tiveram resultados altos enquanto resiliência (M = 3.06, DP = 1.14) obteve resultado mediano.

Entre os índices de percepção de empregabilidade e autorreflexão e insight, verificou-se que todas as dimensões, a saber, aquisição (M = 4.93, DP = .66), manutenção (M = 3.95, DP = 1.26), autorreflexão (M = 2.66, DP = .54) e insight (M = 2.60, DP = .58), apresentaram

resultados medianos em relação à média obtida no estudo de validação da escala. Em relação à adaptabilidade de carreira, todas as dimensões atingiram resultados medianos: preocupação ($M = 3.51$, $DP = .86$), controle ($M = 3.94$, $DP = .73$), curiosidade ($M = 3.65$, $DP = .82$), confiança ($M = 4.08$, $DP = .68$), mas superiores à média obtida no estudo de validação da escala. Estes resultados sugerem que os trabalhadores participantes deste estudo são comprometidos com a carreira, tem uma boa percepção em relação à sua empregabilidade, demonstram ter autorreflexão e insight, bem como, se adaptam aos desafios do contexto do trabalho.

Análise de correlação

As correlações bivariadas apresentaram relações moderadas positivas entre as dimensões do comprometimento com a carreira (identidade, planejamento e resiliência) e dimensões da adaptabilidade de carreira (preocupação, controle, curiosidade e confiança) e em relação à dimensão aquisição, de percepção de empregabilidade. A relação entre as dimensões do comprometimento com a carreira e as variáveis autorreflexão e insight e percepção de empregabilidade (dimensão manutenção) são consideradas baixas. As correlações também apontam relação moderada entre adaptabilidade de carreira e percepção de empregabilidade e insight. Bem como relações significativas, mas baixas e negativas entre autorreflexão e comprometimento com a carreira (dimensão resiliência) e percepção de empregabilidade (dimensão manutenção), conforme descrito na Tabela 1.

As correlações parciais, também descritas na Tabela 1, indicam que as dimensões de comprometimento com a carreira (identidade e planejamento) tem relação baixa com a dimensão aquisição e não tem relação com a dimensão manutenção, ambas dimensões de percepção de empregabilidade. Também evidencia que a variável manutenção tem relação apenas com aquisição, ambas variáveis de percepção de empregabilidade, e esta relação é de nível moderado. Identifica-se ainda uma correlação baixa, porém positiva, entre autorreflexão e identidade e negativa com resiliência, ambas variáveis de comprometimento com a carreira, enquanto insight tem correlação positiva e baixa com resiliência. A dimensão preocupação, de adaptabilidade de carreira, tem apenas correlação com a dimensão planejamento, de comprometimento com a carreira, e esta é positiva e moderada. A relação entre as dimensões de adaptabilidade de carreira, são baixas e moderadas. Destas, apenas controle tem correlação com insight, curiosidade tem correlação com planejamento e confiança tem correlação com

identidade e aquisição, todas correlações positivas e baixas. Ainda, confiança tem correlação baixa e negativa com planejamento, dimensão de comprometimento com a carreira.

Tabela 1

Correlações Bivariadas e Parciais entre as dimensões das variáveis de interesse

<i>Dimensões</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.Identidade	-	.31	.16	.12	0	.15	0	0	0	0	.17
2.Planejamento	.49	-	.14	.13	0	0	0	.34	0	.08	-.16
3.Resiliência	.27	.29	-	0	0	-.17	.23	0	0	0	0
4.Aquisição	.34	.37	.09	-	.43	0	0	0	0	0	.15
5.Manutenção	.17	.21	.12	.49	-	0	0	0	0	0	0
6.Autorreflexão	.21	.22	-.07	.09	-.04	-	0	0	0	0	0
7.Insight	.24	.27	0.31	.22	.20	.07	-	0	.12	0	0
8.Preocupação	.35	.57	.22	.39	.26	.21	.28	-	.11	.33	.14
9.Controle	.34	.41	.20	.35	.25	.12	.33	.57	-	.22	.35
10.Curiosidade	.35	.46	.18	.39	.23	.20	.30	.68	.64	-	.34
11.Confiança	.37	.31	.13	.40	.21	.08	.27	.55	.65	.67	-

Nota: correlações bivariadas estão na diagonal inferior enquanto parciais na diagonal superior

Análises de Rede

As correlações parciais, ou seja, relações após controlados os efeitos das demais variáveis e suas respectivas dimensões investigadas, descritas na Tabela 1, são representadas graficamente na Figura 1. Em comparação com as correlações bivariadas, percebe-se que a rede mantém apenas aquelas relações mais estáveis e menos dependentes neste sistema.

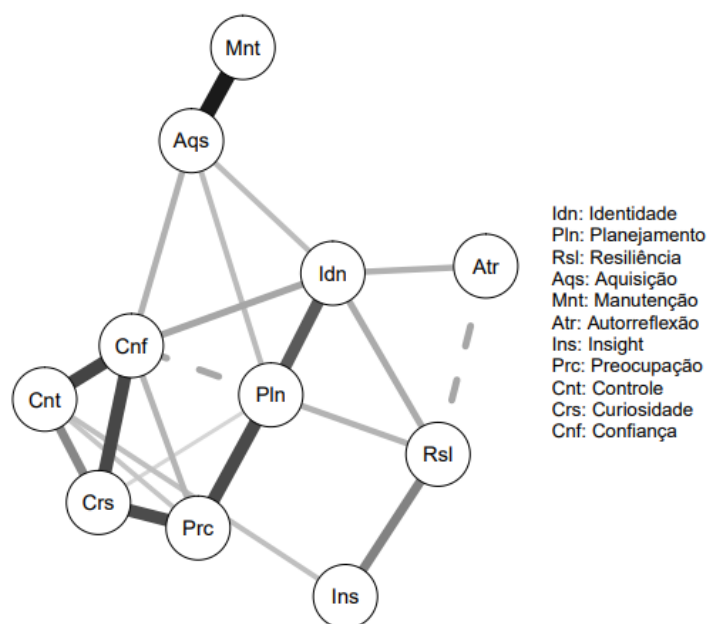


Figura 1. Análise de Rede Método Glasso. Correlações parciais entre as dimensões de Comprometimento com a Carreira (Identidade, Planejamento e Resiliência), Percepção de Empregabilidade (Aquisição e Manutenção), Autorreflexão e Insight e Adaptabilidade de Carreira (Preocupação, Controle, Curiosidade e Confiança). Linhas contínuas: correções positivas; linhas pontilhadas: correlações negativas.

Na Figura 2, são apresentadas as medidas de proximidade e força para a rede de correlações parciais de comprometimento com a carreira, percepção de empregabilidade, adaptabilidade de carreira, autorreflexão e insight na amostra avaliada. É possível observar que planejamento, confiança e identidade são as dimensões com mais proximidade (closeness), possuindo menor distância das outras variáveis, considerando que possuem o maior número de conexões observadas em razão de todas as possíveis. Enquanto confiança, curiosidade e preocupação apresentam um maior nível de influência esperada (expected influence), ou seja, quando presentes têm maior capacidade de influenciar o estado das outras dimensões.

