

DESENVOLVIMENTO E PLANEJAMENTO DE CARREIRA EM UNIVERSITÁRIOS:
AVALIAÇÃO E INTERVENÇÃO BASEADAS NO MODELO CAREER FLOW

Cássia Ferrazza Alves

Tese apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Doutor em Psicologia, sob
orientação do Prof. Dr. Marco Antonio Pereira Teixeira

Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Instituto de Psicologia
Programa de Pós-Graduação em Psicologia
2018

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço a Deus pela oportunidade de viver e ter a chance de vivenciar experiências importantes para meu crescimento pessoal e de compartilhar essas experiências com pessoas igualmente especiais em minha vida. O doutorado e a construção de uma tese são exemplos destes momentos.

Ao lembrar minha trajetória nos quatro anos do doutorado e, para além deste intervalo de tempo, verifico que sou grata a tudo, pois todas as vivências contribuíram para desenvolver-me enquanto pessoa e profissional. Muitas pessoas acreditaram em mim e contribuíram para tornar-me quem eu sou. É por isso que dirijo meus agradecimentos a elas.

Agradeço àqueles que incentivaram toda minha formação acadêmica e apoiaram em todos os momentos que fossem importantes para meu crescimento. Aos meus pais, Rubens e Lucí, muito obrigada por tudo!

Agradeço a meu companheiro, amigo e parceiro pelo carinho, respeito e apoio. Obrigada Fabrício por me mostrar a importância da paciência e da gentileza a todas as pessoas.

Agradeço àquela que me acompanha ‘desde sempre’ e é um exemplo de amiga, mãe e companheira. Camila (e também meu cunhado Jessye), obrigada por ter me agraciado com a afilhada e sobrinha mais amada do mundo. Alice: saibas que a dinda te ama muito e torce muito por ti!

Agradeço aos demais membros da minha família, em especial, Tia Rejane e Reji, pela paciência e compreensão ao estar um pouco afastada de vocês durante minha trajetória profissional.

Agradeço às amigas conquistadas a partir da interação no Núcleo de Estudos e Intervenções em Carreira (NEIC), Núcleo de Apoio ao Estudante (NAE) e Serviço de Orientação Profissional (SOP). Obrigada pelos momentos de aprendizado e pelos, ainda mais descontraídos, vivenciados com vocês. Em especial, agradeço às amigas Lu, Clarissa, Claudia, Ana Zo, Ana Angelin. Ao Marcus e ao Rodrigo, obrigada pelo auxílio nas pesquisas tanto da tese quanto das demais do grupo. Obrigada à profa. Ana Cristina pelos ensinamentos e contribuição nos artigos!

Agradeço aos amigos que, mesmo distantes pelos rumos tomados, ao nos reencontrarmos, temos a mesma sintonia de quando nos conhecemos. Obrigada Tininha, Isa, Márcia e aos amigos advindos da UFRGS - Nai, Dora, Jana, Monia, Cyntia, Ju - pelos momentos compartilhados. Aos amigos que estão juntos neste momento de encerramento deste ciclo, muito obrigada. Em

especial, obrigada às minhas queridas Tânia e Joice pela parceria e momentos descontraídos nas nossas reuniões. Obrigada a Ana e Fernanda, pelos aprendizados compartilhados.

A tese, representativa destes quatro anos, é o fruto de muita dedicação, sendo que muitas pessoas contribuíram para sua construção, direta ou indiretamente. A estas pessoas, deixo meu sincero agradecimento. Em especial, agradeço ao meu orientador professor Marco Antonio Pereira Teixeira. Obrigada por estimular minha autonomia, liderança, posicionamento crítico e por acreditar em mim. Obrigada pelo exemplo de professor que acredita nos alunos (graduação e pós-graduação) e estimula-os a sempre desenvolver seu potencial. Obrigada pela generosidade ao compartilhar seu conhecimento e seu investimento para qualificar meu doutorado e a minha tese.

Agradeço às professoras que compõem minha banca de defesa de tese por aceitarem meu convite e estarem presentes nesse momento importante de minha trajetória profissional. Obrigada profa. Janaína Pacheco e profa. Lucy Leal Melo Silva pela disponibilidade e gentileza em contribuir para este momento tão significativo. Obrigada profa. Claudia Giacomoni por, além de compor a banca, aceitar ser relatora e contribuir para a qualificação da tese.

Agradeço aos participantes dos estudos que dedicaram seu tempo seja para responder aos questionários ou participar da intervenção. Obrigada por contribuir com meu estudo e por acreditarem na ciência! Agradeço à CAPES pela bolsa de doutorado.

Agradeço imensamente à Universidade Federal do Rio Grande do Sul e, em especial, ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Obrigada a todos os envolvidos do PPG por contribuírem na formação de profissionais qualificados para o mercado de trabalho. Obrigada pelos ensinamentos, advindos das disciplinas, seminários, palestras, pré-qualis, reuniões de grupo de pesquisa. Participar de um PPG como este contribuiu muito para minha trajetória profissional como professora e pesquisadora.

E é nesta trajetória de ser professora que finalizo os agradecimentos. Sou muito feliz ao vivenciar esta tarefa que envolve a educação. Muitas pessoas acreditaram no meu potencial e auxiliaram no meu desenvolvimento. A tarefa de ser professor permite que eu possa continuar este caminho – acreditar no potencial dos meus alunos e incentiva-los a tornarem-se profissionais qualificados, pautados na ética, dedicação e responsabilidade. Aos meus alunos da disciplina Psicologia Geral, da UFRGS, e aos alunos do Centro Universitário da Serra Gaúcha – FSG, muito obrigada pelas trocas vivenciadas durante as aulas. Obrigada aos meus colegas e alunos da FSG por acreditarem no meu trabalho!

Por fim, sou imensamente grata a todos vocês, citados aqui, que contribuíram para minha carreira! Muito, mas muito obrigada!

SUMÁRIO

SUMÁRIO.....	5
LISTA DE TABELAS	7
LISTA DE FIGURAS	8
RESUMO	10
ABSTRACT	11
CAPÍTULO I - Introdução	12
CAPÍTULO II - Relação entre esperança e carreira: Uma revisão sistemática da literatura	16
Resumo.....	16
Introdução	17
Método	19
Resultados e Discussão	21
Considerações finais.....	30
CAPÍTULO III - Evidências de validade do Hope-Centered Career Inventory (HCCI)	32
Resumo.....	32
Abstract	32
Introdução	34
Estudo 1.....	36
Objetivo e hipótese.....	36
Método.....	37
Resultados	39
Discussão.....	41
Estudo 2.....	42
Objetivo e hipótese.....	42
Método.....	42
Resultados	43
Discussão.....	44
Discussão Geral.....	44
CAPÍTULO IV - Evidências de validade do Hope-Centered Career Inventory (HCCI) e variáveis correlatas.....	48

Resumo.....	48
Abstract	48
Introdução	49
Método	53
Resultados	56
Discussão	58
CAPÍTULO V - Avaliação de uma intervenção de planejamento de carreira para estudantes universitários.....	62
Resumo.....	62
Abstract	62
Introdução	63
Método	68
Resultados	73
Discussão	77
CAPÍTULO VI - Relações entre sentido de vida, esperança e adaptabilidade de carreira.....	80
Resumo.....	80
Abstract	80
Introdução	81
Método	85
Resultados	87
Discussão	88
CAPÍTULO VII - Discussão	91
REFERÊNCIAS	97
APÊNDICES	110
Apêndice A - Questionário de caracterização dos participantes	110
Apêndice B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	113
Apêndice C - Questionário de caracterização dos participantes	114
Apêndice D - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	115
Apêndice E - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	116
Apêndice F - Portfólio.....	117
ANEXOS	126
Anexo A - Versão traduzida do Hope-Centered Career Inventory(HCCI).....	126

Anexo B - Adult Dispositional Hope Scale	128
Anexo C - Life Orientation Test-Revised	129
Anexo D - Escala de Desenvolvimento de Carreira de Universitários	130
Anexo E - Escala de Adaptabilidade de Carreira.....	132
Anexo F - Escala de Clareza de Autoconceito.....	133
Anexo G - Subescala Reflexão do Questionário de Ruminação e Reflexão.....	134
Anexo H - SRQ 20 - Self-Reporting Questionnaire.....	135
Anexo I - Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse – Versão reduzida.....	136
Anexo J - Questionário de Sentido de Vida.....	137
Anexo L - Parecer Consubstanciado Comitê de Ética em Pesquisa	138
Anexo M - Parecer Consubstanciado Comitê de Ética em Pesquisa	141

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Itens, Cargas Fatoriais e Consistência Interna dos Itens do HCCI.	41
Tabela 2. Média, Desvio-Padrão, Alpha de Cronbach, Correlação das Escalas Utilizadas.	57
Tabela 3. Médias (M), Desvios-Padrão (DP) e Tamanho de Efeito (<i>d</i>) em T1 e T2 nos GE e GC.	74
Tabela 4. ANOVA das Diferenças Entre T1 e T2 para o HCCI e Suas Dimensões.	75
Tabela 5. ANOVA das Diferenças Entre T1 e T2 para o ADHS, Suas Dimensões e LOT.	76
Tabela 6. ANOVA das Diferenças Entre T1 e T2 para a Escala de Adaptabilidade de Carreira e Suas Dimensões.....	77
Tabela 7. Média, Desvio-Padrão, Alpha de Cronbach, Correlação entre as Escalas Utilizadas. ...	87

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Etapas da Revisão Sistemática de Literatura.	21
Figura 2. Objetivo, Delineamento, Participantes e Principais Resultados.	24
Figura 3. Coeficientes Padronizados do HCCL.....	44
Figura 4. Modelo Proposto.	85
Figura 5. Relação entre Esperança e Presença de Sentido.	88
Figura 6. Adaptabilidade como Mediadora Entre Esperança e Presença de Sentido.	88

RESUMO

Essa tese é composta por cinco estudos que tiveram como objetivo geral desenvolver e avaliar uma intervenção com o intuito de auxiliar universitários no gerenciamento de suas carreiras com base no modelo teórico *Career flow: A hope-centered model of career development* (HCMCD). Este é um modelo teórico que apresenta a esperança como construto central. O primeiro estudo teve por objetivo caracterizar estudos empíricos que relacionaram esperança e carreira nos últimos 10 anos. Foi realizada uma revisão sistemática da literatura, em que foram selecionados 18 artigos para análise do texto completo, sendo possível identificar a esperança como uma variável importante no desenvolvimento de carreira em diferentes etapas do ciclo vital. O segundo estudo teve por objetivo traduzir, adaptar e obter evidências de validade e fidedignidade para uma versão Brasileira do *Hope-Centered Career Inventory* (HCCI). Os resultados permitiram reproduzir em parte o modelo original, sendo extraídos cinco fatores com índices adequados de fidedignidade. A análise fatorial confirmatória confirmou o modelo proposto, apresentando índices de ajuste adequados. O terceiro estudo buscou apresentar evidências de validade para o HCCI através da correlação com construtos teoricamente relacionados. Os resultados indicaram correlações positivas entre o HCCI, suas dimensões e os construtos correlatos. O quarto estudo teve por objetivo apresentar a construção e avaliação uma intervenção em grupo com estudantes universitários, baseada no modelo teórico do HCMCD. A intervenção consistiu em três encontros presenciais em grupo, sendo possível identificar, no grupo experimental, mudanças mais robustas em termos de tamanho de efeito nas variáveis que avaliavam uma orientação positiva para o futuro (dimensão esperança do HCCI e otimismo) e aspectos relativos à adaptabilidade de carreira (na escala total e na dimensão preocupação). O quinto estudo buscou analisar a relação entre adaptabilidade de carreira, sentido de vida e esperança em adultos brasileiros, testando o possível efeito mediador da adaptabilidade entre o sentido de vida e a esperança. A adaptabilidade de carreira foi evidenciada como mediadora entre a presença de sentido de vida e a esperança, a partir de modelagem de equações estruturais. De modo geral, discute-se acerca da importância de intervenções construídas a partir de modelos teóricos que tenham coerência teórica e prática e a necessidade de instrumentos para avaliar sua eficácia.

Palavras-chave: orientação vocacional, estudantes universitários, esperança, psicometria.

ABSTRACT

This thesis is composed by five studies that had as general objective to develop and evaluate an intervention with the intention to help university students in the management of their careers based on the theoretical model Career flow: A hope-centered model of career development (HCMCD). This is a theoretical model that presents hope as the central construct. The first study aimed to characterize empirical studies that have related hope and career in the last 10 years. A systematic review of the literature was carried out, in which 18 articles were selected for analysis of the full text, being possible to identify hope as an important variable in career development in different stages of the life cycle. The second study aimed to translate, adapt and obtain evidence of validity and reliability for a Brazilian version of the Hope-Centered Career Inventory (HCCI). The results allowed to reproduce in part the original model, being extracted five factors with adequate indexes of reliability. Confirmatory factorial analysis confirmed the proposed model, presenting adequate adjustment indices. The third study aimed to present evidence of validity for HCCI through correlation with theoretically related constructs. The results indicated positive correlations between HCCI, its dimensions and correlated constructs. The fourth study aimed to present a construction and evaluate a group intervention with university students, based on the theoretical model of HCMCD. The intervention consisted of three face-to-face meetings in the group, and it was possible to identify, in the experimental group, more robust changes in the terms of effect size in the variables that evaluated a positive orientation for the future (HCCI's hope dimension and optimism) and aspects related to adaptability (full scale and concern dimension). The fifth study sought to analyze the relationship between career adaptability, life meaning and hope in Brazilian adults, testing the possible mediating effect of the adaptability between life meaning and hope. Career adaptability was evidenced as a mediator between the presence of life meaning and hope, from the structural modeling equations. In general, it was discussed the importance of interventions built from theoretical models that have theoretical and practical coherence and the need for instruments to evaluate their effectiveness.

Keywords: vocational guidance, college students, hope, psychometrics.

CAPÍTULO I

INTRODUÇÃO

O objetivo dessa tese é desenvolver e avaliar uma intervenção com o intuito de auxiliar universitários no gerenciamento de suas carreiras com base no modelo teórico *Career flow: A hope-centered model of career development* (HCMCD; Niles, Amundson, & Neault, 2010a; Amundson, Goddard, Niles, Yoon, Schimidt, 2016). Este modelo está centrado no construto esperança compreendido como um estado emocional positivo que emerge da interação entre o estabelecimento de metas, rotas ou caminhos para atingir essas metas, tendo motivação (agência) para iniciar e manter esses comportamentos (Snyder, 2002). Considerando que, atualmente, cabe ao indivíduo gerenciar sua carreira a partir de seus interesses e valores pessoais (Briscoe, Hall, & DeMuth, 2006; Hall, 1996), torna-se importante desenvolver intervenções que possam auxiliá-lo no estabelecimento de metas e planos profissionais.

Neste sentido, o contexto universitário é um ambiente com diferentes oportunidades para o desenvolvimento de carreira dos estudantes. Contudo, para selecionar tais oportunidades, é preciso que os universitários tenham clareza dos seus interesses, valores e aspirações profissionais (Lima-Dias & Soares, 2012). Tendo em vista que o estabelecimento de metas e de planos, além de apresentar motivação para atingi-los, é conhecido como esperança (Snyder, 2002), desenvolver intervenções nesta perspectiva podem auxiliar os indivíduos na seleção destas oportunidades que poderão compor seu projeto de vida.

Considerando esta questão, intervenções para os estudantes universitários que contemplem aspectos profissionais podem ser relevantes uma vez que os mesmos estão em um ambiente propício para seu desenvolvimento de carreira. Contudo, muitas vezes, não se beneficiam destas oportunidades por ausência da clareza das metas profissionais a partir, também, da inter-relação com o mercado de trabalho. Além deste aspecto, identifica-se que a área do aconselhamento de carreira ainda carece de estudos que abarquem a aplicação da teoria na construção de intervenções e que as mesmas sejam avaliadas por instrumentos construídos a partir dos modelos teóricos que embasaram sua construção (Whiston, 2011; Bernes, Bardick, & Orr, 2007; Feldman & Kubota, 2015). Descrever a efetividade de intervenções permite demonstrar a importância deste campo de atuação (Bernes et al., 2007; Whiston, 2002), inclusive em contexto institucionais, como é o caso das Instituições de Ensino Superior (IES).

Desse modo, identificar a esperança como uma variável que contribui para o desenvolvimento de carreira e desenvolver uma intervenção com base em um modelo teórico que a considere como central constitui um dos propósitos que motivaram a realização desta tese. Estudos têm evidenciado a esperança e sua relação positiva com construtos relacionados à carreira, tais como desempenho acadêmico (Gallagher, Marques, & Lopez, 2017; Hirschi, 2014); comportamento exploratório (Hirschi, 2014; Hirschi, Abessolo, & Froidevaux, 2015) e a adaptabilidade de carreira (Rudolph, Lavigne, & Zacher, 2017; Santilli, Nota, Ginevra, & Soresi, 2014; Santilli, Marcionetti, Rochat, Rossier, & Nota, 2017).

A partir dessa relação entre esperança e variáveis de carreira, identifica-se que a construção de metas e planos profissionais podem contribuir para o desenvolvimento de carreira de estudantes universitários. Entretanto, se o universitário não sabe a respeito de como inserir-se no mercado de trabalho ou, ainda, não tem clareza de seus interesses pessoais e profissionais, como auxiliá-lo? É possível que o estudante até tenha metas estabelecidas, mas possua planos incoerentes para a execução das mesmas. Logo, como ajudá-lo neste processo? Uma intervenção que promova clareza de identidade vocacional, estimule o comportamento exploratório e auxilie na construção de metas e planos pode beneficiar o desenvolvimento e gerenciamento de carreira deste estudante (Koen, Klehe, & Vianen, 2012; Pinto & Taveira, 2011; Taveira & Pinto, 2008).

Assim, nesta tese, explora-se o modelo teórico HCMCD (Niles et al., 2010a; Amundson et al., 2016) que propõe uma organização sequencial para a intervenção. Este modelo tem um diferencial na medida em que considera o construto esperança como central na proposta, no qual as etapas que o compõem são tanto influenciadas pela esperança (enquanto uma disposição individual) quanto contribuem para o seu fortalecimento (Niles et al., 2010b; Niles, 2011).

Além de considerar a esperança como um aspecto central, outras etapas compõem o modelo, a saber: (a) reflexão de si, (b) clareza de si, (c) visionamento, (d) estabelecimento de metas e planejamento, (e) implementação e adaptação. A reflexão de si, primeira etapa do modelo, propõe o questionamento sobre os interesses, habilidades, aspirações pessoais e profissionais (Niles, 2011; Niles et al., 2010b). Ao questionar-se sobre esses aspectos, é possível desenvolver maior clareza de si, etapa seguinte do modelo (Niles et al., 2010b). Ao ter clareza dos interesses, o indivíduo pode explorar as possibilidades desejadas, através do visionamento, etapa seguinte do modelo. Nesta etapa são priorizadas o maior número de opções para, após, fazer um refinamento dessas, sendo possível a partir da clareza de si, que permite selecionar as opções que melhor respondem aos interesses do indivíduo (Niles, 2011). Após a exploração de

novas possibilidades, é importante selecionar as metas desejadas, sendo a quarta etapa do modelo – estabelecimento de metas e planejamento. Ao estabelecer as metas, são delineadas as rotas, isto é, o planejamento para atingir as metas (Niles et al., 2010b).

Com a construção do planejamento, é possível sua execução, sendo essa a última etapa – implementação e adaptação. Ao colocar em prática o planejamento, o indivíduo pode deparar-se com obstáculos ou até mesmo com novas informações, que podem qualificar o planejamento ou modificar as metas do indivíduo. Assim, a adaptação consiste na mudança deste planejamento, sendo necessária, para isso, a disposição do indivíduo para adaptar seus planos e/ou metas (Niles et al., 2014). Considerando essa organização sequencial do modelo, identifica-se que a construção de uma intervenção baseada no modelo teórico HCMCD (Niles et al., 2010a; Amundson et al., 2016) pode contribuir para o gerenciamento de carreira de estudantes universitário.

Este modelo teórico possui um instrumento que permite avaliar as intervenções construídas com base no mesmo, denominado *Hope-Centered Career Inventory* (HCCI, Niles, Yoon, Balin, & Amundson, 2010b). Este instrumento já foi adaptado para outros contextos tais como Turquia, Israel, Suíça, Canadá, e Alemanha. (Amundson, Goddard, & Clarke, 2015; Yoon et al., 2015; Schindler, Schreiber, & Schärer, 2014). Assim, na medida em que existe este instrumento, torna-se relevante adapta-lo e obter evidências de validade para a língua portuguesa, considerando também sua aplicabilidade ao avaliar intervenções.

Desse modo, a fim de avaliar a intervenção e também o instrumento construídos a partir do modelo teórico HCMCD (Niles et al., 2010a; Amundson et al., 2016) esta tese está organizada em cinco artigos, sendo: a) um estudo de revisão bibliográfica que buscou caracterizar estudos empíricos que relacionaram esperança e carreira nos últimos 10 anos; b) um estudo que buscou traduzir, adaptar e obter evidências de validade e fidedignidade para uma versão Brasileira do HCCI; c) um estudo correlacional que buscou apresentar evidências de validade para o HCCI através da correlação com construtos teoricamente relacionados; d) um estudo de construção e avaliação de intervenção com o intuito de avaliar uma intervenção em grupo com estudantes universitários, baseada no modelo teórico do HCMCD e e) um estudo buscou analisar a relação entre adaptabilidade de carreira, sentido de vida e esperança em adultos brasileiros, testando o possível efeito mediador da adaptabilidade entre o sentido de vida e a esperança. Especificamente no estudo 1, foi realizada uma revisão sistemática da literatura combinando as palavras-chave relativas à esperança e à carreira em bases de dados nacionais e internacionais, sendo

identificados 124 artigos e 18, analisados na íntegra. Já no estudo 2, foram realizadas análises fatoriais exploratórias e confirmatória da versão traduzida do HCCI (Niles et al., 2010b). No estudo 3, foi realizada análise de correlação de Pearson entre o HCCI (Niles et al., 2010b) e suas dimensões (esperança, reflexão de si, clareza de si, estabelecimento de metas, adaptação) com variáveis teoricamente correlatas. Investigou-se a relação com as variáveis esperança, otimismo, adaptabilidade de carreira, reflexão, clareza de autoconceito, comportamento exploratório, decisão de carreira, autoeficácia profissional, exploração ampliada de carreira, identidade de carreira. No estudo 4, foi desenvolvida uma intervenção, em grupo, com foco no desenvolvimento de carreira de estudantes universitários com base no modelo do HCMCD (Niles et al., 2010a). Foram compostos dois grupos – um experimental e um de comparação em que foram comparadas as variáveis avaliadas pelo HCCI, além da esperança, otimismo, adaptabilidade de carreira no grupo experimental e no de comparação. Por último, no estudo 5, foi testado um modelo de mediação, a partir de análises de equações estruturais, sendo identificado que a adaptabilidade de carreira media a relação entre presença de sentido de vida e a esperança. Os estudos são integrados e discutidos conjuntamente na seção Discussão. Nesta seção, também são discutidas as implicações para a prática profissional, assim como as limitações dos estudos e direcionamento para estudos futuros.

CAPÍTULO II

RELAÇÃO ENTRE ESPERANÇA E CARREIRA: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA¹

Resumo

Este estudo tem por objetivo caracterizar estudos empíricos que relacionaram esperança e carreira nos últimos 10 anos. Foi realizada uma revisão sistemática da literatura com as palavras-chave *hope/esperança* combinadas com *career/carreira*, *work/trabalho*, *profession/profissão*, *career development/desenvolvimento de carreira*, *occupation/ocupação* em cinco bases de dados. Foram identificados 124 artigos, sendo 18 analisados na íntegra a partir das seguintes categorias: definição teórica de esperança e instrumentos utilizados, participantes e delineamento dos estudos, variáveis estudadas e principais resultados. A partir dos resultados, é possível identificar que esperança é uma variável importante no desenvolvimento de carreira em diferentes etapas do ciclo vital, o que indica a relevância de seu estudo e a construção de intervenções.

Palavras-chave: esperança, carreira, trabalho.

Abstract

The aim of this study was to identify the characteristics of studies about hope and career in the last 10 years. We carried out a systematic review of literature in five data base using the combination of *hope/esperança* and *career/carreira*, *work/trabalho*, *profession/profissão*, *career development/desenvolvimento de carreira*, *occupation/ocupação* as keywords. We found 124 studies and analyzed 18 according to the following categories: theoretical definition of hope and instruments, participants and study design, variables and main results. Results showed that it is possible to identify hope as an important variable to career development in different stages of human development, which suggests its relevance for future research and intervention.

Keywords: hope, career, work.

¹ Este estudo foi aceito para publicação na Revista Brasileira de Orientação Profissional. São autores deste artigo Cássia Ferrazza Alves, Clarissa Tochetto de Oliveira, Ana Cristina Garcia Dias, Marco Antônio Pereira Teixeira

Introdução

O cenário atual do mercado de trabalho requer que os indivíduos estejam atentos e preparados para as constantes mudanças que podem interferir na sua carreira. Refletir sobre os planos profissionais de forma sistematizada permite traçar metas, dividir em etapas previstas e estrategicamente montadas (Lima-Dias & Soares, 2012). No entanto, sugerir a algumas pessoas delinear planos profissionais pode ser algo angustiante, pois, diferente do século XX, as perspectivas profissionais atualmente são menos definidas e previsíveis, ou seja, apresentam transições mais frequentes. Ao mesmo tempo em que é importante delimitar metas durante o desenvolvimento de carreira, as mudanças atuais exigem dos trabalhadores o desenvolvimento de habilidades e competências para enfrentar as transições e aprimorar o gerenciamento de suas carreiras. Logo, torna-se relevante que o indivíduo antecipe mudanças, desenvolva percepção de controle e responsabilidade pelas suas escolhas de carreira (Savickas et al., 2009).

Neste sentido, o construto esperança parece auxiliar os indivíduos na construção e no planejamento de suas carreiras (Niles, 2011). Esse tem sido estudado desde a década de 60 (Snyder et al., 1991; Snyder, 2002). Inicialmente, a esperança era compreendida como um construto unidimensional que envolvia somente uma percepção positiva frente à possibilidade de atingir objetivos desejados. Esta expectativa influenciava nos comportamentos e na saúde do indivíduo (Snyder et al., 1991). Em 1991, Snyder et al. (1991) definiram que a esperança era composta por dois fatores inter-relacionados: agência e rotas.

Em 2002, Snyder adicionou metas ao construto esperança. Dessa forma, atualmente, a esperança é composta pelos fatores - metas, rotas e agência. As metas e as rotas são os componentes cognitivos e a agência, o motivacional. As metas são os objetivos delineados pelo indivíduo. As rotas ou caminhos envolvem a percepção de sentir-se capaz de elaborar rotas/caminhos para atingir as metas (Snyder, 2002; Snyder et al., 1991). A agência está relacionada a uma percepção de sucesso frente aos objetivos determinados (Snyder et al., 1991) e envolve a habilidade para fazer escolhas e planos de ação de forma intencional, além de motivar e regular a sua execução (Bandura, 2001).

A esperança tem sido frequentemente relacionada à identidade vocacional (Amundson, Niles, Yoon, Smith, & Mills, 2013; Sung, Turner, & Kaewchinda, 2013). Observa-se que quanto mais clara é a percepção do indivíduo sobre que profissional ele é, mais claras tendem a ser suas metas profissionais (Amundson et al., 2013; Hirschi, 2014). No caso de estudantes universitários,

o desempenho acadêmico pode ser a rota para atingir um objetivo profissional. Estudantes com maiores níveis de esperança tendem a apresentar melhor desempenho acadêmico. Essa relação pode ser explicada pelo maior número de rotas para atingir objetivos profissionais, estratégias de estudo e de preparação para as avaliações mais adequadas, além da maior motivação para transpor eventuais obstáculos impostos pelo contexto acadêmico (Amundson et al., 2013; Hirschi, 2014; Onwuegbuzie & Snyder, 2000; Seirup & Rose, 2011; Snyder, 2002; Snyder et al., 2002; Sung et al., 2013).

Outra variável estudada relacionada à esperança encontrada na literatura é o comportamento exploratório (Hirschi, 2014; Hirschi et al., 2015; Sung et al., 2013). Este é definido como a busca de informações sobre si mesmo e sobre o ambiente, de forma comportamental ou reflexiva. O comportamento exploratório voltado para a carreira refere-se à exploração orientada para o trabalho como, por exemplo, a busca por um estágio extracurricular (Jordaan, 1963). Planejar o futuro, juntamente com o estabelecimento de metas, tende a estar relacionado à motivação do indivíduo para engajar-se em comportamentos exploratórios. Parece ser mais fácil para indivíduos com maiores níveis de esperança explorar várias opções relacionadas à carreira (exploração do ambiente) assim como refletir sobre seus interesses e o quanto eles estão relacionados ao trabalho (exploração de si) (Hirschi, 2014; Hirschi et al., 2015).

A esperança também tem sido relacionada com o construto adaptabilidade de carreira, uma vez que ambos os conceitos envolvem orientação para o futuro. A adaptabilidade de carreira é entendida como a prontidão e os recursos que o indivíduo dispõe para lidar com novos desafios e transições de carreira (Savickas, 1997). Ter metas estabelecidas, apresentar rotas para atingi-las e motivação para alcançá-las pode estar relacionada à percepção de que o indivíduo é responsável por sua carreira e que apresenta a confiança de que é possível atingir as metas almejadas (Santilli et al., 2014; Wilkins et al., 2014). Esta confiança pode estar relacionada à autoeficácia, que se refere à percepção do indivíduo sobre suas próprias capacidades de empregar planos de ação e atingir os objetivos propostos (Bandura, 1977). A autoeficácia, por sua vez, também tem sido relacionada à esperança (Feldman & Kubota, 2015; Hirschi, 2014; Hirschi et al., 2015; Sung et al., 2013) possivelmente devido ao fato de que indivíduos com mais esperança tendem a desenvolver planos e metas de carreira acreditando na sua capacidade para conduzi-los (Hirschi, 2014).

Os estudos que investigam a relação da esperança com variáveis de carreira indicam que a esperança é um construto útil no campo do desenvolvimento e aconselhamento de carreira,

especialmente quando se considera que, atualmente, as transições profissionais são mais frequentes. De fato, o mundo atual requer que o indivíduo se preocupe com sua carreira e com seu futuro, além de estar refletindo criticamente e se responsabilizando pelas escolhas profissionais que deve realizar ao longo da vida (Savickas et al., 2009; Savickas, 2013). Estudos demonstram que indivíduos com maiores níveis de esperança tendem a apresentar metas específicas, ter rotas plausíveis e maior confiança para empregar comportamentos a fim de atingir as metas. Eles também demonstram ser mais flexíveis frente aos desafios ao planejar novas formas de resolver problemas (Juntunen & Wettersten, 2006; Niles, 2011; Snyder, 2002).

Diante da importância da esperança para o desenvolvimento de carreira, este estudo tem por objetivo caracterizar estudos empíricos que relacionaram esperança e carreira, a partir de uma revisão sistemática da literatura. Estudos desta natureza podem auxiliar a identificar as amostras, instrumentos, metodologias e variáveis relacionadas, a fim de avançar no desenvolvimento de estudos e intervenções que articulem teoria e prática na área de planejamento e desenvolvimento de carreira (Bernes et al., 2007; Whiston, 2011).

Método

A revisão sistemática de literatura realizada considerou os últimos 10 anos de artigos publicados (período de 2006 e 2016), e foi realizada por duas etapas. Na primeira etapa, foram selecionadas as bases de dados investigadas: *Science Direct*, EBSCO, *PsycInfo/Articles*, Scielo e Lilacs. Tais bases possibilitam localizar artigos nacionais e internacionais sobre o tema. As duas primeiras bases de dados foram escolhidas tendo em vista serem bases de dados multidisciplinares. O *PsycInfo* foi selecionado por ser uma base de dados da Psicologia, organizada pela *American Psychological Association* (APA). As bases Scielo e Lilacs foram selecionadas a fim de levantar os artigos produzidos no Brasil, América Latina e Caribe (Costa & Zoltowski, 2014). As palavras-chave utilizadas foram “*hope and career*”, “*hope and work*”, “*hope and profession*”, “*hope and career development*”, “*hope and occupation*”, e seus respectivos em português: “esperança e carreira”, “esperança e trabalho” e “esperança e profissão”, “esperança e desenvolvimento de carreira”, “esperança e ocupação”. As palavras-chave foram selecionadas a fim ampliar a possibilidade de selecionar publicações envolvendo esperança e carreira. Foram encontrados 124 artigos. Após a exclusão dos artigos repetidos, restaram 79 para análise do resumo.

A segunda etapa consistiu na revisão dos resumos por dois juízes, pesquisadores e familiarizados com a temática analisada, com base nos seguintes critérios de inclusão: (a) estar nos idiomas: Inglês, Português ou Espanhol; (b) abordar o construto da esperança associado à carreira, em contextos educacionais ou laborais; (c) ser um trabalho empírico. O índice de concordância entre os juízes nessa etapa foi de 94%. Nesta etapa, artigos de validação, tradução e adaptação de instrumentos, assim como os de revisão teórica não foram incluídos. Optou-se por analisar somente artigos empíricos, pois esse tipo de artigo descreve claramente a metodologia do estudo e apresenta o foco nas variáveis alvo, carreira e esperança, isso difere de artigos adaptação e validação de instrumentos, que se ocupam de apresentar as propriedades psicométricas dos instrumentos. Restaram 25 artigos para análise do texto completo, após avaliação dos resumos conforme os critérios adotados. No entanto, somente 18 possuíam texto completo disponível.

Desse modo, para análise do texto completo, foram considerados os seguintes critérios, que originaram as categorias apresentadas nos resultados e discussão: (a) buscou-se compreender a definição teórica da esperança utilizada nas pesquisas, a fim de identificar quais autores e modelos têm sido mais utilizados para subsidiar as pesquisas envolvendo a temática esperança; (b) levantar os instrumentos adotados nos estudos selecionados, considerando a existência de instrumentos com evidências de validade e a definição teórica da esperança utilizada para a construção dos mesmos; (c) identificar a etapa do desenvolvimento de carreira que os participantes dos estudos estavam vivenciando e as evidências das contribuições da esperança na relação com as variáveis estudadas nos diferentes públicos, a partir da análise dos resultados e discussão dos estudos; (d) identificar o delineamento dos estudos a fim averiguar a contribuição de estudos de outra natureza para compreensão da relação entre esperança e carreira. A Figura 1 apresenta as etapas relatadas.

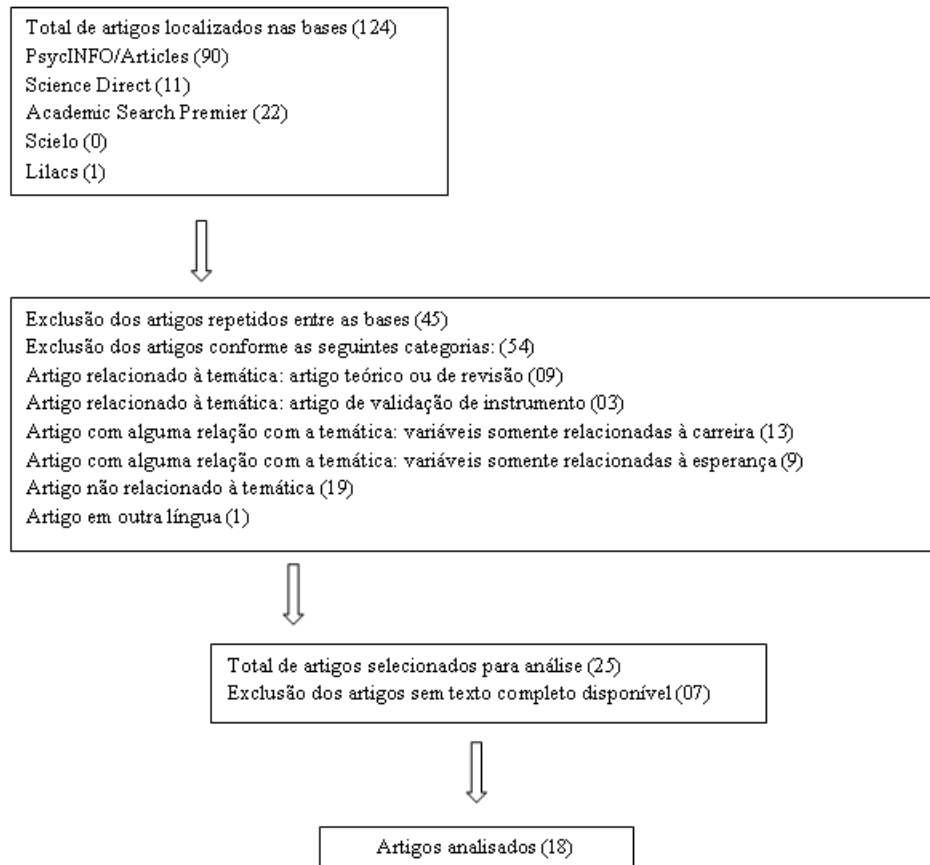


Figura 1. Etapas da Revisão Sistemática de Literatura.

Resultados e Discussão

Os textos completos dos estudos selecionados foram analisados, sendo construídas as seguintes categorias, formuladas *a priori*: a) definição conceitual de esperança e instrumentos utilizados; b) participantes e delineamento dos estudos, c) variáveis estudadas e principais resultados. Alguns destes resultados são apresentados de maneira sintetizada na Figura 2.