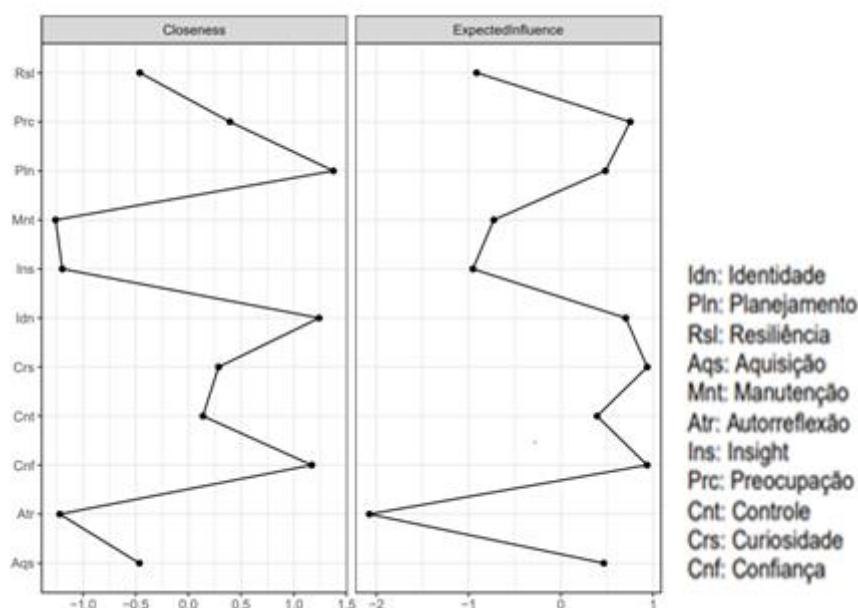


Figura 2. Medidas de centralidade das Subescalas

Discussão

Este estudo teve como principal objetivo entender as relações entre as variáveis comprometimento com a carreira, adaptabilidade de carreira, empregabilidade percebida, autorreflexão e insight. Os resultados mostram que, em primeiro ou segundo nível, todas as variáveis se relacionaram, de forma fraca ou moderada. A relação das variáveis percepção de empregabilidade com comprometimento com a carreira (hipótese 1), adaptabilidade de carreira e comprometimento com a carreira (hipótese 2) e autorreflexão e insight com a variável comprometimento com a carreira (hipótese 3) é confirmada. Adicionalmente, os resultados mostram que adaptabilidade de carreira não media a relação entre comprometimento com a carreira e percepção de empregabilidade, refutando assim, a hipótese quatro.

Ao verificar o nível de associação entre as dimensões de comprometimento com a carreira e de percepção de empregabilidade, previsto na hipótese 1, evidencia-se que a dimensão manutenção relaciona-se apenas com aquisição, ambas dimensões de empregabilidade percebida, confirmando os achados de estudos anteriores que afirmam que ser empregável é mais importante do que estar empregado (McArdle, Waters, Briscoe, & Hall, 2007; Rueda, Martins & Campos, 2004). A percepção de empregabilidade está diretamente relacionada às dimensões identidade e planejamento, considerados por Andrade, Fernandes e Bastos (2013), como os aspectos subjetivos que melhor definem o comprometimento com a carreira. Com base nos resultados encontrados, pressupõe-se que quanto maior for o nível de identidade, planejamento e de resiliência maiores serão os níveis de percepção de empregabilidade do

profissional, considerando que profissionais comprometidos com a carreira atuam como agentes ativos que monitoram e tentam mudar seus ambientes, e tomam ações que atendam seus objetivos de carreira (Vandenberghe & Ok, 2013), buscando alinhar seus empregos com suas próprias preferências, paixões e motivações (Ribeiro, 2016; Santos, 2017; Tims et al., 2012).

A importância das dimensões planejamento e identidade é reforçada quando analisados os resultados da relação positiva de adaptabilidade de carreira e comprometimento com a carreira, conforme sugerido na hipótese 2. Corroborando estudos anteriores, evidencia-se que profissionais curiosos e preocupados com a sua carreira, investigam oportunidades, com o objetivo de ampliar e diversificar as possibilidades e perspectivas de trabalho (Fiori, Bollmann, & Rossier, 2015; Zacher, 2014a;) e buscam planejar sua carreira de forma cuidadosa para alcançar seus objetivos (Rudolph, Lavigne, Katz, & Zacher, 2017).

É importante também destacar o papel da dimensão confiança na relação com o comprometimento com a carreira, considerando que esta é influenciada por todas as outras dimensões da adaptabilidade de carreira e se relaciona de forma negativa com planejamento e positiva com identidade. Assim, indivíduos confiantes, ao ter forte crença na capacidade de superar as barreiras de carreira (Negru-Subtirica & Pop, 2016), podem acabar por planejar menos sua trajetória, mas buscam integrar seus autoconceitos em seus ambientes de trabalho, criando histórias coerentes a partir da adaptabilidade de carreira e assim, promovendo forte senso de identidade (Rudolph, Lavigne, Katz & Zacher, 2017).

De forma semelhante, indivíduos com altos níveis de adaptabilidade de carreira, em especial, na dimensão confiança têm maior percepção de empregabilidade. Esta forte relação positiva entre confiança e empregabilidade é encontrada em outros estudos (Attisgobe et al., 2016; Potgieter, Coetzee & Ferreira, 2016; de Guzman & Choi, 2013; Gamboa, Paixão e Palma, 2014), bem como este resultado corrobora o do estudo de Rudolph, Lavigne, Katz & Zacher (2017), no qual, considerando as especificidades do contexto da pesquisa, adaptabilidade de carreira explica 20% da percepção de empregabilidade e a dimensão confiança, explica 30.6%, mostrando ser um fator dominante no desempenho do trabalho. De acordo com os autores, esta relação pode ser explicada considerando que a adaptabilidade de carreira aumenta o desenvolvimento de habilidades que colocam o indivíduo em vantagem competitiva em relação ao trabalho desejado.

A empregabilidade relaciona-se ao comportamento proativo de gestão da carreira em ambientes de constantes mudanças, exigindo do profissional comprometimento com a carreira, e o desenvolvimento de habilidades a fim de aumentar a adequação a empregos sustentáveis,

promovem adaptabilidade de carreira (Bezuidenhout, 2011; Potgieter, 2013). Assim, entende-se que as pessoas comprometidas com a carreira e com alto nível de adaptabilidade de carreira, principalmente confiança, acreditam poder resolver problemas, fazer escolhas e efetivamente perseguir objetivos de carreira, bem como, tendem a ser mais adaptáveis à insatisfação percebida nesse domínio (Herachwati e Rachma, 2018; Kashefpakdel, Newton & Clark, 2018).