Autores	Objetivo	Delineamento	Participantes	Principais resultados
Buyukgoze-Kavas (2016).	Avaliar se resiliência, esperança e otimismo predizem adaptabilidade de carreira.	Estudo quantitativo transversal.	415 universitários.	Resiliência, esperança e otimismo apresentaram correlação estatisticamente significativa e moderada com a adaptabilidade de carreira. Isso sugere que jovens que são mais resilientes, com esperança e otimistas tendem a apresentar mais adaptabilidade na carreira. A adaptabilidade foi predita pela esperança, resiliência e otimismo.
Carolanmgo et al. (2014).	Investigar a relação entre desempenho profissional e esperança, otimismo e criatividade e testar um modelo preditivo do desempenho a partir dessas variáveis.	Estudo quantitativo transversal.	194 trabalhadores.	Foram identificadas correlações positivas entre desempenho, esperança, otimismo e criatividade. Esperança e criatividade predizem o desempenho no trabalho.
Davis et al. (2014).	Investigar a percepção de estudantes sobre esperança, escolhas de carreira e obstáculos relacionados a elas.	Estudo quantitativo e qualitativo transversal.	353 adolescentes.	Meninos conversam mais com os adultos sobre escolhas de carreira. Metade dos participantes relataram que existem barreiras para atingir suas metas de carreira (poucos recursos, fatores sociais e baixa qualidade educacional). A maioria dos participantes apresentaram esperança quanto ao futuro, sem diferenças por sexo.
Duffy et al. (2011).	Examinar a relação entre escolha vocacional e satisfação acadêmica.	Estudo quantitativo transversal.	312 universitários.	Satisfação acadêmica foi predita por <i>calling</i> , sendo a relação mediada por esperança e percepção de autoeficácia nas decisões de carreira.
Hirschi (2014).	Investigar a relação entre esperança, planejamento e decisão de carreira, crenças de autoeficácia em relação à carreira. Verificar se essas variáveis mediam a relação entre esperança e comportamentos proativos de carreira, satisfação de vida e satisfação com o trabalho.	Estudo quantitativo transversal.	1334 universitários e 233 trabalhadores.	<u>Universitários:</u> esperança foi associada aos comportamentos proativos e apresenta efeito direto e indireto (mediada pelo planejamento, decisão de carreira e autoeficácia) com a satisfação com a vida. <u>Trabalhadores:</u> esperança foi associada indiretamente (mediada pela clareza de autoconceito e dos objetivos) com a satisfação com o trabalho.
Hirschi et al. (2015).	Três estudos foram realizados. Estudos um e dois: investigar a relação entre comportamento exploratório, esperança, apoio social e crenças de autoeficácia geral. Estudo três: verificar a relação entre esperança e comportamento	Estudo quantitativo transversal (estudos um e dois) e longitudinal (estudo três).	Estudo 1: 228 adolescentes em situação de risco. Estudo 2: 223 universitários do primeiro ano. Estudo 3: 266 universitários.	Estudos um e dois: o comportamento exploratório pode ser explicado pela esperança, pelo apoio social e pelas crenças de autoeficácia. Estudo três: esperança e comportamento exploratório relacionam-se ao longo do tempo, porém não foi possível demonstrar a direção dos efeitos.

	exploratório ao longo de um ano.			
Kenny et al. (2010).	Verificar a contribuição da esperança, planos de carreira e do apoio à autonomia (professores e supervisor) às crenças relacionadas a conquistas (ceticismo quanto à contribuição da escola para o sucesso futuro; orientação para objetivos; autoeficácia acadêmica).	Estudo quantitativo transversal.	201 adolescentes.	Esperança, planos de carreira e apoio à autonomia explicaram 37,5% da variância das crenças relacionadas a conquistas. Esperança esteve relacionada a todas as dimensões da variável desfecho.
Malinowski, & Lim (2015).	Investigar a relação entre <i>mindfulness</i> , engajamento no trabalho e bem-estar.	Estudo quantitativo transversal.	299 trabalhadores.	<i>Mindfulness</i> prediz engajamento no trabalho e bem estar geral. Essa relação é mediada por afetos positivos relacionados ao trabalho e esperança, otimismo, resiliência e autoeficácia.
Ouweneel et al. (2012).	Verificar relação entre emoções positivas, esperança e engajamento no trabalho.	Estudo quantitativo longitudinal.	59 trabalhadores.	Apresentar emoções positivas todos os dias teve efeito indireto sobre o engajamento no trabalho, mediado pela esperança. Nível de esperança no início do dia foi predito pelas emoções positivas sentidas após o trabalho no dia anterior. Esperança esteve relacionada ao engajamento no trabalho.
Santilli et al. (2014).	Verificar a relação entre esperança, adaptabilidade e satisfação com a vida.	Estudo quantitativo transversal.	120 trabalhadores com deficiência intelectual.	Agência e rotas apresentaram correlação com as dimensões da adaptabilidade. Adaptabilidade de carreira foi associada de maneira direta e indireta (através da esperança) à satisfação com a vida.
Schwartz et al. (2007).	Investigar o efeito da idade e do local de trabalho sobre o nível de esperança.	Estudo quantitativo transversal.	676 assistentes sociais.	Os trabalhadores do contexto público apresentaram mais esperança do que os do contexto privado. Para trabalhadores mais velhos, o nível de esperança foi o semelhante nos dois locais.
Sezgin & Erdogan (2015).	Explorar a influência preditiva de otimismo acadêmico, esperança e <i>zest</i> com a percepção de autoeficácia e de sucesso em professores.	Estudo quantitativo transversal.	600 trabalhadores.	Percepção de sucesso foi predito por otimismo acadêmico, esperança e <i>zest</i> . Autoeficácia foi predita por percepção de sucesso, otimismo acadêmico, esperança e <i>zest</i> .
Sung et al. (2013).	Verificar a validade do Modelo integrativo-contextual de desenvolvimento de carreira; explorar a relação entre habilidades de carreira (e.g. comportamento exploratório, autorregulação da aprendizagem, uso do apoio social), desfechos	Estudo quantitativo transversal.	132 universitários.	O modelo integrativo-contextual de desenvolvimento de carreira apresentou validade na compreensão de comportamentos de carreira em universitários. Desfechos educacionais e de carreira foram preditos pelas habilidades de carreira. Agência foi associada a habilidades e desfechos de carreira.

	educacionais e de carreira (e.g. autoeficácia, identidade vocacional) e esperança.			
Thompson et al. (2014).	Investigar a relação entre variáveis pessoais e ambientais (experiência com racismo, discriminação por classe social, presença de sintomas psicopatológicos, percepção de apoio social, geração da família que entra na faculdade) e esperança.	Estudo quantitativo transversal.	176 universitários.	Discriminação por racismo e classe social, presença de sintomas psicopatológicos foram correlacionados negativamente com esperança enquanto que percepção de apoio social foi correlacionada positivamente. Esperança foi predita por presença de sintomas psicopatológicos e percepção de apoio social.
Valero et al. (2015).	Avaliar o papel da esperança no desempenho do trabalho e na intenção de saída (turnover) da formação profissional em adolescentes.	Estudo quantitativo transversal.	590 adolescentes aprendizes.	Esperança está relacionada de forma positiva com objetivos autônomos, afetos positivos no trabalho, autoeficácia ocupacional, maior desempenho no trabalho e menor taxa de intenção de turnover. Afetos positivos mediam efeito da esperança sobre intenção de turnover e desempenho no trabalho. Objetivos autônomos mediam efeito da esperança na intenção de turnover.
Yakushko & Sokolova (2010).	Examinar a relação entre esperança, autoestima e influências no desenvolvimento de carreira de universitários.	Estudo quantitativo transversal.	312 universitários.	Autoestima foi correlacionada positivamente com esperança e com a percepção da importância da educação para o desenvolvimento de carreira. Pais foram as pessoas que mais influenciaram nas decisões de carreira. Participantes em que suas escolhas de carreira foram atribuídas a sua responsabilidade em comparação a de seus pais, apresentaram maior esperança.
Zhang et al. (2015).	Investigar a relação entre esperança, <i>calling</i> , sentido de vida, satisfação com a vida e decisão de carreira.	Estudo quantitativo transversal.	518 universitários.	Esperança media a relação entre <i>calling</i> e sentido de vida, decisão de carreira, e satisfação com a vida.
Wilkins et al. (2014).	Examinar a relação entre esperança, otimismo e adaptabilidade de carreira e satisfação (domínios como escola, relacionamentos, tomadas de decisão, percepção de apoio).	Estudo quantitativo transversal.	242 adolescentes.	Todas as dimensões da adaptabilidade foram preditas pela esperança. Apenas controle e curiosidade foram preditas pelo otimismo. Curiosidade e confiança mediam a relação entre esperança e os componentes de satisfação.

Figura 2. Objetivo, Delineamento, Participantes e Principais Resultados dos Estudos da Revisão.

Definição teórica de esperança e instrumentos utilizados

Foi possível identificar 16 artigos que utilizaram a definição teórica de esperança proposta por Snyder (2002). Dois artigos (Duffy et al., 2011; Yakushko & Sokolova, 2010) utilizaram o construto “*work hope*” proposto por Juntunen e Wettersten (2006), compreendido como um estado emocional positivo direcionado ao trabalho e as metas relacionadas ao trabalho. O construto “*work hope*” é avaliado através da escala *Work Hope Scale* (Juntunen & Wettersten, 2006), que busca relacionar a esperança proposta por Snyder (2002) com a carreira. Dessa forma, tem por objetivo avaliar a esperança para o trabalho, sendo que os itens propostos nesse instrumento foram construídos contemplando a definição de metas, rotas e agência de Snyder, porém foram redigidos para o contexto de trabalho (exemplo de item: Eu tenho um plano para conseguir ou manter um bom emprego ou carreira). Desse modo, é possível identificar o quanto a definição teórica proposta por Snyder (2002) tem sido utilizada para compreender esperança. Este aspecto está relacionado também ao maior número de estudos que utilizam as medidas construídas pelo autor e seus colaboradores.

Foi possível identificar que, para avaliar a esperança em adolescentes e adultos, as escalas utilizadas foram: a *The Hope Scale* construída por Snyder et al. (1991) utilizada em oito dos estudos (Buyukgoze-Kavas, 2016; Hirschi, 2014; Hirschi et al., 2015; Santilli et al., 2014; Sezgin & Erdogan, 2015; Sung et al., 2014; Wilkins et al., 2014; Zhang et al., 2015); a *State Hope Scale* também proposta por Snyder et al. (1996) (Davis et al., 2014; Hirschi et al., 2015; Ouweneel et al., 2012; Schwartz et al., 2007) utilizado em 4 estudos; e a *Work Hope Scale* proposta por Juntunen e Wettersten (2006) (Duffy et al., 2011; Kenny et al., 2010; Thompson et al., 2014; Yakushko & Sokolova, 2010) também utilizada em quatro trabalhos. A *The Staats’ Scale*, construída por Staats e Stassen (1986) (Carlomagno, Natividade, Oliveira, & Hutz, 2014), e o *Psychological Capital Questionnaire*, construída por Luthans, Avolio, Avey, e Norman (2007), foram utilizadas em um estudo cada uma (Malinowski & Lim, 2015).

A *The Hope Scale* (Snyder et al., 1991) avalia a esperança disposicional (agência e rotas) em adultos, considerando a esperança como um traço do indivíduo, isto é, consistente no tempo (Snyder et al., 1991). Por outro lado, a *State Hope Scale* (Snyder et al., 1996) avalia a esperança (agência e rotas) como um estado apresentado pelo indivíduo em um dado momento no tempo. Tanto a esperança disposicional quanto a esperança como estado apresentam relação entre si, tendo em vista que um indivíduo com alta esperança disposicional tenderá a apresentar altos níveis de esperança de estado (Snyder et al., 1996). A *Work Hope Scale* (Juntunen & Wettersten,

2006) avalia a esperança relacionada ao trabalho (metas, rotas e agência) e foi desenvolvida para adolescentes e adultos de grupos minoritários (por exemplo, dificuldades econômicas, baixo nível de escolaridade) (Juntunen & Wettersten, 2006), baseada nos pressupostos de Snyder (2002). A *The Staats' Scale* foi baseada nos postulados teóricos dos transtornos depressivos de Aaron Beck, sendo seu foco a dimensão cognitiva da esperança, compreendida a partir de dois fatores (*hope-self e hope-other*) que avaliam os desejos e expectativas em relação a si e aos outros (Staats, 1989). Por outro lado, a *Psychological Capital Questionnaire* (Luthans et al., 2007) avalia, além da esperança, construtos como autoeficácia, resiliência e otimismo em adultos. Os autores entendem que a esperança, bem como os demais constructos, compõem o capital psicológico do indivíduo, compreendido como motivações individuais desenvolvidas a partir dos construtos positivos acima descritos (Luthans et al., 2007).

Foram identificados poucos instrumentos que avaliavam a esperança em crianças e adolescentes nessa área de desenvolvimento de carreira. A *Children's Hope Scale*, desenvolvida por Snyder et al. (1997), foi utilizada em dois estudos (Hirschi et al., 2015; Valero et al., 2015). Embora esse instrumento possa ser utilizado para avaliar esperança disposicional (agência e rotas) em crianças e adolescentes, os artigos selecionados nesta análise que o utilizaram contaram com a participação somente de adolescentes.

Dentre essas medidas, a *Work Hope Scale* (WHS, Juntunen & Wettersten, 2006) é o instrumento que têm maior proximidade com a ideia de carreira, tendo em vista que seus itens foram compostos associados a aspectos da vida profissional. As demais escalas avaliam o construto geral da esperança, associando-o a variáveis de carreira (como autoeficácia, comportamento exploratório, adaptabilidade de carreira, satisfação com o trabalho). No entanto, a WHS não foi tão utilizada quanto os instrumentos de avaliação de esperança geral desenvolvidos por Snyder et al. (1991, 1996). Possivelmente isso decorre do fato dessas medidas já terem sido validadas para outros países.

Participantes e delineamentos dos estudos

Nove estudos contaram com a participação de universitários (e.g. Thompson et al., 2014; Yakushko & Sokolova, 2010), sete foram realizados com trabalhadores (e.g. Ouweneel et al. 2012; Santilli et al., 2014) e cinco com adolescentes (e.g. Hirschi et al., 2015; Kenny et al., 2010). É importante elucidar que o trabalho de Hirschi et al. (2015) foi composto por três estudos com diferentes delineamentos e amostras, sendo neste trabalho considerado como três estudos

para fins de análise. Em especial, os resultados de Hirschi et al. (2015) denotam o quanto a esperança pode contribuir para os estudos relacionados à carreira em diferentes faixas etárias.

Ao investigar as contribuições da esperança em diferentes faixas etárias, foi possível identificar que, para os adolescentes, a mesma tem sido associada com o desenvolvimento de uma maior maturidade de carreira e de comportamentos exploratórios, além de promover confiança em relação às escolhas profissionais futuras (Hirschi et al., 2015; Kenny et al., 2010). No caso de estudantes universitários, a esperança pode auxiliar na satisfação acadêmica, visto que as metas estabelecidas por eles durante a graduação tendem a condizer com seus interesses profissionais (Buyukgoze-Kavas, 2016; Duffy et al., 2011). Para adultos trabalhadores, a esperança está relacionada ao desempenho no trabalho. Profissionais com escores mais altos de esperança parecem estar mais motivados para atingir as metas profissionais e, assim, criar diferentes rotas para atingir suas metas. Desta forma, parecem adaptar-se melhor diante de dificuldades, criando novas rotas, sem perder a motivação em busca da meta desejada (Carlomagno et al., 2014).

Dois estudos também investigaram grupos específicos da população tal como trabalhadores com deficiência intelectual (Santilli et al., 2014) e assistentes sociais (Schwartz et al., 2007). O estudo de Santilli et al. (2014) demonstrou que os componentes da adaptabilidade de carreira levam os indivíduos a pensar suas metas e rotas, além de contribuir na motivação para atingi-las. Esse resultado indica que, para trabalhadores com deficiência intelectual, torna-se relevante desenvolver intervenções com foco na adaptabilidade de carreira para, assim, estimular a reflexão sobre seus planos para o futuro, incentivando-os na sua capacidade de superação de obstáculos. De fato, indivíduos com mais esperança conseguem transpor com mais facilidade os obstáculos, mantendo a motivação; eles apresentam um maior número de metas em diferentes esferas ou papéis de vida e selecionam e buscam atingir metas mais difíceis (Snyder et al., 1991).

Quanto ao delineamento dos estudos analisados, 17 apresentaram um delineamento quantitativo e um apresentou delineamento misto. Dezesesseis estudos tinham caráter transversal (e.g. Kenny et al., 2010) e dois longitudinais (Hirschi et al., 2015; Ouweneel et al. 2012). Destes, 17 foram estudos correlacionais (e.g. Buyukgoze-Kavas, 2016), um foi descritivo (Davis et al., 2014). A análise qualitativa do estudo de Davis et al. (2014) foi realizada a partir da leitura das respostas às questões abertas de um questionário, gerando temas que foram codificados e categorizados, a partir de análise temática. Através das questões abertas, os autores buscaram compreender as escolhas de carreira dos jovens bem como os obstáculos vivenciados por eles,

contudo, o nível de esperança foi analisado somente através da escala *State Hope Scale* (Snyder et al., 1996). Diante da escassez de estudos longitudinais e qualitativos, a construção de pesquisas com tais delineamentos poderiam auxiliar na compreensão dos efeitos da esperança ao longo do desenvolvimento na carreira como, por exemplo, nas transições profissionais vividas pelo indivíduo, como transição universidade-trabalho, transições entre empregos e transição desemprego-emprego.

Variáveis estudadas e principais resultados

A partir dos estudos analisados, foi possível identificar que a esperança apresenta relação positiva com os construtos relacionados à carreira tais como desempenho no trabalho (Carlomagno et al., 2014; Ouweneel et al., 2012; Valero et al., 2015), adaptabilidade de carreira (Buyukgoze-Kavas, 2016; Santilli et al., 2014; Wilkins et al., 2014) e comportamento exploratório (Hirschi, 2014; Hirschi et al., 2015; Sung et al., 2013). A esperança também tem se mostrado associada a um planejamento de carreira mais definido e a uma melhor preparação para lidar com os desafios relacionados à carreira (Hirschi, 2014). Contudo, os construtos planejamento de carreira e esperança são similares, tendo em vista que um dos aspectos da esperança é o estabelecimento de metas. Desta forma, é esperado que sejam correlatos.

Além disso, a relação entre esperança e outros construtos tem sido investigada, tais como a satisfação com a vida, trabalho e satisfação acadêmica em universitários (Duffy et al., 2011; Hirschi, 2014; Santilli et al., 2014; Zhang et al., 2015). Estas variáveis podem estar associadas considerando que, a disposição para refletir sobre metas e construir planos profissionais pode estar associada à maior clareza do indivíduo sobre seus interesses e aspirações (Hirschi, 2014). Assim, o contexto de trabalho ou universitário pode ser um dos caminhos para atingir as metas estipuladas e a clareza do indivíduo sobre estes caminhos podem auxiliá-lo a uma percepção positiva e, conseqüentemente, satisfação com a vida, trabalho ou contexto acadêmico. Enfrentar os problemas de maneira positiva também está associado à maior satisfação com a vida em universitários e a maiores níveis de esperança (agência e rotas) e crenças de autoeficácia (O'Sullivan, 2011).

Da mesma forma, elaborar planos de carreira parece motivar os indivíduos a desenvolver comportamento exploratório e atitudes proativas, uma vez que implica nas necessidades de conhecer a si, ao mercado de trabalho e as futuras opções profissionais, (Hirschi, 2014; Hirschi et al., 2015; Sung et al., 2013). De fato, a criação de planos está associada à definição de metas de

carreira, sendo recomendado que sejam específicas e definidas ao longo do tempo - curto, médio e longo prazo (Sung et al., 2013). Ter clareza sobre o que se busca profissionalmente pode estar relacionado ao ²*calling*, pois a identificação dos interesses possibilita o estabelecimento de metas e planos profissionais (Duffy et al., 2011; Zhang et al., 2015). No caso dos adolescentes, a presença da esperança os ajudou a compreender a relevância da escola para o futuro, sendo esta instituição percebida como uma das rotas para atingir as metas elencadas (Kenny et al., 2010).

Embora a maior parte dos estudos selecionados nesta revisão evidenciam a importância das metas e rotas, o estudo de Sung et al. (2013) encontrou que a agência foi o único componente da esperança que apresentou associação com as variáveis relacionadas à carreira (tais como comportamento exploratório, identidade vocacional e autoeficácia). Os achados evidenciam que a agência deve ser foco de intervenções com estudantes universitários, pois pode auxiliar no desenvolvimento de carreira dos mesmos no contexto acadêmico e nas mudanças e transições de carreira (Sung et al., 2013). Desenvolver aspectos relacionados à agência pode auxiliar a diminuir a insegurança nas tomadas de decisões (Mc Dermott et al., 2015).

Outras variáveis abordadas nos artigos revisados foram o apoio social e as influências, diretas ou indiretas, de professores e de familiares nas questões profissionais (Hirschi et al., 2015; Sung et al., 2013; Thompson et al., 2014, Vela et al., 2014; Yakushko & Sokolova, 2010). No entanto, a percepção de que o indivíduo é o principal responsável por suas escolhas está relacionado com a motivação para atingir as metas, pois jovens que descreveram seus objetivos de carreira mais associados aos desejos de suas famílias apresentaram menores níveis de esperança (Yakushko & Sokolova, 2010).

Por outro lado, mesmo que um indivíduo seja responsável por suas próprias escolhas, a presença de variáveis contextuais como discriminação por racismo e classe social foram associadas de forma negativa à esperança, enquanto o apoio social foi associado de forma positiva (Thompson et al., 2014). Assim, ressalta-se a necessidade de intervenções que procurem desenvolver a esperança, principalmente em grupos que se encontram em situações de vulnerabilidade. As intervenções devem focar na percepção do apoio social, uma vez que alguns dos obstáculos podem estar relacionados ao baixo apoio familiar às escolhas profissionais (Davis

² Define-se a partir de três aspectos: (a) motivação para o trabalho advém a partir de uma fonte externa – por exemplo, necessidade social, (b) consonância entre o propósito de vida e o propósito de trabalho e (c) percepção do indivíduo de que seu trabalho é importante para a sociedade (Dik & Duffy, 2009; Duffy et al., 2011).

et al., 2014; Thompson et al., 2014). A presença de redes de apoio auxilia aos jovens no estabelecimento de rotas e na motivação para atingir suas metas (Yakushko & Sokolova, 2010). Criar espaços que estimulem a reflexão sobre os interesses relacionados ao futuro e clarificar metas pode trazer impacto para a retenção dos estudantes nas escolas, principalmente em grupos minoritários, pois lhes ajuda a perceber um sentido no processo de escolarização (Park-Taylor & Vargas, 2012). Desta forma, desenvolver programas que busquem estimular a resolução de problemas, associados aos componentes da esperança, pode auxiliar aos indivíduos no desenvolvimento de um maior engajamento acadêmico (Davidson et al., 2012; O'Sullivan, 2011) e em uma maior percepção de eficácia para antecipar e enfrentar obstáculos em adolescentes (Wilkins et al., 2014).

Considerações finais

Este estudo buscou caracterizar estudos empíricos que relacionaram esperança e carreira a partir de uma revisão sistemática da literatura. Embora seja um aspecto estudado há, pelo menos, duas décadas (Snyder et al., 1991), recentemente tem sido associado ao desenvolvimento de carreira. Os resultados encontrados nesta revisão demonstram que a esperança é uma variável que influencia no desenvolvimento de carreira em diferentes etapas do ciclo vital. Através dela, é possível estabelecer metas e rotas e ter motivação para empregar certos comportamentos na obtenção das metas. A clareza das metas está relacionada ao melhor desempenho acadêmico e profissional, além de ser encontrada em indivíduos que demonstram estar mais satisfeitos com sua vida e com seu trabalho.

Os resultados associados à carreira parecem apontar para achados mais genéricos, talvez pelo fato de utilizar instrumentos, também genéricos, para avaliar esperança. Desta forma, torna-se relevante investigar de forma mais específica a relação entre esperança e carreira. Para tanto, sugere-se a realização de estudos longitudinais e qualitativos, principalmente com indivíduos em transição de carreira, a fim de conhecer o papel da esperança em situações críticas experimentadas ao longo da carreira. Estudos qualitativos poderão auxiliar na investigação da dinâmica da esperança, buscando conhecer como indivíduos níveis altos e baixos de esperança vivenciam a superação de obstáculos e a construção de novos planos de carreira. Além disso, é preciso verificar a associação de esperança com clareza de autoconhecimento, visto que é importante que as metas façam sentido para os indivíduos. Também, sugere-se a construção de

estudos voltados para crianças e adolescentes, buscando identificar a contribuição da esperança para o envolvimento na escola e em atividades extracurriculares, por exemplo, no caso das crianças e compreender como a esperança influencia nas escolhas de carreira dos adolescentes.

Além disso, torna-se importante a construção de intervenções com foco na esperança. Para além do uso de técnicas que desenvolvam somente metas e planos de carreira, torna-se relevante utilizar técnicas que visem à promoção do autoconhecimento, clarificando as habilidades e competências relacionadas à carreira. Tais programas poderiam beneficiar indivíduos em diferentes etapas de sua carreira tais como adolescentes, pessoas desempregadas, estudantes universitários, trabalhadores, indivíduos com alguma vulnerabilidade social e aqueles que estão vivenciando transições de carreira.

Para além destes aspectos, esta revisão também apresenta algumas limitações. A primeira delas é o mapeamento de publicações de somente cinco bases de dados, duas nacionais e três internacionais. Logo, é possível que outros artigos sobre a temática tenham ficado de fora desta revisão. A partir disso, recomenda-se a realização de revisões em bases de dados diferentes, de preferência em outros idiomas além do Português e Inglês, como o Espanhol. Outra limitação refere-se à ausência de seis artigos selecionados pelo resumo, cujos textos completos estavam indisponíveis. A não inclusão de artigos de revisão de literatura e de tradução, adaptação e validação de instrumentos também constitui uma limitação na medida em que poderiam contribuir para a compreensão teórica da esperança e sua relação com a carreira. Além disso, é possível que outras pesquisas sobre a temática da esperança não tenham sido localizadas com as palavras-chave “esperança” ou “*hope*”, visto que os componentes da esperança, como metas (ou objetivos), rotas e planos, podem ter sido abordados sem a denominação de esperança.

CAPÍTULO III

TRADUÇÃO, ADAPTAÇÃO E EVIDÊNCIAS DE VALIDADE DO HOPE-CENTERED
CAREER INVENTORY (HCCI)

Resumo

Este estudo tem por objetivo traduzir, adaptar e obter evidências de validade e fidedignidade para uma versão Brasileira do Hope-Centered Career Inventory (HCCI). Foram desenvolvidos dois estudos. O estudo 1 teve por objetivo identificar as dimensões do HCCI, a partir de análises fatoriais exploratórias, e evidências de fidedignidade em adultos brasileiros. Participaram 430 indivíduos de ambos os sexos, com idades entre 18 e 61 anos ($M = 28,37$; $DP = 9,84$). Foram extraídos cinco fatores, com quatro itens cada, obtendo-se valores adequados de consistência interna ($\alpha = 0,71$ a $\alpha = 0,82$), explicando 70,20% da variância total. O estudo 2 buscou identificar o ajuste do modelo encontrado a partir das análises fatoriais confirmatórias. Participaram 460 indivíduos, com idades entre 18 e 68 anos ($M = 25,60$; $DP = 8,50$), de ambos os sexos. A análise fatorial confirmatória confirmou o modelo proposto, apresentando índices de ajuste adequados. Embora três dimensões agruparam-se, considerando o instrumento original, as análises permitiram identificar uma estrutura fatorial adequada e evidências de fidedignidade, indicando que a escala possui potencial para ser utilizada, principalmente, na prática de aconselhamento de carreira.

Palavras-chave: análise fatorial, psicometria, orientação vocacional, esperança.

Abstract

This study aims to translate, adapt and obtain validity and reliability evidence for a Brazilian version of the Hope-Centered Career Inventory (HCCI). Two studies were developed. Study 1 aimed to identify HCCI dimensions, based on exploratory factor analyzes, and reliability evidence in Brazilian adults. A total of 430 individuals of both sexes, aged between 18 and 61 years ($M = 28.37$, $SD = 9.84$) participated. Five factors were extracted, with four items each, obtaining adequate internal consistency values ($\alpha = 0.71$ a $\alpha = 0.82$), explaining 70.20% of the total variance. Study 2 sought to identify the adjustment of the model found in the confirmatory

factorial analyzes. A total of 460 individuals, aged 18-68 years ($M = 25.60$, $SD = 8.50$), of both sexes participated. Confirmatory factorial analysis confirmed the proposed model, presenting adequate adjustment indices. Although three dimensions were grouped, considering the original instrument, the analyzes allowed to identify an adequate factorial structure and reliability evidence, indicating that the scale has potential to be used, mainly, in the practice of career counseling.

Keywords: factor analysis, psychometrics, vocational guidance, hope.

Introdução

O cenário atual do mercado de trabalho requer que os indivíduos estejam atentos e preparados para as constantes mudanças que podem influenciar na sua carreira. Neste sentido, torna-se relevante, para o gerenciamento de carreira dos indivíduos, a clareza dos interesses, metas e planos profissionais (Amundson et al., 2013; deShield, 2014; Hirschi, 2014; Niles, In, & Amundson, 2014; Sung et al., 2013). Para isso, são necessários instrumentos que avaliem essas questões a fim de auxiliar nas intervenções relacionadas à carreira (Clarke, Amundson, Niles, & Yoon, no prelo; Juntunen & Wettersten, 2006).

O *Hope-Centered Career Inventory* (HCCI, Niles et al., 2010b) é um inventário que busca avaliar esses aspectos. Está baseado no modelo teórico *Career flow: A hope-centered model of career development* (HCMCD) desenvolvido por Niles e colaboradores (Niles et al., 2010a; Amundson et al., 2016). O modelo, dividido em etapas que constituem também as dimensões do HCCI, está baseado nos construtos esperança (Snyder, 2002), agência (Bandura, 2001) e carreira proteana (Hall, 1996).

Atualmente, compreende-se a importância do indivíduo gerenciar sua carreira, a partir dos seus valores e interesses pessoais, de modo que o desenvolvimento da carreira está relacionado à capacidade de aprendizagem contínua e à clareza da identidade profissional do indivíduo (Briscoe et al., 2006; Hall, 1996). Para tanto, é preciso que o profissional apresente clareza dos interesses e valores a fim de ter objetivos compatíveis com os mesmos. As metas ou objetivos são um dos aspectos da esperança. Essa é definida como um estado emocional positivo que emerge da interação entre o estabelecimento de metas, rotas ou caminhos para atingir essas metas, tendo motivação (agência) para iniciar e manter esses comportamentos (Snyder, 2002). As metas são os objetivos delineados pelo indivíduo e as rotas, ou caminhos, são as formas para atingir as metas (Snyder, 2002). A agência envolve a habilidade para fazer escolhas e planos de ação de forma intencional além de dar forma apropriada a cursos de ação e de motivar e regular a sua execução (Bandura, 2001).

O modelo teórico do HCMCD (Niles et al., 2010a) considera a esperança como um aspecto central, no qual as etapas que o compõe são tanto influenciadas pela esperança (enquanto uma disposição individual) quanto contribuem para o seu fortalecimento (Niles et al., 2010b; Niles, 2011). Em relação à carreira, os estudos demonstram uma relação positiva entre a esperança e diferentes construtos da área de aconselhamento de carreira como o desempenho

acadêmico (Amundson et al., 2013; Feldman & Kubota, 2015; Gallagher, Marques, & Lopez, 2017; Hirschi, 2014; Yoon et al., 2015; Sung et al., 2013), satisfação com o trabalho (Hirschi, 2014); comportamento exploratório (Hirschi, 2014; Hirschi et al., 2015; Sung et al., 2013); clareza de identidade vocacional (Amundson et al., 2013; Yoon et al., 2015; Sung et al., 2013); crenças de autoeficácia (Feldman & Kubota, 2015; Hirschi, 2014; Hirschi et al., 2015; Sung et al., 2013) e a adaptabilidade de carreira (Buyukgoze-Kavas, 2016; Rudolph et al., 2017; Santilli et al., 2014; Santilli et al., 2017).

Além da esperança, outras etapas compõem o modelo, sendo etapas igualmente importantes para o gerenciamento de carreira dos indivíduos, a saber: (a) reflexão de si, (b) clareza de si, (c) visionamento, (d) estabelecimento de metas e planejamento, (e) implementação e adaptação. A reflexão de si consiste no questionamento, de maneira intencional, através de perguntas sobre interesses, preferências, habilidades, desejos pessoais e profissionais (Niles, 2011; Niles et al., 2010b). Aliada à reflexão de si, está a clareza de si que se refere à busca por respostas através da narrativa do sujeito durante o processo reflexivo (Niles et al., 2010b). O visionamento consiste em ampliar e vislumbrar as possibilidades que existem para o futuro profissional, priorizando o maior número de opções para, após, fazer um refinamento dessas (Niles, 2011). Na etapa seguinte, estabelecimento de metas e planejamento, são selecionadas as metas e determinadas as rotas para atingi-las. A última etapa, implementação e adaptação, consiste na implementação das rotas, isto é, colocar em prática o planejamento. Caso uma rota não seja a melhor opção para atingir uma meta, ou esta meta não seja atingida, a etapa da adaptação permite que as metas sejam modificadas ou novas rotas sejam propostas e/ou adaptadas (Niles, 2011).

Considerando esta organização sequencial do modelo, é possível identificar que o mesmo pode contribuir para a organização do processo de aconselhamento de carreira, tendo em vista ser um modelo que tem coerência do ponto de vista teórico ao ser dividido em etapas que auxiliam no progresso das decisões vocacionais durante este processo. Ao mesmo tempo, por ser composto de etapas, é possível que o orientador avalie quais são os aspectos que merecem mais atenção na intervenção. Desse modo, este modelo pode auxiliar na organização da estrutura do processo na medida em que ajuda o orientador a construir e também avaliar a intervenção. Assim, o HCCI (Niles et al., 2010b) torna-se um instrumento relevante para avaliação antes da intervenção, a fim de organizar a sua estrutura conforme a demanda do orientando, como também para avaliação do processo (Clarke et al., no prelo; Niles et al., 2014). Na medida em que há este instrumento, a

disponibilidade deste na língua portuguesa, adaptado e com evidências de validade, pode contribuir para intervenções relativas ao aconselhamento de carreira no Brasil.

Em uma busca realizada na literatura, não foram encontrados instrumentos que relacionem o construto esperança, baseado nos estudos de Snyder (2002), com o processo de intervenção do aconselhamento de carreira e do progresso do indivíduo em relação ao planejamento de carreira. Instrumentos que avaliam esperança e carreira geralmente avaliam os aspectos do construto, porém não mensuram outras etapas que contribuem para o planejamento de carreira (Hong, Polanin, & Pigott, 2012; Juntunen & Wettersten, 2006; Sympson, 1999). Por isso, torna-se importante a existência de uma medida que seja específica a esses aspectos, sendo possível encontrar resultados mais sensíveis ao objetivo investigado (Feldman & Kubota, 2015).

No Brasil, não foram localizados instrumento relacionando a esperança e o contexto de trabalho, apenas escalas que mensuram a esperança. É possível citar as escalas *Adult Dispositional Hope Scale* (ADHS, Snyder et al., 1991, adaptada e validada para o Brasil por Pacico, Bastianello, Zanon, & Hutz, 2013) e a *Hope Index* (Staats & Stassem, 1986, traduzido e adaptada por Pacico, Zanon, Bastianello, Reppold, & Hutz, 2011). Diferente dessas escalas, o HCCI (Niles et al., 2010b) mensura além da esperança, outras etapas que são importantes para a construção das metas e planos, tendo sido adaptado para outros contextos tais como Turquia, Israel e Suíça (Amundson, Goddard, & Clarke, 2015), Canadá (Yoon et al., 2015) e Alemanha (Schindler, Schreiber, & Schärer, 2014).

Tendo em vista as possibilidades do HCCI (Niles et al., 2010b) auxiliar na construção e avaliação de intervenções, torna-se relevante obter evidências de validade do mesmo. Desse modo, este estudo tem por objetivo traduzir, adaptar e obter evidências de validade e fidedignidade para uma versão Brasileira do *Hope Centered Career Inventory* (HCCI). Espera-se que a versão brasileira apresente as mesmas dimensões propostas do instrumento a serem verificadas através de análises fatoriais exploratórias e confirmatórias. Para tanto, foram realizados dois estudos. No Estudo 1, serão apresentadas as análises fatoriais exploratórias (AFE) e análise de consistência interna e, no Estudo 2, será apresentada a análise fatorial confirmatória.

Estudo 1

Objetivo e hipótese

Este estudo visa identificar as dimensões do HCCI (Niles et al., 2010b), a partir de análises fatoriais exploratórias (AFE), e evidências de fidedignidade em adultos brasileiros. Espera-se encontrar que as dimensões extraídas sejam as mesmas encontradas por Niles et al. (2010b) com índices adequados de confiabilidade.

Método

Procedimentos de tradução e adaptação do HCCI

Para a adaptação e validação do HCCI (Niles et al., 2010b), foram realizados os passos sugeridos por Borsa, Damásio e Bandeira (2012), após tendo sido autorizada a adaptação para o contexto brasileiro pelos autores do instrumento. Inicialmente, o instrumento foi traduzido por três tradutores independentes com proficiência em língua inglesa. Estes tradutores eram doutorandos em Psicologia com conhecimento na área do aconselhamento de carreira. Após, foi realizada a síntese das versões do instrumento pelos primeiros autores deste artigo a fim de avaliar as discrepâncias semânticas, idiomáticas, linguísticas, conceituais e contextuais com o intuito de obter uma única versão do HCCI, e, em seguida, a avaliação desta síntese por doutorandos e doutores da área do aconselhamento de carreira. Tendo sido obtida esta síntese do instrumento, foi realizada uma avaliação da adequação dos itens e da estrutura do instrumento por um grupo de oito universitários a fim de investigar se os itens, as instruções e a escala de respostas eram compreensíveis. Os participantes sugeriram pequenas adequações de itens e, após, foi realizada a tradução reversa (tradução do português para o inglês), sendo encaminhado para os autores do instrumento. Após a conferência e autorização por esta versão pelos autores, foi realizado um estudo piloto com 230 participantes. Neste estudo piloto, ao realizar análises iniciais, não foram extraídas as dimensões do instrumento. Assim, a escala foi revista a fim de deixar mais clara a compreensão dos itens. Após, foi realizada uma nova apreciação do instrumento por um grupo de 20 universitários, que avaliaram o nível de facilidade e dificuldade dos itens. Em três itens, cinco universitários os julgaram como itens de difícil compreensão. Desse modo, estes itens foram modificados, mantendo o conteúdo da dimensão.

Participantes

Participaram 430 indivíduos, com idades entre 18 e 61 anos ($M = 28,37$; $DP = 9,84$) sendo 70% do sexo feminino e 30% do sexo masculino. Quanto à escolaridade, 64% eram estudantes de

graduação, 21,2% tinham pós-graduação completa, 9,8% apenas o ensino superior, 4,4% pós-graduação incompleta e 0,7% ensino médio completo.

Instrumentos

Foi aplicado um questionário para caracterizar os participantes (idade, sexo, escolaridade, curso de graduação, profissão, Apêndice A) e a versão adaptada do HCCI (Niles et al., 2010b, Anexo A). O HCCI está dividido em sete dimensões: (a) esperança, (b) reflexão de si, (c) clareza de si, (d) visionamento, (e) estabelecimento de metas e planejamento, (f) implementação e (g) adaptação. Trata-se de uma escala do tipo *Likert* de quatro pontos, variando de definitivamente falso a definitivamente verdadeiro.

Inicialmente, o instrumento possuía 28 itens, sendo que, no estudo original, análise fatorial confirmatória demonstrou índices adequados de ajuste para o modelo de sete fatores (RMSEA = 0,0; RMR = 0,04; NNFI = 1,0; CFI = 1,0 e GFI = 0,98) (Niles et al., 2010). Contudo, ao adaptar o instrumento em outros contextos (por exemplo, Alemanha), algumas subescalas apresentaram problemas de consistência interna. Em função disso, foram adicionados 14 itens aos itens da escala original, totalizando 42 itens (Yoon, 2017; Schindler et al., 2014). Após as novas análises, optou-se por manter 28 itens. Na versão revisada, foram obtidas as sete dimensões através de análise fatorial confirmatória com índices de ajuste inferiores ao obtido com a primeira versão (RMSEA = 0,06; RMR = 0,063; NNFI = 0,88; CFI = 0,89), porém com valores de consistência interna adequados (variando entre $\alpha = 0,77$ a $\alpha = 0,92$) (Yoon, 2017). Dessa forma, para a presente análise, foram considerados os 28 itens da versão revisada.

Procedimentos e Considerações éticas

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da UFRGS (protocolo 44994815.5.0000.5334), conforme resolução 510/16 de pesquisas com seres humanos (Brasil, 2016). Os participantes foram contatados de forma *online*, através de redes sociais. Também, foram encaminhados convites por e-mail a docentes e funcionários técnico-administrativos de IES brasileiras, solicitando o encaminhamento da pesquisa aos alunos e colaboradores das instituições. Os participantes responderam o questionário de forma *online*, tendo duração média de 20 minutos, após a concordância do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE, Apêndice B). Também, em uma pequena parcela (n = 60) foi realizada coleta presencial em uma instituição pública de ensino superior. Para isso, foi encaminhado o convite

aos coordenadores de curso para que sugerissem turmas para a coleta de dados. As coletas foram realizadas em sala de aula, após ter sido combinada com os professores regentes das disciplinas e após os estudantes assinarem o TCLE.