Para Fiori, Bollmann & Rossier (2015), a forma como o indivíduo percebe o ambiente de trabalho está relacionada ao nível de controle, dimensão com forte poder de influência no presente modelo. Assim, quanto maior o nível de controle, maior a capacidade do indivíduo de se adaptar ao contexto de trabalho. Esta capacidade de mudança de comportamento, para Grant et al. (2002), está relacionada às habilidades de automonitoramento (autorreflexão) e autoavaliação (insight). Depende também da motivação para buscar entender com clareza aspectos de si e das situações que se apresentam (Stein & Grant, 2014). Para lidar de forma mais efetiva com demandas e suas emoções, ou para adequar comportamentos para superar adversidades, é importante que o indivíduo desenvolva a compreensão sobre seus pensamentos e emoções para, assim, perceber que têm maior controle sobre eventos negativos e suas emoções (Cowden & Meyer-Weitz, 2016)

Os resultados deste estudo corroboram com os achados de Cowden & Meyer-Weitz (2016), ao evidenciar a associação de autorreflexão e insight com resiliência. Mas diverge ao indicar que a relação entre autorreflexão e resiliência é negativa. Neste caso a relação é caracterizada com um processo que pode ser disfuncional, uma vez que refletir sobre si, sobre os próprios pensamentos, sentimentos e comportamentos, pode demandar elevado esforço consciente (Grant, 2001; Grant et al., 2002). Neste contexto, os níveis de autorreflexão variam na mesma direção em que os de ruminação (Sauter et al., 2010; Silvia & Phillips, 2011).

Para Grant et al., (2002) uma explicação para os achados divergentes pode estar relacionada às conceituações diversas da autorreflexão que precede processos ruminativos e é desprovida de conexões emocionais para refletir sobre pensamentos, comportamentos e emoções. Para o autor, os resultados autorreflexivos ruminativos, como a ansiedade, são subsequentes ao processo de autorreflexão. Considerando que os correlatos com a autorreflexão divergem, Cowden & Meyer-Weitz (2016) enfatizam a importância do insight para sustentar ou melhorar o funcionamento psicológico.

Profissionais com boa flexibilidade cognitiva mostram-se mais propensos a inibir sentimentos e pensamentos negativos e a aceitar mudanças no ambiente profissional (Leal, Souza, & Souza, 2018). Enfim, a habilidade das pessoas de transpor e enfrentarem dificuldades, frustrações e estresses comuns ao trabalho, torna-se fundamental no atual

contexto, e está relacionada a capacidade de alcançar uma compreensão conclusiva (insight) sobre os próprios pensamentos, sentimentos e motivos do que para poder avaliá-los (Moreira, De Souza, & Guerra, 2018).

Implicações para a prática

Este estudo permitiu identificar que as dimensões identidade, planejamento e confiança têm a menor distância entre o conjunto de variáveis investigadas. Adicionalmente, indicou que as dimensões preocupação, curiosidade e confiança têm o maior impacto sobre as variáveis estudadas, o que torna possível direcionar a atuação prática de profissionais que atuam com desenvolvimento de pessoas, em especial, com educação para a carreira.

Falar sobre carreira deve ser um processo contínuo e deve começar na infância, para que o indivíduo, ao se inserir no mercado de trabalho, tenha maior clareza sobre quais são seus interesses, necessidades e habilidades e para que, dentro do contexto no qual está inserido possa criar possibilidades e não apenas adaptar-se à realidade que está posta. Para tanto é fundamental entender que a maioria dos indivíduos, busca atuar em papéis no qual se identifique e respeite seus valores. Bem como, as pessoas buscam não apenas estar, mas pertencer a organização e/ou processo. Assim, é importante que as empresas e os profissionais que trabalham com desenvolvimento de pessoas em especial, relacionados a carreira, convidem o profissional a fazer parte da construção do processo, a desenvolver a habilidade de questionar, problematizar, sugerir, e inclusive dizer que não sabe.

Reforça-se a importância de trabalhar o autoconhecimento para que o profissional consiga ter clareza sobre sua identidade, e assim possa promover maior equilíbrio entre planejamento e confiança. Recomenda-se também direcionar a curiosidade do profissional pelo novo, em meio ao bombardeio de informações disponíveis hoje. Assim, para que a curiosidade possa ser desenvolvida é importante permitir o erro e reconhecer o processo, e não apenas focar no resultado. Em paralelo a confiança também pode ser trabalhada, ao delegar, orientar e dar feedback positivos e negativos. Bem como ao envolver a pessoa no processo, passa-se a delegar controle. Características consideradas importantes para o desenvolvimento de profissionais comprometidos com a carreira, que tem a habilidade de se adaptar a diferentes contextos, e ainda assim criar, oportunidades dentro e fora do modelo tradicional de relações de trabalho que ainda predomina no país, desenvolvendo a empregabilidade.

Limitações e Pesquisas Futuras

Nosso estudo sugere a importância de continuar a entender a relação entre comprometimento com a carreira, empregabilidade percebida, adaptabilidade de carreira, autorreflexão e insight. Mais investigações são necessárias buscando relacionar estas variáveis com dados sociodemográficos e assim, poder entender como estas relações se comportam com diferentes públicos (homens, mulheres, estudantes, estagiários). Nossas descobertas podem ajudar profissionais que atuam com o desenvolvimento de pessoas, aconselhamento de carreira e organizações preocupadas com o desenvolvimento da empregabilidade de seus colaboradores, a pensar sobre a identidade dos indivíduos enquanto profissionais, a promover o desenvolvimento da adaptabilidade para lidar com os desafios diários do contexto em que estão inseridos e das relações de trabalho que estão em constante transformação. Os conselheiros de carreira, em particular, podem ajudar os profissionais a pensarem em seus valores gerais, habilidades e interesses e como estes estão relacionados com a escolhas profissionais, práticas de trabalho e decisões de carreira.

Apesar de apresentar resultados promissores e relevantes o presente estudo teve limitações que devem ser mencionadas. Recrutamos profissionais da região sul do Brasil, por meio de divulgação eletrônica, o que limitou o tamanho da amostra. Uma vez que o recrutamento não foi feito a nível nacional, não podemos generalizar nossas descobertas para todos os profissionais brasileiros. Assim, em estudos futuros, seria importante correlacionar as variáveis com características individuais.

Tendo em vista a importância e a complexidade das variáveis pesquisadas, é fundamental que os estudos sobre comprometimento com a carreira, buscando sempre relacionar teoria e prática, tenham continuidade para criar modelos teóricos. E, principalmente para fornecer direcionamentos de atuação para todas as pessoas que tenham como pauta de trabalho e estudo a temática das carreiras.

Considerações Finais

Com base nos resultados deste estudo, sugere-se aos profissionais que trabalham com desenvolvimento de pessoas a importância de estimular a reflexão sobre o planejamento e a identidade dos assessorados para que, assim, possam tornar-se mais comprometidos com a sua carreira e menos dependentes da organização. Desta forma, será possível auxiliá-los na preparação para o mercado de trabalho do futuro, e para mudanças que já estão acontecendo

em algumas áreas para que, assim, desenvolvam uma percepção mais adequada sobre sua empregabilidade. Destaca-se a importância de avaliar o nível de confiança do profissional que está em processo de desenvolvimento, considerando que confiança e planejamento têm relação negativa, ou seja, profissionais com alto nível de confiança, tendem a planejar menos, e esta característica está diretamente relacionada ao autoconceito e ao nível de autoconhecimento da pessoa, bem como ao seu nível de adaptabilidade.