Análise dos dados

Foram realizadas análises fatoriais exploratórias com o método *Minimum Rank Factor Analysis* (MRFA, Shapiro & Ten Berge, 2002; Ten Berge & Kiers, 1991) com rotação oblíqua *Direct Oblimin*, conduzidas pelo software Factor 10.5 (Lorenzo-Seva & Ferrando, 2006; Lorenzo-Seva & Ferrando, 2013). Uma vez que os itens são medidos em uma escala ordinal de quatro pontos, optou-se pela fatoração de matriz de correlações policóricas por ser considerada estimativa de correlação mais adequadas para este tipo de medida.

Resultados

Inicialmente, verificou-se a adequação da matriz correlacional para realizar a análise fatorial exploratória (KMO = 0,88; teste de esfericidade de Bartlett significativo). Tendo em vista o modelo teórico e a dimensionalidade do instrumento na análise original (Niles et al., 2010b; Yoon, 2017), foram extraídos sete fatores. Contudo, somente seis fatores apresentaram autovalores maiores do que um, explicando 68,9% da variância total. Dessa forma, foi executada uma análise com seis fatores. Nesta, foi identificado que os itens pertencentes à dimensão “Estabelecimento de Metas e Planejamento” apresentaram cargas cruzadas com as dimensões “Visionamento” e “Implementação”. Considerando esse aspecto, foi realizada nova análise extraíndo cinco fatores a fim de identificar como os itens agrupavam-se. Os itens pertencentes às dimensões “Estabelecimento de Metas e Planejamento, Visionamento e Implementação” colapsaram em uma única dimensão, sendo que alguns destes itens apresentaram cargas cruzadas com outras dimensões.

Dessa forma, análises sucessivas foram efetuadas buscando manter itens que não apresentassem cargas cruzadas (critério estatístico de seleção de itens) e também um equilíbrio no número de itens das três dimensões agrupadas no novo fator. Em função disso, alguns itens foram eliminados com o objetivo de manter a representatividade conceitual das três dimensões neste novo fator (critério teórico de seleção de itens). Assim, foi criado o fator “Estabelecimento de Metas”, composto pelos itens 05 e 12 (estabelecimento de metas e planejamento), 11

(visionamento) e 20 (implementação). Para essa análise, foi verificada a adequação da matriz correlacional ($KMO = 0,86$; teste de esfericidade de Bartlett significativo), sendo identificadas cinco dimensões (20 itens) com autovalores maiores do que um, explicando 70,2% da variância total, como pode ser visualizado na Tabela 1. A consistência interna para a escala total foi de $\alpha = 0,89$.

Tabela 1. Itens, Cargas Fatoriais e Consistência Interna dos Itens do HCCI.

Itens	Fatores				
	1	2	3	4	5
7. Estou disposto a buscar novas experiências que possam ajudar a alcançar meus objetivos.	0,53				
21. Estou aberto a mudanças que possam aumentar as minhas chances de alcançar meus objetivos.	0,90				
28. Estou aberto a mudar meus planos quando necessário.	0,84				
39. Estou preparado para fazer mudanças se a situação mudar.	0,67				
1. Eu tenho esperança quando penso sobre meu futuro.		0,79			
8. Eu acredito que meus sonhos irão se realizar.		0,81			
15. Eu penso positivamente sobre meu futuro.		0,84			
30. Em geral eu me mantenho esperançoso mesmo quando encontro dificuldades em minha vida.		0,69			
03. Eu posso descrever quem eu sou.			0,70		
24. Eu consigo descrever claramente quais são minhas melhores qualidades.			0,70		
35. Eu estou certo de quem eu sou.			0,84		
36. Eu sei do que gosto e do que não gosto.			0,69		
16. Eu penso sobre as coisas que aconteceram comigo.				0,73	
23. Eu frequentemente penso sobre como as circunstâncias da minha vida me afetam.				0,81	
31. Eu penso sobre como minhas experiências pessoais influenciam minhas decisões de vida.				0,87	
33. Eu penso sobre como minhas experiências de vida me influenciaram.				0,59	
5. Eu estabeleço prazos para cumprir meus objetivos.					0,82
11. Eu frequentemente visualizo meu futuro daqui a dois, cinco ou dez anos.					0,55
12. Eu frequentemente listo coisas que preciso fazer para alcançar meus objetivos.					0,74
20. Eu executo as etapas necessárias para atingir meus objetivos.					0,54
Consistência interna (Alpha de Cronbach)	0,75	0,82	0,79	0,82	0,71

Nota. São exibidas as cargas de valor superior a 0,30.

Fatores correspondentes: 1 = adaptação, 2 = esperança, 3 = clareza de si, 4 = reflexão de si, 5 = estabelecimento de metas.

Discussão

A partir das análises fatoriais exploratórias, não foi possível reproduzir o modelo original do instrumento na amostra brasileira. Os resultados sugeriram o agrupamento de três dimensões que eram previstas separadas no modelo original, porém quatro dimensões foram reproduzidas conforme o modelo proposto por Niles e colaboradores (Niles et al., 2010b). Apesar disso, os valores de consistência interna mostraram-se adequados, sendo essa uma evidência de confiabilidade do instrumento.

Estudo 2

Objetivo e hipótese

Este estudo visa identificar o ajuste do modelo encontrado a partir das análises fatoriais exploratórias. Espera-se confirmar o ajuste do modelo, a partir de índices de ajuste adequados, conforme recomendado pela literatura (Schreiber, Stage, King, Nora & Barlow, 2006).

Método

Participantes

Participaram 460 indivíduos, com idades entre 18 e 68 anos ($M = 25,60$; $DP = 8,50$), sendo 69,8% do sexo feminino e 30,2% do sexo masculino. Quanto à escolaridade, 75,4% eram estudantes de graduação, 13,7% pós-graduados, 8,9% graduados, 1,7% tinham pós-graduação incompleta e 0,2% ensino médio completo.

Instrumentos

Foram aplicados os mesmos instrumentos do Estudo 1 (questionário sociodemográfico e a versão adaptada do HCCI - Niles et al., 2010b).

Procedimentos e Considerações éticas

Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da UFRGS, submetido no mesmo protocolo do Estudo 1. Os procedimentos de coletas de dados foram iguais ao Estudo 1 (coleta online), sendo que, para este estudo, também contou-se com uma pequena parcela ($n = 66$) de estudantes universitários, tendo sido realizada coleta presencial em uma instituição pública de ensino superior.

Análise dos dados

Foi realizada análise fatorial confirmatória através do software Mplus 6.12 (Muthén & Muthén, 2010). A matriz de correlações policóricas dos itens foi submetida ao método de estimação *Weighted Least Squares Mean - and Variance-adjusted*, (WLSMV), método adequado para esse tipo de escala de resposta (Hauck Filho, Machado, & Damásio, 2014). Foram considerados os índices de ajuste *Comparative Fit Index* ($CFI \geq 0,95$) e *Tukey-Lewis Index* ($TLI, \geq 0,95$), *Root Mean Square Error of Approximation* ($RMSEA, \leq 0,06$ ou $\leq 0,08$

com intervalo de confiança de 90%), *Weighted Root Mean Square Residual* ($WRMR \leq 0,9$) e a significância estatística do teste de *Qui-quadrado* ($p \leq 0,05$) (Schreiber et al., 2006).

Resultados

Foi realizada análise fatorial, sendo testado o ajuste do modelo com cinco fatores. Foram obtidos índices satisfatórios de ajuste ($CFI = 0,95$, $TLI = 0,94$, $WRMR = 1,49$ e $RMSEA = 0,07$, com intervalo de confiança de 90% entre 0,07 e 0,08 e $p < 0,001$). O Chi-quadrado observado foi de 572,41 ($g.l. = 165$; $p < 0,001$). A Figura 3 exhibe os coeficientes padronizados de cada item na análise fatorial confirmatória.

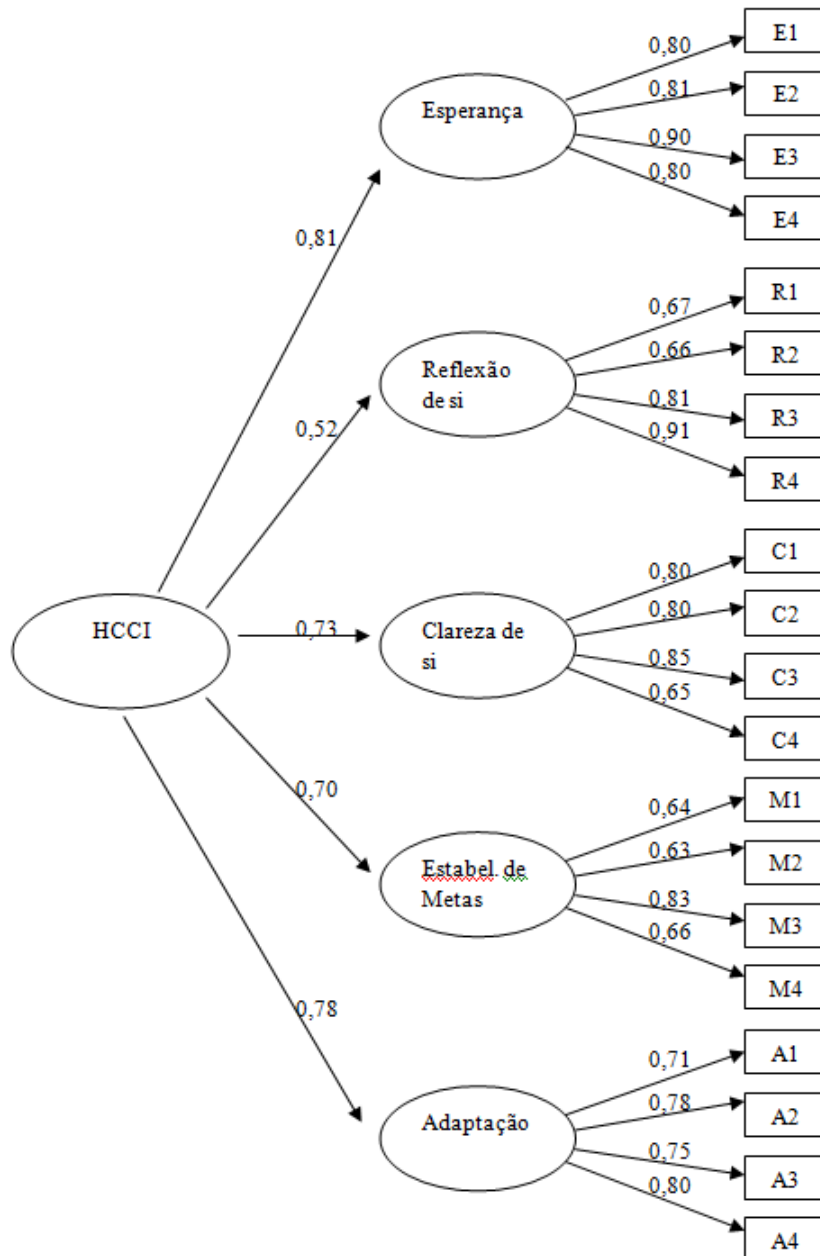


Figura 3. Coeficientes Padronizados do HCCI.

Discussão

Os índices de ajustes obtidos a partir da análise fatorial confirmatória foram satisfatórios, similares ao encontrado em outros estudos (Yoon, 2017). Foi possível identificar que a análise fatorial confirmatória confirmou o modelo proposto nas análises fatoriais exploratórias à amostra brasileira.

Discussão Geral

O objetivo do presente estudo foi traduzir, adaptar e obter evidências de validade e fidedignidade para uma versão Brasileira do *Hope Centered Career Inventory*. As análises realizadas não permitiram identificar os sete fatores correspondentes à versão inicial do instrumento, composta por 28 itens. Embora as dimensões visionamento, estabelecimento de metas e planejamento e implementação sejam distintas de um ponto de vista teórico, no que tange à mensuração, os itens que refletem estas dimensões compartilham muita variância. De fato, os itens da dimensão estabelecimento de metas apresentam semelhanças semânticas com os itens das outras duas dimensões, uma vez que estabelecer metas envolve vislumbrar possibilidades e executar as mesmas (Snyder, 2002). Desse modo, o novo fator resultante do colapso das três dimensões mantém um sentido teórico, na medida em que agrega os conceitos propostos no modelo original.

Os índices de consistência interna obtidos para as cinco dimensões (entre 0,71 e 0,82) foram satisfatórios, considerando-se o reduzido tamanho das subescalas. Além disso, estes índices são semelhantes aos índices relatados em outros estudos que utilizaram o HCCI (Niles et al., 2010b; Yoon, 2017). Ainda, a análise fatorial confirmatória apresentou índices de ajuste adequados, similares com a análise de Yoon (2017) com sete fatores (2017, RMSEA = 0,6; CFI = 0,88; TLI = 0,88; $\chi^2 = 1269,70$; $g.l. = 343$; $p < 0,001$).

Desse modo, é possível identificar que o inventário possui evidências de validade para ser utilizado tanto na prática do aconselhamento de carreira quanto para a pesquisa. Contudo, é preciso considerar alguns aspectos do instrumento. O HCCI (Niles et al., 2010b) foi construído como uma escala centrada na esperança, sendo essa uma variável de segunda ordem e, ao mesmo tempo, uma variável que faz parte do instrumento, com uma dimensão específica. Esta dimensão, por sua vez, reflete conceitualmente otimismo, considerando que não aborda, nos seus itens, as metas, rotas e agência conforme o construto tem sido estudado (Buyukgoze-Kavas, 2016; Hirschi, 2014; Hirschi et al., 2015; Santilli et al., 2014). Ambos são construtos semelhantes, que consideram a crença nas expectativas de resultados. Diferem-se na medida em que, na esperança, a expectativa de resultados positivos depende da ação intencional do indivíduo (Snyder, 2002) e, no otimismo, há uma expectativa de resultados positivos generalizados, independente da ação do indivíduo, que o auxiliam a sentir-se capaz de atingir os objetivos desejados (Scheier & Carver, 1985). Snyder (2002) compreende que as expectativas de resultados é que elicia comportamentos para atingir os objetivos no otimismo sendo diferente na esperança, em que tanto a agência quanto as rotas são importantes na obtenção das metas desejadas.

Essa diferença entre os construtos pode ser evidenciada ao identificar que a dimensão esperança não se misturou com as dimensões estabelecimento de metas e adaptação. Essas

duas dimensões estão mais próximos conceitualmente à esperança, tendo em vista que o fator estabelecimento de metas colapsou os itens relativos ao visionamento, estabelecimento de metas e planejamento – aspectos relativos à construção de metas e rotas, elementos da esperança (Snyder, 2002). O fator adaptação, por outro lado, avalia a capacidade do indivíduo de regular seu comportamento, adaptando seu planejamento conforme a execução do mesmo, tendo em vista as necessidades do contexto, estando próximo conceitualmente à agência. Através da agência, os indivíduos dotam suas ações com intencionalidade, antecipando e autorregulando seus comportamentos (Bandura, 2001). A antecipação auxilia na reorganização das prioridades do indivíduo, antecipando as consequências das ações empregadas pelo mesmo e na superação de obstáculos com o intuito de reorganizar o planejamento (Bandura, 2001; Hirschi et al., 2015; Snyder, 2002).

Embora exista esta falta de precisão conceitual no instrumento, a dimensão esperança – que se refere a uma orientação positiva para o futuro no HCCI (Niles et al., 2010b) – ainda é um aspecto importante de ser avaliado no processo de aconselhamento de carreira e também ser mantido no instrumento uma vez que aborda esta percepção para o futuro. Orientação positiva para o futuro tem se mostrado uma variável importante para as decisões de carreira, contribuindo para o desenvolvimento vocacional (Santilli et al., 2017). Os itens relativos à dimensão estabelecimento de metas contempla o construto esperança. Possivelmente, a escala, no conjunto dos itens, pode mensurar a esperança, contudo novas análises são necessárias para verificar essa possibilidade.

Além destes aspectos, é possível identificar que o HCCI (Niles et al., 2010b) reflete um modelo teórico que tem coerência na prática do aconselhamento de carreira, na medida em que é dividido em etapas que auxiliam no progresso das decisões profissionais durante o processo. Através dessas etapas, é importante desenvolver a reflexão sobre os interesses e valores além da clareza de identidade vocacional para, após, definir as metas e construir um planejamento de carreira (Niles et al., 2010a). Neste sentido, os fatores reflexão e clareza de si, estabelecimento de metas, adaptação e esperança demonstraram ser fatores distintos entre si, refletindo, assim, o modelo teórico.

Em vista disso, a importância do HCCI (Niles et al., 2010b) está na aplicabilidade considerando que é um instrumento que reflete um modelo teórico que faz sentido à prática do aconselhamento de carreira. A composição do inventário em dimensões que avaliam etapas, que compreendem desde o processo de planejamento à tomada de decisão, pode ajudar a identificar os aspectos que requerem mais atenção no processo de aconselhamento de carreira além de permitir avaliar as intervenções realizadas. Ao possibilitar uma melhor discriminação dos diferentes elementos avaliados, o HCCI difere de outros instrumentos de carreira ao

avaliar aspectos que podem estar presentes no processo de desenvolvimento de carreira e no que se refere à tomada de decisão vocacional. Assim, pode ser um instrumento útil ao ser utilizado em estudos que avaliam intervenções, sendo este seu uso potencial para a pesquisa avaliando a eficácia das intervenções (Bernes et al., 2007; Feldman & Kubota, 2015; Whiston, 2002).

Para além desses aspectos do uso do instrumento, este estudo apresenta algumas limitações. A principal limitação refere-se, principalmente, ao alto nível de escolaridade da amostra, sendo composta por indivíduos que tiveram ou estão tendo acesso ao ensino superior. Assim, não se sabe como os itens do instrumento seriam compreendidos em amostras com outros níveis de escolaridade e se as dimensões extraídas seriam mantidas a partir de pesquisa em outras amostras. Dessa forma, recomenda-se, a ampliação e diversificação da amostra como, por exemplo, com indivíduos com baixo nível de escolaridade e em diferentes estágios do desenvolvimento de carreira, como adolescentes, a fim de identificar as propriedades psicométricas do HCCI nestas populações. Estudos desta natureza são recomendados também para que se possam obter mais evidências de validade do instrumento, considerando que, para a amostra deste estudo, o inventário demonstra potencial para uso em pesquisas e na prática de aconselhamento de carreira.

CAPÍTULO IV

EVIDÊNCIAS DE VALIDADE DO *HOPE-CENTERED CAREER INVENTORY* (HCCI) E
VARIÁVEIS CORRELATAS

Resumo

Este estudo visa apresentar evidências de validade para o *Hope-Centered Career Inventory* (HCCI) através da correlação com construtos teoricamente relacionados. Participaram 430 indivíduos com idades entre 18 e 61 anos ($M = 28,37$; $DP = 9,84$). Foram realizadas análises de correlações de Pearson entre o HCCI, suas dimensões e variáveis correlatas (adaptabilidade de carreira, esperança, otimismo, reflexão, clareza de autoconceito, comportamento exploratório, decisão de carreira, autoeficácia profissional, exploração ampliada de carreira, identidade de carreira). Os resultados indicaram correlações positivas (entre 0,28 e 0,65) entre o HCCI, suas dimensões e os construtos correlatos. Identifica-se o potencial da escala para a pesquisa e para a prática do aconselhamento de carreira ao mensurar aspectos relativos à esperança relacionada à carreira.

Palavras-chave: psicometria, orientação vocacional, esperança.

Abstract

This study aims to present validity evidence for the *Hope-Centered Career Inventory* (HCCI) through correlation with theoretically related constructs. A total of 430 individuals aged between 18 and 61 years ($M = 28.37$, $SD = 9.84$) participated. Pearson's analyzes correlations were conducted between HCCI, its dimensions and related variables (career adaptability, hope, optimism, self-reflection, self clarity, exploratory behavior, career decision, professional self-efficacy, expanded career exploration, career identity). The results indicated positive correlations (between 0.28 and 0.65) between HCCI, its dimensions and correlated constructs. It is identified the potential of the scale for career counseling research and practice when measuring aspects concerning to hope related to career.

Keywords: psychometrics, vocational guidance, hope.

Introdução

Estudos que investigam os construtos relativos à Psicologia Positiva têm ganhado destaque na literatura nacional (Reppold, Gurgel, & Schiavone, 2015) e internacional (Lopez et al., 2006), embora ainda seja uma área em expansão no contexto brasileiro (Reppold et al., 2015). Pesquisas advindas da área do aconselhamento de carreira têm buscado relacionar aspectos relativos à carreira com construtos da Psicologia Positiva (Gallagher et al., 2017; Hirschi, 2014; Santilli et al., & Nota, 2017; Sung et al., 2013).

De maneira geral, a área do aconselhamento de carreira já tem como foco o desenvolvimento das potencialidades dos indivíduos, destacando para as características positivas dos profissionais. Isso é possível identificar através dos termos utilizados na área, os quais tendem a ser mais positivos. Por exemplo, é mais usual utilizar os termos “ajustamento ao trabalho” do que “desajustamento ao trabalho” (Robitschek & Woodson, 2006). Considerando esse aspecto, o estudo de variáveis relativas à Psicologia Positiva pode contribuir para o aconselhamento de carreira, em termos de pesquisa e da prática profissional.

Uma das variáveis mais estudadas no Brasil, considerando a pesquisa de Reppold et al. (2015), é a esperança, construto formado pelo estabelecimento de metas, rotas e agência. Os objetivos estipulados pelo indivíduo são as metas e a construção e execução dos planos para atingir as mesmas são as rotas ou caminhos (Snyder, 2002). A motivação para executar e regular as metas e rotas refere-se à agência, que envolve a habilidade para fazer escolhas e planos de ação de forma intencional (Bandura, 2001).

Em especial, no contexto do aconselhamento de carreira, a esperança tem sido relacionada ao desempenho acadêmico (Feldman & Kubota, 2015; Gallagher et al., 2017; Hirschi, 2014), engajamento no trabalho (Malinowski & Lim, 2015; Ouweneel, Blanc, Schaufeli, & Wijhe, 2012), identidade vocacional (Amundson et al., 2013; Hirschi, 2014; Sung et al., 2013), comportamento exploratório (Hirschi, 2014; Hirschi et al., 2015; Sung et al., 2013) e à adaptabilidade de carreira (Rudolph et al., 2017; Santilli et al., 2014; Santilli et al., 2017; Wilkins et al., 2014).

No Brasil, ainda são poucos estudos relacionados à esperança (Machado, Gurgel, & Reppold, 2017; Pacico et al., 2011; Pacico et al., 2013). Além disso, são poucos os instrumentos que avaliam esperança, sendo possível citar *Adult Dispositional Hope Scale* (ADHS, Snyder et al., 1991, adaptada e validada para o Brasil por Pacico et al., 2013) e a *Hope Index* (Stats & Stassem, 1986, traduzido e adaptada por Pacico et al., 2011). Entretanto, esses instrumentos não avaliam a esperança relacionada à carreira. Considerando este aspecto, o *Hope-Centered Career Inventory* (HCCI, Niles et al., 2010b) é um instrumento centrado na

esperança além de ser voltado essencialmente para a prática profissional relacionada ao aconselhamento de carreira (Amundson et al., 2016).

O HCCI foi construído com base no modelo teórico *Career flow: A hope-centered model of career development* (HCMCD, Niles et al., 2010a; Amundson et al., 2016) e é dividido em etapas, que são tanto influenciadas pela esperança (enquanto uma disposição individual) quanto contribuem para o seu fortalecimento (Niles et al., 2010b; Niles, 2011). As etapas deste modelo teórico que são também evidenciadas no HCCI (Niles et al., 2010b) são: (a) reflexão de si, (b) clareza de si, (c) visionamento, (d) estabelecimento de metas e planejamento, (e) implementação e adaptação. Embora seja um instrumento que avalie a esperança como um fator de segunda ordem, identifica-se que, no instrumento, também existe a dimensão esperança. Nesta dimensão, os itens estão próximos conceitualmente ao otimismo em comparação aos instrumentos desenvolvidos por Snyder (e.g. *Adult Dispositional Hope Scale* de Snyder et al., 1991; *State Hope Scale* de Snyder et al., 1996). Otimismo e esperança são construtos semelhantes ao abordar uma orientação positiva para o futuro, porém distintos do ponto de vista teórico e estatístico (Magaletta & Oliver, 1999). Apesar desses aspectos, o HCCI (Niles et al., 2010b) demonstra ser um instrumento importante para a prática do aconselhamento de carreira considerando que está dividido em etapas que estão relacionadas à progressão das decisões vocacionais do indivíduo durante um processo de aconselhamento de carreira. Nesse sentido, sugere-se que, no conjunto de suas dimensões, o construto esperança seja abordado.

A etapa da reflexão consiste na análise de comportamentos, circunstâncias, ideias e crenças, questionando-se intencionalmente, sobre interesses, preferências, habilidades (Niles, 2011; Niles et al., 2010b). Esta etapa é correlata ao construto reflexão, proposto por Trapnell e Campbell (1999), que se refere a um processo de curiosidade ao refletir sobre si mesmo, tendo por objetivo o autoconhecimento. Neste sentido, a clareza de si, aspecto seguinte à reflexão de si, permite a compreensão dos atributos, interesses e valores do indivíduo (Amundson et al., 2016). A clareza de si parece ser um correlato de um aspecto importante na área vocacional entendido como a clareza de autoconceito e de identidade vocacional, definida como o grau de consciência ou precisão do indivíduo sobre seus atributos, interesses, valores ou papel desempenhado. O autoconceito ocupacional ou identidade vocacional é a tradução das percepções do indivíduo em termos ocupacionais (Super, 1983).

O visionamento, dimensão seguinte à clareza de si, refere-se a um *brainstorming* de possibilidades que existem para o futuro profissional, com o objetivo de expandir as perspectivas profissionais, para, em seguida fazer um refinamento dessas, possível a partir da clareza de si (Amundson et al., 2016; Niles et al., 2010b; Niles, 2011). O visionamento está

conceitualmente próximo ao comportamento exploratório. O comportamento exploratório é entendido como a busca que o indivíduo faz sobre si mesmo e sobre o ambiente, tanto de forma comportamental ou reflexiva (Jordaan, 1963). Logo, para o indivíduo visualizar as possibilidades profissionais é preciso estar disposto a buscar as oportunidades que poderão contribuir para seu desenvolvimento profissional.

Após a exploração de novas possibilidades, é importante selecionar as metas desejadas, sendo essas concretas, realistas e possíveis, além de elaborar as rotas para atingir as metas. Essa etapa é conhecida como estabelecimento de metas e planejamento (Amundson et al., 2016; Niles et al., 2010b). Essa etapa é a etapa em que a definição de esperança de Snyder (2002) está mais próxima ao modelo do HCMCD, já que são definidas as metas e as rotas. A seleção das metas está relacionada com o construto decisão de carreira, que se refere à clareza e certeza dos objetivos profissionais e a construção de um projeto profissional com metas e rotas para atingi-los (Teixeira, 2010).

A etapa seguinte é a implementação e a adaptação, que consiste em colocar em prática o planejamento. Caso uma rota não seja a melhor opção para atingir uma meta, ou esta meta não seja atingida, a adaptação permite que as metas sejam modificadas ou novas rotas sejam propostas e/ou adaptadas (Niles, 2011). O comportamento necessário para empregar as rotas estipuladas está próximo conceitualmente à agência, pois auxilia que o indivíduo tenha comportamentos proativos e monitore seu desempenho. Através do comportamento antecipatório, o indivíduo também se motiva e guia suas ações em antecipação a eventos futuros (Bandura, 2001). A necessidade de adaptação diante dos obstáculos ou aspectos não planejados estão próximos conceitualmente à adaptabilidade de carreira (composta por preocupação, curiosidade, controle e confiança) tendo em vista que essa aponta, dentre outros aspectos, para os recursos que o indivíduo dispõe em lidar os desafios de carreira (Savickas, 1997).

Essas etapas do modelo teórico refletem as sete dimensões do HCCI (Niles et al., 2010a), a saber: (a) esperança, (b) reflexão de si, (c) clareza de si, (d) visionamento, (e) estabelecimento de metas e planejamento, (f) implementação e (g) adaptação. No estudo de validação do HCCI (Niles et al., 2010a), apresentado no capítulo anterior, foram extraídas cinco dimensões que explicaram 70,20% da variância total, com índices adequados de consistência interna, tendo sido confirmado o modelo proposto a partir da análise fatorial confirmatória. Desse modo, as dimensões para amostra brasileira foram as seguintes: esperança, reflexão de si, clareza de si, estabelecimento de metas e planejamento. A dimensão estabelecimento de metas foi composta pelos itens das dimensões originais visionamento, estabelecimento de metas e planejamento e implementação.

Considerando as aproximações teóricas entre os aspectos avaliados pelo HCCI (Niles et al., 2010a) e os construtos evidenciados, este estudo visa apresentar evidências de validade para o *Hope-Centered Career Inventory* (HCCI) através da correlação com construtos teoricamente relacionados. Espera-se que o HCCI total (Niles et al., 2010a) correlacione-se positivamente com a esperança e otimismo, por serem construtos teoricamente próximos e pelo fato inventário ser um instrumento centrado na esperança. Também, presume-se que o inventário será correlacionado com variáveis relativas à carreira tais como a adaptabilidade de carreira, comportamento exploratório, decisão de carreira e autoeficácia.

A relação com a adaptabilidade de carreira pode indicar que, ao preocupar-se com o futuro, o indivíduo pode estar mais motivado para iniciar e executar planos de ação para atingir suas metas e, conseqüentemente, tomar decisões assertivas (Santilli et al., 2014; Ginevra, Pallini, Vecchio, Nota, & Soresi, 2016). Ao estabelecer metas e planos profissionais, o indivíduo precisa buscar informações sobre si e sobre o contexto, envolvendo-se em atividades de experimentação vocacionalmente relevantes, isto é, o comportamento exploratório (Super, 1963). O estabelecimento de metas condiz com as decisões de carreira que o indivíduo possa estabelecer. Possivelmente, indivíduos com mais esperança tendem a engajar-se em maior número de atividades relativas ao comportamento exploratório devido ao fato de refletirem mais sobre os caminhos para atingir os objetivos, sendo necessário buscar novas informações do contexto (Hirschi et al., 2015).

Tendo em vista que o HCCI (Niles et al., 2010a) avalia, de forma conjunta, a esperança e a autoeficácia é um componente importante da agência (Bandura, 2006), é esperada essa correlação. Ambas referem-se a uma antecipação do futuro, consideram a crença nas expectativas, que dizem respeito a resultados e/ou objetivos individuais, além de serem importantes para determinar comportamentos (Magaletta & Oliver, 1999). Contudo, na autoeficácia, o foco está na expectativa de eficácia - a convicção de empregar um comportamento com sucesso a fim de atingir o resultado esperado em uma situação específica (Bandura, 1977). Por outro lado, na esperança, a ênfase está nas crenças autopercebidas do indivíduo em iniciar e continuar as ações a fim de alcançar as metas propostas (Snyder, 2002).

Quanto às subescalas, são esperadas correlações positivas entre a esperança e o construto esperança definido por Snyder (2002) e o otimismo; correlações positivas entre a reflexão de si foi e o construto reflexividade; a dimensão clareza de si com a clareza de autoconceito e do autoconceito ocupacional. Tendo em vista a dimensão estabelecimento de metas ser próxima teoricamente da esperança, são esperadas correlações positivas entre essa dimensão e a esperança, decisão de carreira e comportamento exploratório. Por fim, presume-

se que exista correlação entre a dimensão adaptação com o construto adaptabilidade de carreira.

Método

Participantes

Participaram 430 adultos com idades entre 18 e 61 anos ($M = 28,37$; $DP = 9,84$), sendo 70% do sexo feminino e 30% do sexo masculino. Quanto à escolaridade, 64% eram estudantes de graduação, 21,2% tinham pós-graduação completa, 9,8% apenas o ensino superior, 4,4% pós-graduação incompleta e 0,7% ensino médio completo.

Instrumentos

Foram utilizados os seguintes instrumentos:

Questionário de caracterização dos participantes: utilizado para caracterizar os participantes em relação à idade, sexo, escolaridade e profissão (Apêndice A).

Hope-Centered Career Inventory (HCCI, Anexo A) (Niles et al., 2010a adaptado e validado para o Brasil por Alves e Teixeira³): avalia o nível de esperança em 20 itens, divididos em cinco dimensões: esperança (*Eu penso positivamente sobre meu futuro*), reflexão de si (*Eu penso sobre como minhas experiências pessoais influenciam minhas decisões de vida*), clareza de si (*Eu consigo descrever claramente quais são minhas melhores qualidades*), estabelecimento de metas (*Eu frequentemente listo coisas que preciso fazer para alcançar meus objetivos*) e adaptação (*Estou disposto a buscar novas experiências que possam ajudar a alcançar meus objetivos*). É uma escala do tipo *Likert* de quatro pontos (variando de definitivamente falso a definitivamente verdadeiro), tendo apresentado índices adequados de consistência interna para o contexto brasileiro (escala total $\alpha = 0,89$; esperança $\alpha = 0,82$; reflexão $\alpha = 0,82$; clareza de si $\alpha = 0,79$; estabelecimento de metas $\alpha = 0,71$; adaptação $\alpha = 0,75$).

Adult Dispositional Hope Scale (Snyder et al., 1991, adaptada e validada para o Brasil por Pacico et al., 2013, Anexo B): avalia o nível de esperança em uma escala com 12 itens, em que quatro itens avaliam rotas (*Eu posso pensar em várias formas de lidar com situações difíceis*) e quatro itens avaliam agenciamento (*Eu me esforço para atingir meus objetivos*). Possui também quatro itens que são filtro e não são incluídos para avaliação do escore do sujeito. É uma escala *Likert* de cinco pontos, variando entre “totalmente falsa” a

³ Esta citação é referente ao capítulo II desta tese.

“totalmente verdadeiro”. A escala apresentou índices adequados de consistência interna ($\alpha = 0,80$, Pacico et al., 2013). Essa escala será correlacionada com o HCCI total e as dimensões esperança e estabelecimento de metas (Niles et al., 2010a).

Life Orientation Test-Revised (LOT-R, Scheier, Carver, & Bridges, 1994, adaptado e validado para o Brasil por Bastianello, Pacico, & Hutz, 2014, Anexo C): avalia o nível de otimismo (*Eu sou sempre otimista com relação ao meu futuro*) em uma escala unidimensional de dez itens dispostos em uma escala *Likert* de cinco pontos (varia entre “discordo totalmente” a “concordo totalmente”). Quatro itens são distradores, não sendo incluído para avaliação do escore do indivíduo. A escala apresentou índices adequados de consistência interna ($\alpha = 0,80$; Bastianello et al., 2014) e será correlacionada com o HCCI total e a dimensão esperança do HCCI (Niles et al., 2010a).

Escala de Desenvolvimento de Carreira de Universitários (Teixeira, 2010, Anexo D): avalia variáveis importantes para o desenvolvimento de carreira, dividida em cinco dimensões: decisão de carreira (*Eu tenho metas definidas em relação à minha profissão e um plano para alcançá-las*), autoeficácia profissional (*Eu percebo que tenho qualidades pessoais importantes para exercer bem a minha profissão*), exploração ampliada de carreira (*Tenho procurado realizar cursos complementares para atuar em minha profissão - extensão, atualização, capacitação, aperfeiçoamento, pós-graduação*), identidade de carreira (*Eu consigo me imaginar no futuro trabalhando na profissão que escolhi*) e lócus de controle profissional (*Eu vejo o meu futuro profissional dependendo de forças externas a mim*). Possui 42 itens, sendo a escala de resposta em formato *Likert* de cinco pontos, variando entre “a frase é totalmente falsa a seu respeito” a “a frase é totalmente verdadeira a seu respeito”. A escala apresentou índices adequados de consistência interna, no estudo de Audibert (2013) (variando entre $\alpha = 0,82$ a $\alpha = 0,92$). Para este estudo, foram utilizadas as subescalas decisão de carreira, autoeficácia profissional, exploração ampliada de carreira e identidade de carreira. As subescalas decisão de carreira e exploração ampliada de carreira serão correlacionadas com o HCCI total e a dimensão estabelecimento de metas; a subescala autoeficácia profissional será correlacionada também com HCCI total; a subescala identidade de carreira será correlacionada com a subescala clareza de si do HCCI (Niles et al., 2010a).

Escala de Adaptabilidade de Carreira (Savickas & Porfeli, 2012, adaptado e validado para o Brasil por Audibert & Teixeira, 2015, Anexo E): tem por objetivo avaliar a adaptabilidade de carreira. A escala apresenta 24 itens, dividida em quatro dimensões, com seis itens cada: preocupação (*Perceber que meu futuro depende das escolhas de hoje*), controle (*Tomar decisões por conta própria*), curiosidade (*Procurar por oportunidades de crescimento pessoal*) e confiança (*Esforçar-me para fazer o melhor possível dentro das*

minhas habilidades). A escala total e as subescalas apresentaram índices adequados de consistência interna (escala total $\alpha = 0,94$; preocupação $\alpha = 0,88$; controle $\alpha = 0,83$; curiosidade $\alpha = 0,88$; confiança $\alpha = 0,89$; Audibert & Teixeira, 2015). A escala total será correlacionada com o HCCI total e com a dimensão adaptação (Niles et al., 2010a).

Escala de Clareza de Autoconceito (Campbell et al., 2006 traduzido para o Brasil por Teixeira, 2002, Anexo F): avalia as crenças em relação a si mesmo em termos de clareza e estabilidade no tempo (*Minhas crenças sobre mim mesmo frequentemente são conflitantes*), em uma escala unidimensional de dez itens dispostos em uma escala *Likert* de cinco pontos (varia entre “discordo totalmente” a “concordo totalmente”). A escala apresentou índices adequados de consistência interna ($\alpha=0,85$; Teixeira, 2002) e será correlacionada com a dimensão clareza de si (Niles et al., 2010a).

Subescala Reflexão do Questionário de Ruminação e Reflexão (Trapnell & Campbell, 1999, adaptado e validade para o Brasil Zanon & Teixeira, 2006, Anexo G): avalia o nível de reflexão do indivíduo (*Eu gosto de explorar meu interior*) em doze itens dispostos em uma escala *Likert* de cinco pontos (varia entre “discordo totalmente” a “concordo totalmente”). A dimensão apresentou índices adequados de consistência interna ($\alpha = 0,87$; Zanon & Teixeira, 2006) e será correlacionada com a dimensão reflexão de si (Niles et al., 2010a).

Procedimentos e Considerações éticas

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da UFRGS (protocolo 44994815.5.0000.5334). Os participantes foram contatados de forma online, através de redes sociais. Também, foram encaminhados convites por e-mail a docentes e funcionários técnico-administrativos de instituições de ensino superior brasileiras, solicitando o encaminhamento da pesquisa aos alunos e colaboradores das instituições. Os participantes responderam o questionário de forma *online*, tendo duração média de 20 minutos, após a anuência do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice B). Para este estudo, todos os participantes responderam ao HCCI e ao questionário sociodemográfico. As demais escalas, na coleta *online*, foram randomizadas a fim de garantir o número mínimo ($n = 200$) de respostas para as análises. Também, em uma pequena parcela ($n = 60$) foi realizada coleta presencial em uma instituição pública de ensino superior. Para isso, foi encaminhado o convite aos coordenadores de curso para que sugerissem turmas para a coleta de dados. As coletas foram realizadas em sala de aula, após ter sido combinada com os professores regentes das disciplinas e, após assinar o TCLE.

Análise dos dados

As correlações entre o HCCI e suas subescalas e as escalas foram analisados através de correlações de Pearson.