Por fim, os resultados deste estudo evidenciam que planejamento, confiança e identidade, que foram as variáveis com maior número de conexões na rede analisada, são também as dimensões mais sensíveis. Sendo assim, qualquer mudança realizada no modelo irá impactar positiva ou negativamente esse conjunto. O estudo também mostra que as dimensões com maior poder de interferência no estado das outras variáveis neste modelo são curiosidade, confiança e preocupação. Mediante estas informações é importante pensar práticas de desenvolvimento de carreira que ajudem o profissional a se tornar comprometido e bem-sucedido em sua carreira.

Referências

- Andrade, R.S.; Fernandes, S.R.P.; Bastos, A.V.B. (2013). Bem-estar subjetivo e comprometimento com a carreira: examinando suas relações entre professores do ensino superior. *Revista de Psicologia, Fortaleza*, v. 4, n. 2, p. 47-60.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177–202
- Attisgobe, K. A., Rossier, J., & Paboussoum, P. (2016). Career adapt-abilities scale in Togo: Psychometric properties and relation to general self-efficacy, employability and entrepreneurial intentions. Manuscript in preparation.
- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de adaptabilidade de carreira: evidências de validade em universitários brasileiros. *Revista Brasileira De Orientação Profissional*, 16(1), 83-93.
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human resource management review*, 16(2), 125-138.
- Baruch, Y., Szucs, N., & Gunz, H. (2015). Career studies in search of theory: the rise and rise of concepts. *Career Development International*, 20(1), 3 – 20. Doi: 10.1108/CDI-11-2013-0137
- Bastos, A. V. B. (1994). Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato. *Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, DF*.

- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 58,277-288.
- Borgatti, S. P. (2005). Centrality and network flow. *Social Networks*, 27 (1), 55–71. <http://dx.doi.org/10.1016/j.socnet.2004.11.008>
- Borsboom, D., & Cramer, A. O. J. (2013). Network analysis: An integrative approach to the structure of psychopathology. *Annual Review of Clinical Psychology*, 9, 91e121.
- Boto, B. C. N. (2011). Relação entre adaptabilidade e empregabilidade: um estudo exploratório com uma amostra do sector da construção civil (*Doctoral dissertation*).
- Carson, K. D. & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44,237-262.
- Costa, A. B.; Zoltowski, A. P. C. (2014). Como escrever um artigo de revisão sistemática. *Manual de produção científica*, 55-70.
- Cowden, R. G. & Meyer-Weitz, A. (2016). Self-reflection and self-insight predict resilience and stress in competitive tennis. *Social Behavior and Personality*, 44(7), 1133-1150.
- Crooks, E. W. U. (2018). Future time perspectives and career commitment. Does age influence this? A quantitative examination of a New Zealand working population. (Thesis, Master of Applied Psychology (MAppPsy)). The University of Waikato, Hamilton, New Zealand. Retrieved from <https://hdl.handle.net/10289/12199>
- DaSilveira, A. C., DeCastro, T. G., & Gomes, W. B. (2012). Escala de Autorreflexão e Insight: Nova Medida de Autoconsciência Adaptada e Validada para Adultos Brasileiros. *Psico*, 43(2), 155-162
- DaSilveira, A., DeSouza, M. L., & Gomes, W. B. (2015). Self-consciousness concept and assessment in self-report measures. *Frontiers in Psychology*, 6(930), 1-11.
- De Guzman, A. B. & Choi, K. O. (2013). The Relations of Employability Skills to Career Adaptability among Technical School Students. *Journal of Vocational Behavior*, v82 n3 p199-207.
- De Vos, A., De Hauw, S., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 438–447. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.010>
- Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78,210--218.
- Eng, C.-J. & Pai, H.-C. (2015). Determinants of nursing competence of nursing students in Taiwan: The role of self-reflection and insight. *Nurse Education Today*, 35(3), 450-455. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2014.11.021>

- Epskamp, S., Cramer, A. O. J., Waldorp, L. J., Schmittmann, V. D., & Borsboom, D. (2012). qgraph: Network visualization of relationships in psychometric data. *Journal of Statistical Software*, 48(4), 1e18
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle While You Work: A Review of the Life Satisfaction Literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038–1083. <http://doi.org/10.1177/0149206311429379>
- Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 113-121.
- Fraga, S. I. D. (2013). Adaptabilidade e empregabilidade numa perspectiva construtivista: estudo com desempregados em contexto de formação. Doutorado em Psicologia. Lisboa.
- Fu, J. R. (2011). Understanding career commitment of IT professionals: perspectives of push-pull-mooring framework and investment model. *International Journal of Information Management*, 31, 279--293.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- Fugate M. (2006). Employability. In Greenhaus J., Callanan G. (Eds.), *Encyclopedia of career development* (Vol. 1, pp. 267-271). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Gamboa, V., Paixão, O., & Palma, A. (2015). Adaptabilidade de Carreira e Autoeficácia na Transição para o Trabalho: O papel da Empregabilidade Percebida – Estudo com Estudantes do Ensino Superior. *Revista Portuguesa De Pedagogia*, , pp. 133-156.
- Gamboa & Vieira. (2011). O impacto da actividade exploratória nas vivências académicas de alunos do 1º ano de Psicologia. *VII Conferência Desenvolvimento Vocacional: Carreira, Criatividade e Empreendedorismo*. Portugal. 2011.
- Grant, A. M. (2001). Rethinking Psychological Mindedness: Metacognition, Self-reflection, and Insight. *Behaviour Change*, 8(18), 8-17. <https://doi.org/10.1375/bech.18.1.8>
- Grant, A.M., Franklin, J. & Langford, P. (2002). The Self-Reflection and Insight Scale: A New measure of private self-consciousness. *Social Behavior and Personality*, 30, 821-836.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2018). Censo Demográfico 2018 por estado: Trabalho - Amostra. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/estadosat/>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2018). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Terceiro trimestre de 2018. Disponível em <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pr/panorama>