Resultados

Os dados descritivos das escalas, bem como dos índices de confiabilidade podem ser visualizados na Tabela 2.

Tabela 2. Média, Desvio-Padrão, Alpha de Cronbach, Correlação das Escalas Utilizadas.

Escalas	Correlações														
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
1. HCCI - Esperança	-														
2. HCCI – Reflexão de si	0,22** (430)	-													
3. HCCI – Clareza de si	0,49** (430)	0,24** (430)	-												
4. HCCI – Estabelecimento de metas	0,39** (430)	0,25** (430)	0,40** (430)	-											
5. HCCI – Adaptação	0,38** (430)	0,31** (430)	0,32** (430)	0,23** (430)	-										
6. HCCI	0,74** (430)	0,58** (430)	0,74** (430)	0,69** (430)	0,64** (430)	-									
7. ADHS	0,59** (258)	0,17** (258)	0,47** (258)	0,47** (258)	0,26** (258)	0,60** (258)	-								
8. LOT	0,61** (258)	0,04 (258)	0,37** (258)	0,29** (258)	0,13** (258)	0,45** (258)	0,59** (258)	-							
9. Escala de Adaptabilidade de Carreira	0,56** (241)	0,18** (241)	0,48** (241)	0,48** (241)	0,34** (241)	0,65** (241)	0,74** (190)	0,48** (190)	-						
10. Decisão de carreira	0,43** (228)	-0,05 (228)	0,46** (228)	0,48** (228)	0,06 (228)	0,46** (228)	0,57** (185)	0,46** (185)	0,52** (183)	-					
11. Autoeficácia profissional	0,49** (228)	-0,03 (228)	0,53** (228)	0,36** (228)	0,25** (228)	0,52** (228)	0,57** (185)	0,42** (185)	0,56** (183)	0,68** (228)	-				
12. Exploração ampliada de carreira	0,42** (228)	0,09 (228)	0,41** (228)	0,54** (228)	0,18** (228)	0,53** (228)	0,62** (185)	0,46** (185)	0,61** (183)	0,59** (228)	0,52** (228)	-			
13. Identidade profissional	0,35** (228)	-0,13* (228)	0,27** (228)	0,22** (228)	-0,12 (228)	0,24** (228)	0,37** (185)	0,26** (185)	0,38** (183)	0,56** (228)	0,53** (228)	0,14* (228)	-		
14. Subescala de Reflexão	0,13 (205)	0,28** (205)	0,16* (205)	0,10 (205)	0,02 (205)	0,20** (205)	0,11 (145)	0,13 (145)	0,16 (149)	0,01 (166)	0,09 (166)	0,17* (166)	-0,01 (166)	-	
15. Escala de Clareza de Autoconceito	0,38** (198)	-0,03 (198)	0,52** (198)	0,27** (198)	0,18** (198)	0,42** (198)	0,47** (140)	0,48** (140)	0,42** (171)	0,51** (137)	0,60** (137)	0,48** (137)	0,29** (137)	0,10 (151)	-
Média (DP)	3,30 (0,57)	3,36 (0,50)	3,02 (0,58)	2,95 (0,58)	3,30 (0,48)	3,19 (0,37)	3,86 (0,70)	3,87 (0,80)	3,73 (0,70)	3,55 (0,85)	3,68 (0,92)	3,65 (0,85)	3,97 (0,96)	3,57 (0,79)	3,80 (0,90)
α	0,82	0,82	0,79	0,71	0,75	0,89	0,86	0,82	0,95	0,92	0,91	0,87	0,89	0,84	0,87

Nota. * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$.

A partir dos resultados evidenciados na Tabela 2, foi possível identificar que o HCCI total foi correlacionado com todas as escalas/subescalas apresentadas. Em especial, apresentou correlações moderadas e estatisticamente significativas com a adaptabilidade de carreira, esperança, autoeficácia profissional e exploração ampliada de carreira. No que se refere especificamente às dimensões do HCCI, foi verificada correlação entre a dimensão esperança e o otimismo e a esperança, medida pela ADHS. A dimensão reflexão de si apresentou correlação com o construto reflexão, sendo a baixa magnitude dessa relação não esperada. O fator clareza de si apresentou correlação com a clareza de autoconceito e autoconceito ocupacional. A dimensão estabelecimento de metas foi correlacionada com a esperança, decisão de carreira e exploração ampliada de carreira. A última dimensão, adaptação, foi correlacionada com o construto adaptabilidade de carreira, com menor magnitude.

Discussão

Este estudo buscou apresentar evidências de validade para o *Hope-Centered Career Inventory* (HCCI) através da correlação com construtos teoricamente relacionados. As expectativas de correlação entre o inventário e os construtos analisados se confirmaram em sua maioria. Foi possível identificar correlações significativas ($p < 0,001$), moderadas e positivas entre o HCCI, e os construtos esperança, adaptabilidade de carreira, autoeficácia profissional e exploração ampliada de carreira, sendo a relação entre esperança e estes construtos já evidenciada na literatura (Buyukgoze-Kavas, 2016; Duffy et al., 2011; Feldman & Kubota, 2014; Gallagher et al., 2017; Hirschi et al., 2015; Wilkins et al., 2014).

A correlação entre o HCCI e a esperança, medida através da ADHS (Snyder et al., 1991, adaptada e validada para o Brasil por Pacico et al., 2013) demonstra que a escala avalia a esperança, como proposto pelo modelo, pelo menos, no que se refere às rotas e ao agenciamento, aspectos da esperança, medidos pela ADHS. O modelo teórico HCMCD (Niles et al., 2010b) é um modelo em que as etapas do mesmo compõem os aspectos relativos ao construto esperança, na medida em que há o estabelecimento de metas e planos profissionais, além da implementação e adaptação dos mesmos. Contudo, é um modelo mais amplo, pois aborda aspectos relativos à reflexão e à clareza de identidade profissional. Além disso, outra evidência de validade é o fato da correlação observada entre o HCCI e a decisão de carreira evidenciando que o inventário incorpora em seu modelo, o componente estabelecimento de metas que também faz parte do construto esperança.

Desse modo, no conjunto dos itens, é possível identificar que o instrumento mede esperança (Snyder, 2002). Além disso, sua relação com o otimismo evidencia que pode ser considerado um instrumento que avalia uma orientação positiva em relação ao futuro (Ginevra et al., 2017), embora, a partir das correlações, o instrumento apresenta correlação de maior magnitude com a esperança. Essa orientação positiva tem sido relacionada à decisão e à adaptabilidade de carreira uma vez que as tomadas de decisão de carreira estão associadas à construção de metas e planos profissionais e também à disponibilidade do indivíduo em lidar com novos desafios (Ginevra et al., 2016; Ginevra et al., 2017).

As dimensões esperança, clareza de si e estabelecimento de metas apresentaram correlações moderadas e significativas em alguns dos construtos, conforme as expectativas iniciais. Evidencia-se que a correlação entre a dimensão esperança e os construtos esperança e otimismo demonstram que ambos compartilham variância, possivelmente por abordar aspectos relativos a uma orientação positiva para o futuro (Ginevra et al., 2016), embora esperança e otimismo sejam construtos diferentes do ponto de vista conceitual e estatístico (Alarcon et al., 2013; Snyder, 2002). No caso desta dimensão, os itens que a compõem não abordam aspectos relativos à construção de metas e rotas, aspectos da esperança, mas avaliam pensamentos mais genéricos, que independem da ação intencional do indivíduo, aspecto mais próximo ao otimismo. Neste, há uma expectativa de resultados positivos generalizados, independente da ação do indivíduo, que o auxiliam a sentir-se capaz de atingir os objetivos desejados (Scheier & Carver, 1985) e, na esperança, a expectativa de resultados positivos depende da ação intencional do indivíduo (Snyder, 2002).

A correlação entre a dimensão clareza de autoconceito (Campbell et al., 2006 traduzido para o Brasil por Teixeira, 2002) e a clareza de si evidencia a aproximação teórica e semântica desses construtos, demonstrando a importância da clareza da identidade vocacional para o desenvolvimento de carreira (Johnson et al., 2014; Negru-Subtirica, Pop, & Crocetti, 2015; Praskova, Creed, & Hood, 2015). Embora não tenha sido prevista a relação entre a clareza de si e a autoeficácia profissional, identifica-se que a clareza pode ser precursora de autoeficácia na medida em que o indivíduo precisa ter uma visão clara dos seus atributos para, assim, traduzi-los em uma confiança para o uso das habilidades e atributos na resolução de problemas no contexto profissional (Scott & Ciani, 2008).

A correlação entre a dimensão estabelecimento de metas e o comportamento exploratório sugere que, ao estabelecer metas e planos profissionais, o indivíduo precisa identificar a adequação do planejamento aos recursos pessoais e do contexto, evidenciado através do comportamento exploratório (Hirschi, 2014). Ainda, a correlação entre a dimensão estabelecimento de metas e os construtos esperança e decisão de carreira sugere que essa

dimensão agrega, no conjunto de seus itens, aspectos relativos à elaboração das metas e planos profissionais (esperança) assim como a construção de um projeto profissional para atingir tais metas (decisão de carreira), aspectos que têm sido evidenciados como relacionados na literatura (Hirschi et al., 2015).

Duas subescalas apresentaram correlações mais fracas sendo elas a reflexão de si e a adaptação. Possivelmente, a correlação mais fraca entre a reflexão de si e a reflexão, avaliada através da Subescala Reflexão do Questionário de Ruminação e Reflexão (Trapnell & Campbell, 1999, adaptado e validade para o Brasil Zanon & Teixeira, 2006) pode ser devido aos construtos avaliados pelas subescalas. Os itens relativos à reflexão, avaliada pelo HCCI (Niles et al., 2010a), investigam se o indivíduo, a partir da reflexão, construiu um sentido a partir das experiências vivenciadas ou busca construir esse sentido. Enquanto isso, os itens relativos ao Questionário de Ruminação e Reflexão investigam se o indivíduo procura refletir, sem que essa reflexão leve, necessariamente, à construção de um sentido. A relação entre a adaptação e a adaptabilidade de carreira pode indicar que a adaptação refere-se ao emprego de comportamentos para adaptar o planejamento de carreira, caso seja necessário. Já a adaptabilidade refere-se a uma disposição para empregar esses comportamentos, sendo construtos correlatos, porém distintos (Niles et al., 2014).

Apesar desses aspectos, evidencia-se que o HCCI (Niles et al., 2010a), a partir das análises de correlação com as variáveis teoricamente correlatas, é uma medida que avalia esperança relacionada à carreira. Em termos da aplicabilidade do inventário, esse pode ser utilizado na prática de aconselhamento de carreira de adultos visto que permite identificar os aspectos que precisam ser aprimorados durante este processo e também avaliar a intervenção. Além disso, ser uma escala que avalia esperança traz um diferencial à mesma. Desenvolver uma percepção positiva sobre o futuro pode auxiliar o indivíduo a estabelecer metas para o futuro, com a convicção de que pode alcançá-las, sendo este um aspecto relevante de ser aplicado em diversos contextos tais como com universitários e trabalhadores. Para os universitários, o inventário pode auxiliar a compreender melhor quais são os interesses desses para, posteriormente, estabelecer metas e selecionar as oportunidades evidenciadas no contexto universitário, podendo ajudá-los também na transição universidade-mercado de trabalho (Gallagher et al., 2017; Hirshi, 2014; In, 2016; Thompson, Her, & Nitzarim, 2014). Para adultos que já estejam trabalhando, clarear as metas pode auxiliar na clareza dos aspectos relativos à satisfação com o trabalho e com a vida, na medida em que podem perceber se o trabalho é uma fonte satisfação para si. Caso não o seja, pode auxiliar os trabalhadores nas transições de carreira uma vez que é possível elaborar um planejamento para realizar esta transição (Hirshi, 2014; Ouweneel et al., 2012; Santilli et al., 2014).

Este estudo também apresenta algumas limitações. Em especial, destaca-se a alta escolaridade da amostra. Assim, não é possível afirmar como seriam as correlações entre as variáveis teoricamente correlatas e o HCCI (Niles et al., 2010a) em outras amostras com menor nível de escolaridade. Apesar deste aspecto, este estudo apresentou evidências de validade de uma escala inédita da área do aconselhamento de carreira no contexto brasileiro, tendo em vista que permite avaliar dimensões importantes do processo de desenvolvimento de carreira centradas no construto da esperança. Recomenda-se, para pesquisas futuras, que as relações entre o HCCI e as variáveis correlatas sejam investigadas também em outras populações, a fim de obter mais evidências de validade do instrumento, tais como adolescentes e indivíduos em vulnerabilidade social. Em especial, estudos que relacionem a esperança e este último grupo ainda são escassos (Juntunen, & Wettersten; Thompson et al., 2014). Identifica-se que desenvolver a percepção sobre a importância de objetivos futuros é importante tanto para a vida profissional quanto pessoal, podendo ser um fator de proteção a diferentes indivíduos (Kenny, Walsh-Blair, Blustein, Bempechat, & Seltzer, 2010; Ginevra et al., 2016; Santilli et al., 2017). Evidencia-se que o inventário demonstra potencial para uso principalmente na prática de aconselhamento de carreira.

CAPÍTULO V
 CONSTRUÇÃO E AVALIAÇÃO DE UMA INTERVENÇÃO DE PLANEJAMENTO DE
 CARREIRA PARA ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS

Resumo

Este estudo tem por objetivo construir e avaliar uma intervenção em grupo com estudantes universitários, baseada no modelo teórico *Career flow: A hope-centered model of career development* (HCMCD). Participaram 35 estudantes (22 do grupo experimental e 13 do grupo de comparação) com idades entre 19 e 48 anos ($M = 23,46$; $DP = 5,38$), de ambos os sexos. A intervenção consistiu em três encontros presenciais em grupo. De modo geral, os resultados evidenciaram mudanças significativas, com tamanhos de efeito moderados e altos, para as variáveis investigadas, no grupo experimental. Foi possível observar que o grupo experimental apresentou mudanças mais robustas em termos de tamanho de efeito nas variáveis que avaliavam uma orientação positiva para o futuro (dimensão esperança do HCCI e otimismo) e aspectos relativos à adaptabilidade de carreira (na escala total e na dimensão preocupação). Discute-se acerca da importância de intervenções pautadas em modelos teóricos e com instrumentos que possam avaliá-las.

Palavras-chave: estudantes universitários, orientação vocacional, esperança, aconselhamento de carreira.

Abstract

This study aims to development and evaluate a group intervention with university students, based on the theoretical model *Career flow: A hope-centered model of career development* (HCMCD). Thirty-five students (22 in the experimental group and 13 in the comparison group) were enrolled, aged between 19 and 48 ($M = 23,46$; $SD = 5,38$), both sexes. The intervention consisted of three face-to-face group meetings. In general, the results showed significant changes, with moderate and high effect sizes for the investigated variables in the experimental group. It was possible to observe that the experimental group presented more robust changes in terms of effect size in the variables that evaluated a positive orientation for the future (HCCI hope dimension and optimism) and aspects related to career adaptability (full scale and concern dimension). It is discussed the importance of interventions based on theoretical models and with instruments that are able to evaluate them.

Keywords: college students, vocational guidance, hope, career counseling.

Introdução

O contexto universitário torna-se um ambiente privilegiado para refletir sobre as escolhas de carreira. Esse é um contexto onde os universitários estão próximos a diferentes oportunidades tais como estágios, disciplinas e cursos que podem complementar sua formação profissional. Refletir sobre as oportunidades futuras ligadas às aspirações pessoais e profissionais permite ampliar as expectativas profissionais, clarear e definir metas e planos profissionais (Lima-Dias & Soares, 2012).

No entanto, sugerir a algumas pessoas delinear planos profissionais pode ser algo angustiante, pois, diferente do século XX, as perspectivas profissionais atualmente são menos definidas e previsíveis, com transições mais frequentes. Ao mesmo tempo em que é importante delimitar metas, tais mudanças exigem dos indivíduos desenvolverem habilidades e competências para lidar com as transições e aprimorar o gerenciamento de suas carreiras. Logo, torna-se relevante que o indivíduo antecipe mudanças, desenvolva percepção de controle e responsabilidade pelas escolhas de carreira (Savickas et al., 2009).

Considerando essas mudanças contextuais que interferem inevitavelmente na carreira dos indivíduos, torna-se relevante desenvolver intervenções a fim de auxiliar na elaboração de metas e, conseqüentemente, de um planejamento de carreira. Além disso, é importante construir intervenções que desenvolvam uma disponibilidade de adaptação do planejamento quando planos estipulados necessitam serem modificados. O contexto universitário é um ambiente que os indivíduos estão com o foco em uma formação acadêmica e inserção no mercado de trabalho, tornando-se um meio privilegiado para a construção de metas e planos profissionais a fim de aproveitar ao máximo as oportunidades oferecidas pela universidade. Mesmo com tantas opções e possibilidades de inserção, muitos estudantes sentem-se despreparados para o ingresso no mercado de trabalho, pois ainda percebem a universidade como distante do mercado de trabalho (Melo & Borges, 2007). Realizar o ajuste entre as opções que façam sentido para a trajetória profissional e pessoal além de considerar o mercado de trabalho pode não ser uma tarefa fácil. Ter clareza do que se deseja para o futuro exige uma compreensão dos valores, desejos, interesses e habilidades, o que poderá facilitar na delimitação das metas e dos planos de ação. Intervenções nesse sentido podem auxiliar na elaboração de um planejamento de carreira, seja a curto (por exemplo, passar em uma disciplina), médio (realizar um curso de formação para conhecer determinada área de atuação) ou longo prazo (ingressar em um programa de *Trainee* após a conclusão do curso).

A fim de pautar a construção de uma intervenção com foco na construção de metas e planos profissionais, o modelo teórico *Career flow: A hope-centered model of career*

development (HCMCD) desenvolvido por Niles e colaboradores (Niles et al., 2010a; Amundson et al., 2016) tem sido utilizado para subsidiar intervenções voltadas para desenvolvimento de carreira dos indivíduos (Niles et al., 2010b; Niles et al., 2014). Este é um modelo que está organizado em etapas sequenciais que têm coerência do ponto de vista teórico pelo fato de ser dividido em etapas que auxiliam no progresso das decisões vocacionais durante este processo de aconselhamento de carreira. Além disso, possui um instrumento utilizado para avaliar a intervenção, baseado no modelo, denominado *Hope-Centered Career Inventory* (HCCI, Niles et al., 2010b).

Este modelo considera a esperança como um aspecto central, no qual as etapas que o compõe são tanto influenciadas pela esperança (enquanto uma disposição individual) quanto contribuem para o seu fortalecimento (Niles et al., 2010b; Niles, 2011). A esperança é compreendida como um estado emocional positivo que emerge da interação entre o estabelecimento de metas, rotas e agência (Snyder, 2002). As metas são os objetivos delineados pelo indivíduo e as rotas, ou caminhos, são as formas para atingir as metas (Snyder, 2002). A agência envolve a habilidade para fazer escolhas e planos de ação de forma intencional além de dar forma apropriada a cursos de ação e de motivar e regular a sua execução (Bandura, 2001).

Além da esperança, outras etapas compõem o modelo, a saber: (a) reflexão de si, (b) clareza de si, (c) visionamento, (d) estabelecimento de metas e planejamento, (e) implementação e adaptação. Para a construção das metas e planos, torna-se importante desenvolver clareza da identidade vocacional, compreendida como o grau de consciência ou precisão do indivíduo de um atributo, interesse, valor ou papel desempenhado em termos de profissionais (Super, 1983). Neste sentido, a reflexão de si, primeira etapa do modelo, propõe o questionamento sobre os interesses, habilidades, aspirações pessoais e profissionais além de identificar as experiências que contribuíram para o indivíduo ser quem ele é no momento da intervenção (Niles, 2011; Niles et al., 2010b). Ao questionar-se sobre esses aspectos, é possível desenvolver maior clareza de si, etapa seguinte do modelo. Além de desenvolver uma clareza de interesses, habilidades e aspirações, também se refere à construção de sentido das experiências vividas pelo indivíduo, que o auxiliam no direcionamento de sua carreira (Niles et al., 2010b). Ter uma identidade vocacional bem definida torna-se importante para direcionar quais são os objetivos de carreira do indivíduo, sendo que, realizar por si só a reflexão, sem a clareza de si, pode estar associada à ausência ou clareza de objetivos (Vela et al., 2014).