- 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
- Kashefpakdel, E., Newton, O. & Clark, J. (2018). Joint Dialogue: How are Schools Developing Real Employability Skills?. Education and Employers, Edge Foundation and the National Education Union.
- Klehe, U.C., Zikic, J., Van Vianen, A.E.M., De Pater, I. (2011). Career adaptability, turnover and loyalty during organizational downsizing. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 217-229.
- Koen, J., Klehe, U. -C., Van Vianen, A. E. M., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 126–139.
- Kuijpers, M. A. C. T., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career Competencies for Career Success. *The Career Development Quarterly*, 55(2), 168–178. <http://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00011.x>
- Lassance, M. C. P., Sarriera, J. C. (2012). Saliência de papel de trabalhador, valores de trabalho e desenvolvimento de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, vol 13, n 1, 49-61.
- Leal, C. K. N., Souza, M. D. P., Souza, M. L. (2018). Autorreflexão e insight como dimensões da autoconsciência privada: uma revisão da literatura. *Psico*, 49(3), 231-241.
- Lent, R., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Lent, R., & Worthington, R. L. (1999). Applying career development theories to the school-to-work transition process. *The Career Development Quarterly*, 47(4), 291-296.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8(4), 620-630.
- Machado, W. L., Vissoci, J., & Epskamp, S. (2015). Análise de rede aplicada à Psicometria e à Avaliação Psicológica. In C. S. Hutz, D. R. Bandeira, & C. M. Trentini (Orgs.). *Psicometria* (pp. 125-146). Porto Alegre: ArtMed.
- Magalhães, M. O. (2005). Personalidades vocacionais e desenvolvimento na vida adulta: generatividade e carreira profissional. Tese de doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre
- Magalhães, M. O. (2013). Propriedades psicométricas da versão brasileira da escala de comprometimento com a carreira. *Psicol.cienc.prof. [online]*, vol. 33, n.2, pp. 303-317. ISSN 1414-9893. <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932013000200005>.
- Magalhães, M.O. (2015). Medidas do vínculo do trabalhador com a carreira. In: PUENTE-PALACIOS, K.; PEIXOTO, A.L. (Orgs.) Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed.

- Mallough, S. & Kleiner, B.H. (2001). How to determine employability and wage earning capacity. *Management Research News*, 24(3/4), 118-122
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 247-264
- Meyer, J.P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1998). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three- component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78,538-551.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Moreira, L. V., DeSouza, M.L. & Guerra, V. M. (2018). Self-Perception, Empathy and Moral Self-Concept Predict Moral Concerns in Adults.*Paidéia*, 28, e2818.
- Nauta, A., Van Vianen, A., Van der Heijden, B., Van Dam, K., & Willemssen, M. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation: the impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 233-251
- Negru-Subtirica, O., & Pop, E. I. (2016). Longitudinal links between career adaptability and academic achievement in adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 163-170
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367–408.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169–179. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.001>
- Niu, H. J. (2010). Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 29,743--750
- Nuri Herachwati and Aulia Rachma, (2018), “Organizational Commitment Versus Career Commitment” in The 2018 International Conference of Organizational Innovation, KnE Social Sciences, pages 371–383. DOI 10.18502/kss.v3i10.3388
- Oliveira, M. Z., & Gomes, W. B. (2014). Estilos reflexivos e atitudes de carreira proteana e sem fronteiras nas organizações contemporâneas brasileiras. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(1), 105-118
- Oliveira, M. Z., Zanon, C., Silva, I. S. da, Pinhatti, M. M., Gomes, W. B., & Gauer, G. (2010). Avaliação do Autogerenciamento e do Direcionamento de Carreira: Estrutura Fatorial da Escala de Atitudes de Carreira Proteana. Gerais: *Revista Interinstitucional de Psicologia*, Vol. 2(2), 160–169. Retrieved from <http://www.fafich.ufmg.br/gerais/index.php/gerais/article/view/99/57>

- Ourique, L. R., & Teixeira, M. A. P. (2012). Autoeficácia e personalidade no planejamento de carreira de universitários. *Psico-USF*, 17(2), 311–321. <http://doi.org/10.1590/S1413-82712012000200015>
- Pai, H.-C. (2015). The Effect of a Self-reflection and Insight program on the nursing competence of nursing students: a longitudinal study. *Journal of Professional Nursing*, 31(5), 424-431. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2015.03.003>
- Peixoto, A. D. L. A., Janissek, J., & Aguiar, C. V. N. (2015). Autopercepção de Empregabilidade In K. Puente-Palacios & A. D. L. A. Peixoto, *Ferramentas de Diagnóstico para Organizações e Trabalho: Um Olhar a partir da Psicologia* (pp. 175-186). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Potgieter, I., & Coetzee, M. (2013). Employability attributes and personality preferences of postgraduate business management students. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(1), 01-10.
- Potgieter, I. L.; Coetzee, M; Ferreira, N. (2016). Employability capacities and organisational commitment foci of human resource professionals: An exploratory study, *Journal of Psychology in Africa*, 26:5, 436-442
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015). Self-regulatory processes mediating between career calling and perceived employability and life satisfaction in emerging adults. *Journal of Career Development*, 42(2), 86-101.
- Ribeiro, G. B. O comprometimento com a carreira e a percepção de sucesso na carreira: estudos de caso com coaches que atuam na cidade de Belo Horizonte. Belo Horizonte, 2016. DISSERTAÇÃO
- Riveros, A.M. and Tsai, T.S.T. (2011) Career Commitment and Organizational Commitment in For-Profit and Non-Profit Sectors. *International Journal of Emerging Science*, 1, 324-340.
- Rizzatti, Daniela Bach, Sacramento, Adriana Malheiros, Valmorbida, Viviane de Souza, Mayer, Viktoria Pereira, & Oliveira, Manoela Ziebell de. (2018). Transição de carreira em adultos brasileiros: um levantamento da literatura científica. *Gerais : Revista Interinstitucional de Psicologia*, 11(1), 153-173.
- Robinaugh, D. J., Millner, A. J., & McNally, R. J. (2016). Identifying highly influential nodes in the complicated grief network. *Journal of Abnormal Psychology*, 125(6), 747–757.
- Rochat, P. (2013). Self-consciousness and the origins of the ethical stance. In B. R. Kar (Ed.), *Cognition and brain development: Converging evidence from various methodologies* (pp. 157-171). Washington, DC: American Psychological Association.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23-41.
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 1-12

- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 151–173.
- Rueda, F.J.M., Martins, L.J.; & Campos, K.C.L. (2004). Empregabilidade: o que os alunos universitários entendem sobre isso? *Psicologia: Teoria e Prática* 6(2) 63-73.
- Salisu, I., Hashim, N & Galadanchi, A. (2019). Entrepreneurial career resilience and entrepreneurial career success: Does entrepreneurial career commitment matter?. *Management Science Letters* , 9(1), 73-90.
- Santos, J. I. V. (2017). O papel do comprometimento profissional na relação de mediação entre gestão de carreira e o comprometimento organizacional. Lisboa. DISSERTAÇÃO
- Sauter, F. M., Heyne, D., Blöte, A. W., van Widenfelt, B. M., & Westenberg, P. M. (2010). Assessing Therapy-Relevant Cognitive Capacities in Young People: Development and Psychometric Evaluation of the Self-Reflection and Insight Scale for Youth. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 38(3), 303-317.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149- 205). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2004). The Theory and Practice of Career Construction. In D. Brown (Ed.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. NJ: John Wiley & Sons, p. 42-70
- Savickas, M.L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M.L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: putting theory and reaserch to work* (2nd ed., pp. 147-183). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673
- Silvia, P. J. & Phillips, A. G. (2011). Evaluating self-reflection and insight as self-conscious traits. *Personality and Individual Differences*, 50(2), 234-237. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.09.035>
- Stein, D. & Grant, A. M. (2014). Disentangling the relationships among Self-Reflection, Insight, and Subjective Well- Being: The role of dysfunctional attitudes and core Self-Evaluations. *The Journal of Psychology*, 148(5), 505-522. <https://doi.org/10.1080/00223980.2013.810128>

- Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 705–711.
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542–1571.
- Teixeira, M. A. P. (2010). Desenvolvimento de carreira em universitários: construção de um instrumento. *Anais do III Congresso Brasileiro de Psicologia Ciência e Profissão*.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). The development and validation of the Job Crafting Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173–186.
- Ukces. (2014). Growth Through People. London:UKCES
- Vandenberghe, C.; Ok, A. B. (2013). Career commitment, proactive personality, and work outcomes: a crosslagged study", *Career Development International*, Vol. 18 Issue: 7, pp.652-672
- Webber, S. (2011). Who Am I? Locating the neural correlate of the self. *Bioscience Horizons: The International Journal of Student Research*, 4(2), 165-173. doi:10.1093/biohorizons/hzr018
- Wille, B., De Fruyt, F., & Feys, M. (2013). Big Five Traits and Intrinsic Success in the New Career Era: A 15-Year Longitudinal Study on Employability and Work-Family Conflict. *Applied Psychology*, 62(1), 124–156. <http://doi.org/10.1111/j.14640597.2012.00516.x>
- Wilton, N. (2011). The shifting sands of employability. *CESR Review*, 4, 2-5
- Wittekind, A., Raeder, S. and Grote, G. (2010), A longitudinal study of determinants of perceived employability. *J. Organiz. Behav.*
- Yang, W.-N., Johnson, S., & Niven, K. (2018). “That’s not what I signed up for!” A longitudinal investigation of the impact of unmet expectation and age in the relation between career plateau and job attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 71–85. doi:10.1016/j.jvb.2018.03.006
- Zacher, H. (2014). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 188-198
- Zanon, C., Teixeira, M. A. P. (2006). Adaptação do Questionário de Ruminação e Reflexão (QRR) para estudantes universitários brasileiros. *Interação em Psicologia*, Curitiba, jan./jun. 2006, (10)1, p. 75-82
- 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.

5. Considerações finais

Considerando que este estudo nasceu de questionamentos sobre a prática, nada mais justo que propor uma reflexão que converse com a teoria e com a prática. Este estudo teve como objetivos principais estabelecer um modelo teórico com base na identificação de aspectos promotores do comprometimento com carreira e entender como este construto se relaciona com empregabilidade percebida, adaptabilidade de carreira, autorreflexão e insight.

Ao buscar entender o que faz um profissional ter clareza dos seus valores, objetivos e apartir destes estabelecer metas direcionadoras para a sua atuação, considerando e superando desafios (alguns previstos outros não). E ainda, conseguir se adaptar ao cenário de mudanças globais que impactam de forma direta nas relações de trabalho e trajetórias de vida, mantendo-se confiante de que é um candidato atrativo para o mercado, confirma-se o óbvio, quando falamos de pessoas, não existe uma receita. Mas o estudo permite fazer algumas implicações que podem contribuir tanto em perspectivas acadêmicas relacionadas à carreira e Psicologia Organizacional e do Trabalho, quanto aos profissionais que trabalham com desenvolvimento de pessoas e que entendem que a carreira é um importante papel na vida do indivíduo, bem como às organizações que buscam atrair, desenvolver e reter talentos a partir de diretrizes e práticas de Gestão de Pessoas.

Assim, quanto aos aspectos promotores do comprometimento com a carreira o estudo mostra que dados sociodemográficos podem não ser determinantes, mas que profissionais com mais idade e/ou experiência, fatores diretamente relacionados, podem ser mais comprometidos com a carreira se comparados a jovens, considerando que estes já fizeram grandes investimentos de ordem financeira, psíquica e social no decorrer de sua trajetória de vida, aqui também entendida como carreira. Bem como os resultados mostram que profissionais que se sentem capazes de atingir objetivos e tem Inteligência emocional desenvolvem maior comprometimento com a carreira. Resultado que está diretamente relacionado aos desafios de mercado hoje, que exigem do profissional uma postura mais ativa em relação as suas escolhas de carreira, bem como, demandam grande habilidade emocional para lidar com as mudanças, desafios e resgatar inclusive, relações entre as pessoas, competência que nos últimos anos vem sendo ignorada em prol de resultados.

O estudo também mostra uma mudança de comportamento que vem sendo percebida nas pessoas que estão inseridas no mercado de trabalho hoje. Opta-se aqui a olhar para o comportamento e não atrelar a nenhuma geração, afinal, são profissionais de diferentes idades e culturas que compõem este estudo e há um consenso nestas de que o equilíbrio de papéis,

principalmente em relação a família e trabalho é um importante preditor de comprometimento com o trabalho. Ao analisar este dado e ao olhar para a prática, entendo que aqui a família representa uma mudança de comportamento social nos últimos anos, no qual o trabalho continua tendo papel importante e em muitos casos, é a identidade do profissional, mas este não é mais um papel prioritário. E sim, a busca pelo equilíbrio de papéis passa a ser a prioridade.

Neste contexto a organização passa a ter um papel ainda mais importante, bem como, precisa fazer adaptações para manter-se atrativa aos profissionais, uma vez que podem estar mais comprometidos com a sua carreira do que com a organização. Assim, promover ambientes leves, divertidos, de trocas e construções colaborativas passa a ser essencial. Qualidade de vida no trabalho é o desejo de profissionais comprometidos com a sua carreira e isso envolve práticas de gestão de pessoas transparentes sobre remuneração, reconhecimento profissional. E mais, exige que os gestores e os profissionais de gestão de pessoas, passem a pensar os treinamentos e desenvolvimento de seus colaboradores de forma colaborativa, afinal quem melhor para saber o que precisa e/ou deseja desenvolver que o responsável pela própria carreira?

Estes dados são reforçados pelos resultados do estudo empírico que mostra que um profissional comprometido com a carreira se percebe capaz de fazer movimentações no mercado de trabalho. Mas principalmente que para ter sucesso em sua trajetória de vida, é importante que desenvolva confiança, curiosidade e controle. Características estas, que são de cunho psicológico e que irão refletir em comportamentos. Mediante estes dados fica o convite, a todos que são comprometidos com a sua carreira e/ou que buscam desenvolver esta habilidade nas pessoas, para que promova espaços para falar sobre carreira; permita a dúvida; incentive a pesquisa; valorize o processo de aprendizado e não apenas o resultado; dê autonomia a pessoa; delegue, mas não abandone; trabalhe com feedback constante e envolva a pessoa no processo, tornando a parte deste.

Pequenas atitudes podem determinar a trajetória de carreira de um profissional. E estas vem sendo acumuladas em todo o ciclo de vida da pessoa, como o próprio estudo mostra, quando fala da importância do papel do apoio percebido pelos pais (aqui lido como cuidadores, pessoas referências) nas escolhas de carreira e percepção de sucesso dos adolescentes. Assim, fica o desejo de que conversas sobre carreira passem a ser parte do cotidiano das pessoas e o lembrete:

“Conheça todas as teorias, domine todas as técnicas, mas ao tocar uma alma humana seja apenas outra alma humana”.

Carl G. Jung

6 Anexos

Anexo A: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - Estudo II

Nós, Profa. Dra. Manoela Ziebell de Oliveira, do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da PUCRS, e Tatiane Cristine Froelich, mestrande do programa, responsável pela pesquisa “Aspectos promotores do comprometimento com a carreira e reflexos na percepção de empregabilidade” estamos fazendo um convite para você participar como voluntário nesse estudo.

Esta pesquisa pretende investigar preditores do comprometimento com a carreira e como estes refletem na percepção de empregabilidade. Acreditamos que ela seja importante porque buscará compreender construtos que estão relacionados com o comprometimento com a carreira e como este reflete na sua percepção de empregabilidade.

Para a realização desta pesquisa será encaminhado um questionário online para ser preenchido. A primeira parte deste questionário é o presente termo, que irá indicar que você concorda em participar deste estudo para então ter acesso as questões. Você poderá ter acesso aos resultados dos questionários.

A participação nesse estudo é voluntária, e se você decidir não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo. Na publicação dos resultados desta pesquisa, sua identidade será mantida no mais rigoroso sigilo. Serão omitidas todas as informações que permitam identificá-lo (a). O maior desconforto para você será o tempo para responder o instrumento. O benefício será o de contribuir para o desenvolvimento de um estudo científico. Você tem o direito de pedir uma indenização por qualquer dano que resulte da sua participação no estudo. É importante esclarecer que, caso você decida não participar, basta você fechar este questionário sem que isso implique em nenhuma consequência.

Durante todo o período da pesquisa você tem o direito de esclarecer qualquer dúvida ou pedir qualquer outro esclarecimento, bastando para isso entrar em contato, com a pesquisadora responsável Manoela Ziebell de Oliveira, fone (51)3320.7747 a qualquer hora.

Em caso de algum problema relacionado com a pesquisa você terá direito à assistência gratuita que será prestada pela equipe vinculada ao Grupo de Pesquisa na PUCRS.

Você tem garantido o seu direito de não aceitar participar ou de retirar sua permissão, a qualquer momento, sem nenhum tipo de prejuízo ou retaliação, pela sua decisão (voluntariedade).

Se por algum motivo você tiver despesas decorrentes da sua participação neste estudo com transporte e/ou alimentação, você será reembolsado adequadamente pelos pesquisadores (ressarcimento de despesas com transporte e alimentação do participante e de seu acompanhante se for o caso).

As informações desta pesquisa serão confidenciais, e serão divulgadas apenas em eventos ou publicações científicas, não havendo identificação dos participantes, a não ser entre os responsáveis pelo estudo, sendo assegurado o sigilo sobre sua participação (confidencialidade).

Caso você tenha qualquer dúvida quanto aos seus direitos como participante de pesquisa, entre em contato com Comitê de Ética em Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (CEP-PUCRS) em (51) 33203345, Av. Ipiranga, 6681/prédio 50 sala 703, CEP: 90619-900, Bairro Partenon, Porto Alegre – RS, e-mail: cep@pucrs.br, de segunda a sexta-feira das 8h às 12h e das 13h30 às 17h. O Comitê de Ética é um órgão independente constituído de profissionais das diferentes áreas do conhecimento e membros da comunidade. Sua responsabilidade é garantir a proteção dos direitos, a segurança e o bem-estar dos participantes por meio da revisão e da aprovação do estudo, entre outras ações.

Ao consentir com este termo, você não abre mão de nenhum direito legal que teria de outra forma. Não valide este termo de consentimento a menos que tenha tido a oportunidade de fazer perguntas e tenha recebido respostas satisfatórias para todas as suas dúvidas.

Ao clicar no botão ‘Aceito Participar da Pesquisa’ vocês estará assinando virtualmente o presente Termo de Consentimento. Neste você declara que autoriza a sua participação no projeto de pesquisa e que seus dados coletados serão para fins científicos. Também declara de que foi informado dos objetivos e dos procedimentos desta pesquisa de forma clara e detalhada. E que foi esclarecido do fato de que sua participação sigilosa não acarretará nenhum prejuízo para a sua situação profissional e pessoal.

Eu após a leitura (ou a escuta da leitura) deste documento e de ter tido a oportunidade de conversar com o pesquisador responsável, para esclarecer todas as minhas dúvidas, acredito estar suficientemente informado, ficando claro para mim que minha participação é voluntária e que posso retirar este consentimento a qualquer momento sem penalidades ou perda de qualquer benefício. Estou ciente também dos objetivos da pesquisa, dos procedimentos aos quais serei submetido, dos possíveis danos ou riscos deles provenientes e da garantia de confidencialidade e esclarecimentos sempre que desejar.

Diante do exposto expresse minha concordância de espontânea vontade em participar deste estudo.

12. Tempo de experiência profissional (considerando estágio):

- ☐ Acima de 10 anos ☐ Entre 8 e 10 anos ☐ Entre 5 e 8 anos
☐ Entre 2 e 5 anos ☐ Abaixo de 2 anos

13. Há quanto tempo trabalha na empresa atual: _____ anos _____ meses

14. Você é proprietário da empresa em que trabalha? ☐ sim ☐ não

15. Tipo de empresa em que trabalha:

☐ Privada ☐ Pública ☐ ONG/ 3º setor ☐ Cooperativa ☐ Outro.
Qual? _____

16. Número de empregados da empresa na qual você trabalha

☐ até 9 ☐ de 10 a 20 ☐ 21 a 49 ☐ 50 a 99 ☐ 100 a 499 ☐ mais de 500

17. Carga horária trabalhada (semanal)

☐ Menos de 40 horas ☐ De 40 a 45 horas ☐ de 45 a 60 horas ☐ Mais de 60 horas

Anexo C: Escala de Comprometimento com a Carreira.

(Magalhães, 2013)

1. Minha linha de trabalho/campo de carreira é uma parte importante de quem eu sou.	1 2 3 4 5
2. Minha linha de trabalho/campo de carreira tem um grande significado pessoal para mim.	1 2 3 4 5
3. Eu não me sinto emocionalmente apegado a esta linha de trabalho/campo de carreira. (inv)	1 2 3 4 5
4. Eu estou fortemente identificado com a linha de trabalho/campo de carreira que escolhi.	1 2 3 4 5
5. Eu tenho uma estratégia para alcançar meus objetivos nesta linha de trabalho/campo de carreira.	1 2 3 4 5
6. Fico criei um plano para o meu desenvolvimento nesta linha de trabalho/campo de carreira.	1 2 3 4 5
7. Eu tenho metas específicas para meu desenvolvimento nesta linha de trabalho/campo de carreira.	1 2 3 4 5
8. Eu não costumo pensar sobre o meu desenvolvimento pessoal nesta linha de trabalho/campo de carreira. (inv)	1 2 3 4 5
9. Os desgastes associados à minha de trabalho/campo de carreira às vezes me parecem grandes demais. (inv)	1 2 3 4 5
10. Os problemas que encontro nesta linha de trabalho/campo de carreira às vezes me fazem questionar se os ganhos estão sendo compensadores. (inv)	1 2 3 4 5
11. Os problemas desta linha de trabalho/campo de carreira me fazem questionar se o fardo pessoal está valendo a pena. (inv)	1 2 3 4 5
12. O desconforto associado a minha linha de trabalho/campo de carreira às vezes me parece muito grande. (inv)	1 2 3 4 5

Anexo D: Escala de Autorreflexão e Insight.
(DaSilveira, DeCastro e Gomes, 2012)

Responda os itens a seguir escrevendo o número que melhor representa a sua opinião nos quadrados que antecedem cada frase, de acordo com a chave apresentada. Você pode usar os números 1,2,3,4, ou 5, dependendo do quanto você discorda ou concorda com as informações.

Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Em dúvida	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
1	2	3	4	5

	1. Eu não penso muito frequentemente em meus pensamentos
	2. Eu realmente não estou interessado em analisar meu comportamento
	3. É importante para mim avaliar as coisas que faço
	4. Eu sou muito interessado em examinar o que eu penso
	5. Eu raramente dependo tempo na reflexão sobre mim
	6. Eu frequentemente examino meus sentimentos
	7. É importante para mim tentar entender o que significam meus sentimentos
	8. Eu realmente não penso sobre o porquê eu me comporto da forma com que me comporto
	9. Eu definitivamente tenho uma necessidade em entender a forma como minha mente funciona
	10. Eu frequentemente reservo um tempo para refletir sobre meus pensamentos
	11. É importante para mim estar apto a entender como meus pensamentos surgem
	12. Eu frequentemente penso sobre como me sinto sobre as coisas
	13. Eu normalmente estou ciente de meus pensamentos
	14. Eu frequentemente estou confuso sobre o modo como realmente me sinto sobre as coisas
	15. Eu normalmente tenho uma idéia bem clara sobre por que tenho me comportado de uma certa maneira

	16. Frequentemente eu estou ciente de que estou tendo um sentimento, mas não sei bem o que é
	17. Meu comportamento frequentemente me desafia
	18. Pensar sobre meus pensamentos me deixa ainda mais confuso
	19. Frequentemente eu acho difícil compreender a forma com que me sinto sobre as coisas
	20. Eu normalmente sei por que me sinto da forma com que me sinto.

Anexo E: Escala de Adaptabilidade de Carreira.
(Audibert e Teixeira, 2015)

Diferentes pessoas usam diferentes pontos fortes para construir suas carreiras. Ninguém é bom em tudo, cada um de nós enfatiza alguns pontos mais do que outros. Por favor, avalie o quanto você desenvolveu cada uma das seguintes habilidades, usando a escala abaixo. Por favor, marque a resposta de acordo com o seu momento atual, isto é, de acordo com o modo que você vê, hoje, o quanto desenvolveu cada uma das habilidades abaixo.

Desenvolvi pouco ou nada	Desenvolvi mais ou menos	Desenvolvi bem	Desenvolvi muito bem	Desenvolvi extremamente bem
1	2	3	4	5

1	Pensar sobre como será o meu futuro.	1	2	3	4	5
2	Perceber que meu futuro depende das escolhas de hoje.	1	2	3	4	5
3	Preparar-me para o futuro.	1	2	3	4	5
4	Estar atento(a) às escolhas educacionais e profissionais que eu devo fazer.	1	2	3	4	5
5	Planejar como atingir meus objetivos.	1	2	3	4	5
6	Pensar com cuidado sobre a minha carreira.	1	2	3	4	5
7	Manter-me entusiasmado(a) e otimista.	1	2	3	4	5
8	Tomar decisões por conta própria.	1	2	3	4	5
9	Assumir responsabilidade pelos meus atos.	1	2	3	4	5
10	Manter-me fiel às minhas convicções.	1	2	3	4	5
11	Acreditar na minha capacidade de dirigir a própria vida.	1	2	3	4	5
12	Fazer o que eu considero certo para mim.	1	2	3	4	5
13	Explorar o ambiente ao meu redor.	1	2	3	4	5
14	Procurar por oportunidades de crescimento pessoal.	1	2	3	4	5
15	Explorar as opções antes de fazer uma escolha.	1	2	3	4	5
16	Observar diferentes maneiras de fazer as coisas.	1	2	3	4	5
17	Investigar profundamente as questões/dúvidas que eu tenho.	1	2	3	4	5

18	Ser curioso(a) com relação às novas oportunidades.	1	2	3	4	5
19	Realizar as tarefas de forma eficiente.	1	2	3	4	5
20	Ser cuidado(a) para fazer as coisas bem feitas.	1	2	3	4	5
21	Aprender novas habilidades.	1	2	3	4	5
22	Esforçar-me para fazer o melhor possível dentro das minhas habilidades.	1	2	3	4	5
23	Superar obstáculos.	1	2	3	4	5
24	Solucionar problemas.	1	2	3	4	5

Anexo F: Escala de Autopercepção de empregabilidade (EAE)

Na sequência você encontra uma série de afirmações sobre a sua posição em relação ao mercado de trabalho. Avalie, com base na escala a seguir, o seu grau de concordância em relação a cada uma das afirmações apresentadas.

Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
1	2	3	4	5	6

Sinto-me capaz de vencer os obstáculos necessários para entrar em uma organização.	1 2 3 4 5 6
Caso saísse dessa empresa, eu não teria dificuldade de conseguir outro emprego.	1 2 3 4 5 6
Sinto que possuo conhecimentos e habilidades importantes para o mercado de trabalho.	1 2 3 4 5 6
Minha experiência profissional me garante uma vantagem na hora de concorrer a uma vaga de emprego.	1 2 3 4 5 6
Considero que sou capaz de aprender novas habilidades para conseguir um trabalho.	1 2 3 4 5 6
Acredito que outra empresa tem interesse em me contratar.	1 2 3 4 5 6
Mesmo diante das atuais dificuldades de inclusão no mercado de trabalho não me sinto ameaçado.	1 2 3 4 5 6
A competição no mercado de trabalho não me aflige.	1 2 3 4 5 6
Não me sinto ameaçado de perder esse emprego.	1 2 3 4 5 6
A minha competência faz com que eu não precise me preocupar em perder o emprego.	1 2 3 4 5 6



Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul
Pró-Reitoria Acadêmica
Av. Ipiranga, 6681 - Prédio 1 - 3º. andar
Porto Alegre - RS - Brasil
Fone: (51) 3320-3500 - Fax: (51) 3339-1564
E-mail: proacad@pucrs.br
Site: www.pucrs.br/proacad