Ao apresentar identidade vocacional mais bem definida, o indivíduo pode explorar as possibilidades desejadas, através do visionamento, etapa seguinte do modelo. O visionamento

é um momento em que são priorizadas o maior número de opções para, após, fazer um refinamento dessas, sendo possível a partir da clareza de si, já que permite selecionar as opções que melhor respondem aos interesses do indivíduo (Niles, 2011). Neste período, por exemplo, novas possibilidades de colocação profissional podem ser elencadas para, após, explorar (através da curiosidade e do comportamento exploratório) as opções e delinear metas possíveis. Nestas três primeiras etapas (reflexão, clareza de si e visionamento) é possível identificar estes aspectos influenciando a esperança na medida em que a esperança constitui-se pela construção de metas e rotas (Snyder, 2002). Para ter metas e rotas possíveis de serem realizadas, é preciso desenvolver aspectos relativos ao comportamento exploratório, relacionado neste modelo teórico ao visionamento, e a clareza do autoconceito, relativos à reflexão e clareza de si no modelo do HCMCD.

Após a exploração de novas possibilidades, é importante selecionar as metas desejadas, sendo a quarta etapa do modelo – estabelecimento de metas e planejamento. Ao estabelecer as metas, são delineadas as rotas, isto é, o planejamento para atingir as metas (Niles et al., 2010b). Após esta etapa, o indivíduo executa seu planejamento, sendo essa a última etapa – implementação e adaptação. Ao colocar em prática o planejamento, é possível deparar-se com obstáculos ou até mesmo com novas informações, que podem qualificar o planejamento ou modificar as metas do indivíduo. Assim, a adaptação consiste na mudança deste planejamento, sendo necessária, para isso, a disposição do indivíduo para adaptar seus planos e/ou metas (Niles et al., 2014). Estas duas últimas etapas refletem conceitualmente a esperança, tendo em vista que são estabelecidas metas e rotas (etapa estabelecimento de metas e planejamento), necessitando da agência para regular o comportamento na implementação e adaptação do planejamento (etapa implementação e adaptação) (Snyder, 2002).

Embora o modelo seja dividido em etapas sistematizadas com certa linearidade que organizam o processo do aconselhamento de carreira, é importante elucidar que, em alguns momentos, é provável que etapas iniciais sejam novamente resgatadas ao final do processo ou, até mesmo, durante o processo. Por exemplo, na adaptação, ao reavaliar as metas e planos profissionais, é provável que o indivíduo reflita sobre seus interesses e objetivos futuros para delinear novas metas de carreira (Niles et al., 2014).

Ao investigar intervenções que abordam o construto da esperança com estudantes universitários, evidenciam-se ainda poucos estudos (Davidson et al., 2012; Feldman & Dreher, 2012; Feldman et al., 2015). As intervenções evidenciadas que abordam o construto da esperança privilegiam, inicialmente, a explicação dos aspectos que compõe o conceito (metas, rotas e agência), tendo sido desenvolvidas em *workshops* com encontro único e presencial com, em média, noventa minutos de duração (Davidson et al., 2012; Feldman &

Dreher, 2012; Feldman et al., 2015). Nestas intervenções, o conceito da esperança foi explicado aos participantes e cada um elencou uma meta (não necessariamente de cunho profissional) com três rotas, um obstáculo para cada rota e uma maneira de contorná-lo (Davidson et al., 2012; Feldman et al., 2015; Feldman & Dreher, 2012). Embora os resultados desses estudos mostrem efeitos positivos com incremento da esperança após a intervenção, observa-se que esses resultados não são estáveis no *follow up* para todos os indivíduos (Davidson et al., 2012; Feldman et al., 2015). Esses resultados podem estar relacionados ao fato das intervenções seguir modelo de encontro único, sendo relevante a construção de programas com maior tempo de duração (Feldman & Dreher, 2012; Feldman et al., 2015).

Diferente dessas intervenções que privilegiam a explicação do construto da esperança, intervenções na área do aconselhamento de carreira, geralmente, abordam aspectos relativos ao autoconhecimento. Contudo, apesar não denominar que se baseiam no construto da esperança, as intervenções já realizadas nesta área, em geral, abordam a construção de metas e planos profissionais, aspectos que compõem a esperança (Fouad, Cotter, & Kantamneni, 2009; Koen et al., 2012; Obi, 2015; Pinto et al., 2010). Ao mesmo tempo, são abordados possíveis desafios, obstáculos e formas de supera-los (Obi, 2015). Assim, a construção de metas e de um planejamento de carreira são aspectos já trabalhados em outras intervenções, evidenciando a similaridade entre os aspectos abordados nas intervenções que tem como foco o planejamento de carreira e a esperança.

Logo, a intervenção proposta a partir do o modelo do HCMCD (Niles et al., 2010a) tem seu diferencial ao abordar etapas importantes que influenciam nas decisões de carreira, apresentando uma organização sequencial. Essa organização permite que sejam avaliados aspectos que requerem mais atenção do orientador, ao mesmo tempo em que é possível organizar a própria intervenção em uma sequência que tem relação com o progresso das decisões vocacionais do indivíduo. Além disso, ao apresentar o modelo da intervenção e também o construto da esperança ao orientando, é possível que esse compreenda quais etapas serão vivenciadas durante o processo da intervenção.

Assim, a intervenção proposta foi estruturada em três encontros uma vez que, neste número de encontros foi possível organizar a estrutura sequencial do modelo do HCMCD (Niles et al., 2010a) e a proposta de ser um intervenção voltada para o planejamento de carreira. Desse modo, existe uma coerência teórica e prática ao desenvolver um primeiro encontro para abordar aspectos relativos ao autoconhecimento, um segundo encontro para abordar a relação entre o autoconhecimento e as expectativas futuras e um terceiro encontro para elaborar o planejamento de carreira.

Logo, para organizar o processo, foi construído um portfólio (Apêndice F) e entregue a todos os participantes, contendo as atividades a serem realizadas. No primeiro encontro, inicialmente, foi identificada a demanda dos participantes e apresentado o modelo do HCMCD (Niles et al., 2010a) bem como o conceito da esperança. Neste encontro, buscou-se desenvolver aspectos relativos à reflexão e à clareza de si através de técnicas como a Linha da Vida (Atividade 1 do portfólio). Esta técnica possibilitou compreender os momentos mais importantes da vida dos participantes e que influenciaram na percepção de si. Além disso, foram realizadas as técnicas Âncoras de Carreira e Inventário Pessoal (Atividades 2 e 3, respectivamente do portfólio) a fim de identificar os valores de carreira e a avaliação de aspectos satisfatórios, insatisfatórios e aprendizados evidenciados a partir de experiências de carreira vivenciadas pelos participantes. O Inventário Pessoal foi direcionado como tarefa de casa e discutido no encontro seguinte.

No segundo encontro, buscou-se identificar as aspirações dos participantes, baseado na etapa do visionamento do modelo teórico (Niles et al., 2010a), e a relação entre as aspirações e os interesses, os valores e a história de vida dos participantes, através da técnica “O que desejo para meu futuro?” (Atividade 4 do portfólio). Também, as aspirações futuras foram delimitadas em metas a curto, médio e longo prazo, independente do participante de fato desejar executar essa meta, mas como um exercício de construir metas possíveis de serem executadas a partir dos desejos futuros (Atividade 5 do portfólio). Para verificar se as metas eram possíveis de serem executadas, foi delimitada, como tarefa de casa, investigar a possibilidade de realização das metas e discutido no encontro seguinte.

No último encontro, foram selecionadas as metas que os participantes gostariam de executar (seja a curto, médio ou longo prazo, a depender da demanda do participante), baseado na etapa Estabelecimento de metas e planejamento (Niles et al., 2010a), e os caminhos ou rotas para atingir as mesmas. Além disso, foram elencados obstáculos para a execução das metas e elaboradas formas de contorná-los (Lysaker, Bond, Davis, Bryson, & Bell, 2005; O’Sullivan, 2011). Também, foi discutido com os participantes para quem era importante atingir as metas (por exemplo, família) e com quem eles gostariam de compartilhar o fato de atingir a meta (Atividade 6 do portfólio). Após, foi realizado um resumo dos encontros e investigada a percepção dos universitários sobre o que o grupo contribuiu para sua carreira, respondendo, em seguida, ao questionário T2.

Considerando a intervenção desenvolvida, este estudo tem como objetivo avaliar uma intervenção em grupo com estudantes universitários, baseada no modelo do HCMCD (Niles et al., 2010a). Torna-se relevante desenvolver estudos que avaliem intervenções, permitindo investigar a aplicabilidade das teorias na área do aconselhamento de carreira (Bernes et al.,

2007; Whiston, 2002). Embora as intervenções mais efetivas tendam a serem as de caráter individual, torna-se relevante desenvolver intervenções para grupos a fim de abarcar um maior número de pessoas (Whiston, 2002).

Intervenções desenvolvidas para um grupo de indivíduos com características semelhantes podem proporcionar a identificação de temas em comum. Por exemplo, os participantes podem perceber que não são os únicos que estão confusos com relação aos objetivos futuros e quais caminhos profissionais direcionar-se. Ao mesmo tempo, podem compartilhar narrativas semelhantes que envolvem o contexto universitário em termos de desempenho acadêmico, oportunidades de inserção no mercado de trabalho, além das dificuldades vivenciadas em relação à transição universidade-mercado de trabalho. Tanto a identificação quanto a presença de *feedbacks* dos membros do grupo podem facilitar a reflexão e clareza de identidade vocacional.

Além disso, um participante pode sugerir novas perspectivas de inserção profissional a outro, ampliando o visionamento. Compartilhar as metas e as rotas entre os membros do grupo pode proporcionar *feedback* e sugestões para a execução das mesmas. Por vezes, essas sugestões não foram pensadas por aquele que compartilha, contribuindo também para a reflexão referente à execução dos objetivos e planos profissionais (estabelecimento das metas e planejamento). Ao refletir sobre a execução das metas, é possível elaborar planos alternativos, com vistas à superação de obstáculos (implementação e adaptação). Neste sentido, os participantes também podem auxiliar cada membro a pensar em maneiras de superação destes obstáculos. Considerando a proposta de realização deste grupo, espera-se que, a partir da intervenção, os participantes do grupo experimental apresentem maior incremento nas dimensões do HCCI, esperança, otimismo e adaptabilidade de carreira em relação ao grupo de comparação.

Método

Trata-se de uma pesquisa quase-experimental, com a composição de um grupo experimental e um grupo de comparação não-equivalente (Creswell, 2010). Os participantes do grupo experimental responderam aos instrumentos antes da intervenção (T1) de forma *online* e após a intervenção (T2) de forma presencial. Os participantes do grupo de comparação responderam ao questionário presencialmente em sala de aula (T1) e, após três semanas, responderam o questionário *online* (T2).

Delineamento e Participantes

Participaram 22 indivíduos do grupo experimental, com idades entre 19 e 48 anos ($M = 23,86$; $DP = 6,06$), sendo 68,2% do sexo feminino e 31,8% do sexo masculino e 13 indivíduos do grupo de comparação, com idades entre 19 e 32 anos ($M = 22,77$; $DP = 4,11$), sendo 69,2% do sexo feminino e 30,8% do sexo masculino. Todos os participantes estavam cursando a partir do terceiro semestre de graduação. Quanto ao curso, no grupo experimental, 13,6% dos participantes estava cursando engenharia ambiental, seguido por design de produto (9,1%), enfermagem (9,1%), engenharia civil (9,1%), engenharia física (9,1%), farmácia (9,1%). Contou-se com a presença de um participante (4,5%) para cada um dos seguintes cursos: administração, biblioteconomia, ciências econômicas, engenharia de materiais, letras, licenciatura em dança, logística, psicologia e química industrial. Por sua vez, os cursos de graduação do grupo de comparação foram: nutrição (46,2%), engenharia de energia (15,4%), engenharia elétrica (15,4%), licenciatura em dança (15,4%) e psicologia (7,7%). 40,9% dos participantes do grupo experimental possuíam renda familiar superior a R\$ 7.000,00; 31,8% inferior a R\$ 3.500,00 e 18% possuíam renda familiar entre R\$ 4.001,00 e R\$ 7.000,00. Quanto ao grupo de comparação, 61,5% possuíam renda familiar inferior a R\$ 3.500,00, 23,1% dos participantes possuíam renda familiar superior a R\$ 7.000,00 e 15,4% com renda familiar entre R\$ 6.501,00 e R\$ 7.000,00.

Instrumentos

Foi aplicado um questionário de caracterização dos participantes a fim de obter informações sobre idade, sexo, curso de graduação, semestre, atividades desenvolvidas na universidade, além dos seguintes instrumentos (Apêndice C):

Hope-Centered Career Inventory (HCCI) (Niles et al., 2010 a adaptado e validado para o Brasil por Alves e Teixeira⁴, Anexo A): avalia o nível de esperança em 20 itens, divididos em cinco dimensões: esperança (*Eu penso positivamente sobre meu futuro*), reflexão de si (*Eu penso sobre como minhas experiências pessoais influenciam minhas decisões de vida*), clareza de si (*Eu consigo descrever claramente quais são minhas melhores qualidades*), estabelecimento de metas (*Eu frequentemente listo coisas que preciso fazer para alcançar meus objetivos*) e adaptação (*Estou disposto a buscar novas experiências que possam ajudar a alcançar meus objetivos*). É uma escala do tipo *Likert* de quatro pontos (variando de definitivamente falso a definitivamente verdadeiro), tendo apresentado índices adequados de consistência interna para o contexto brasileiro (escala total $\alpha = 0,89$; esperança

⁴ Esta citação é referente ao capítulo II desta tese.

$\alpha = 0,82$; reflexão $\alpha = 0,82$; clareza de si $\alpha = 0,79$; estabelecimento de metas $\alpha = 0,71$; adaptação $\alpha = 0,75$).

Adult Dispositional Hope Scale (Snyder et al., 1991, adaptada e validada para o Brasil por Pacico et al., 2013, Anexo B): avalia o nível de esperança em uma escala com 12 itens, em que quatro itens avaliam rotas (*Eu posso pensar em várias formas de lidar com situações difíceis*) e quatro itens avaliam agenciamento (*Eu me esforço para atingir meus objetivos*). Possui também quatro itens que são filtro e não são incluídos para avaliação do escore do sujeito. É uma escala *Likert* de cinco pontos, variando entre “totalmente falsa” a “totalmente verdadeiro”. A escala apresentou índices adequados de consistência interna ($\alpha = 0,80$, Pacico et al., 2013).

Life Orientation Test-Revised (LOT-R, Scheier et al., 1994, adaptado e validado para o Brasil por Bastianello et al., Anexo C): avalia o nível de otimismo (*Eu sou sempre otimista com relação ao meu futuro*) em uma escala unidimensional de dez itens dispostos em uma escala *Likert* de cinco pontos (varia entre “discordo totalmente” a “concordo totalmente”). Quatro itens são distradores, não sendo incluído para avaliação do escore do indivíduo. A escala apresentou índices adequados de consistência interna ($\alpha = 0,80$; Bastianello et al., 2014).

Escala de Adaptabilidade de Carreira (Savickas & Porfeli, 2012, adaptado e validado para o Brasil por Audibert & Teixeira, 2015, Anexo E): tem por objetivo avaliar a adaptabilidade de carreira. A escala apresenta 24 itens, dividida em quatro dimensões, com seis itens cada: preocupação (*Perceber que meu futuro depende das escolhas de hoje*), controle (*Tomar decisões por conta própria*), curiosidade (*Procurar por oportunidades de crescimento pessoal*) e confiança (*Esforçar-me para fazer o melhor possível dentro das minhas habilidades*). A escala total e as subescalas apresentaram índices adequados de consistência interna (escala total $\alpha = 0,94$; preocupação $\alpha = 0,88$; controle $\alpha = 0,83$; curiosidade $\alpha = 0,88$; confiança $\alpha = 0,89$; Audibert & Teixeira, 2015).

Tendo em vista ser uma intervenção que está buscando avaliar a aplicabilidade do modelo teórico, optou-se por excluir populações clínicas já na seleção da mesma. Para isso, optou-se por utilizar dois instrumentos (a) *Self-Reporting Questionnaire* (SRQ 20, desenvolvido pela Organização Mundial de Saúde, OMS, validado para o Brasil por Santos et al., 2009, Anexo H) e Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse – Versão reduzida (Levbon & Levibond, 1995, adaptado e validado para o Brasil por Machado, 2013, Anexo I).

O SRQ 20 (OMS, validado para o Brasil por Santos et al., 2009) é composto por 20 itens que avaliam sintomas de transtorno mental (insônia, fadiga, irritabilidade, esquecimento, dificuldade de concentração e queixas somáticas), com escalas de resposta dicotômica

(sim/não), apresentando índices adequados de consistência interna ($\alpha=0,80$; Santos et al., 2009). Este é um instrumento de rastreio para algum transtorno mental, no entanto não discrimina um diagnóstico específico. Para avaliar a presença de possível transtorno mental, é sugerido um ponto de corte de sete questões afirmativas para a população brasileira (Santos et al., 2010).

Considerando que, ao final do semestre, um estudante universitário pode apresentar várias respostas afirmativas e, não necessariamente, apresentar algum indício de transtorno mental, optou-se por adicionar a Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse – Versão reduzida (Lovbond & Lovbond, 1995, adaptado e validado para o Brasil por Machado, 2013). Esta escala é composta por 21 itens que avaliam sintomas relacionados à depressão, ansiedade e estresse, divididos em três dimensões (depressão, ansiedade e estresse) com sete itens cada. É uma escala *Likert* de quatro pontos (varia entre não se aplica a mim a se aplica a mim, na maior parte do tempo), com índices de consistência interna adequados ($\alpha=0,85$ ansiedade; $\alpha=0,89$ estresse; $\alpha=0,91$ depressão). A partir do somatório dos escores para cada subescala, pode ser definido um nível de depressão, ansiedade e estresse em normal, médio, moderado, severo e extremamente severo (Lovbond, 1998). Desse modo, foi considerado como participante a ser excluído da amostra, aquele que apresentasse sete questões afirmativas no SRQ 20 (OMS, validado para o Brasil por Santos et al., 2009) e escore severo nas subescalas depressão (somatório dos pontos entre 11 e 13) e ansiedade (somatório dos pontos entre 08 e 09) uma vez que são aspectos clínicos que podem interferir na tomada de decisão de carreira (Guadassi, Waser, & Gati, 2015). Inscreveram-se 95 universitários para participar das intervenções. Considerando os critérios de inclusão e exclusão, somente 60 participantes poderiam participar dos grupos. Desses, 35 universitários participaram dos encontros, contudo 22 estudantes participaram de todas as etapas necessárias (três encontros). Para compor o grupo de comparação, 120 universitários responderam ao questionário T1. Desses, 21 estudantes não atenderam aos critérios de exclusão e somente 13 estudantes responderam ao T2.

Procedimentos e Considerações éticas

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da UFRGS (protocolo 45001015.2.0000.5334), conforme resolução 510/16 de pesquisas com seres humanos (Brasil, 2016). Todos os participantes do grupo experimental (Apêndice D) e comparação (Apêndice E) responderam aos questionários após a concordância do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Foi realizado um estudo-piloto em uma IES pública de ensino superior a fim de verificar a adequação da intervenção ao tempo e ao público proposto. Foram realizados quatro grupos com alunos de diferentes etapas do ensino superior e de diferentes cursos. A partir do estudo-piloto, foram realizadas algumas alterações na seleção da amostra para a coleta de dados, sendo que se optou por delimitar a etapa do curso (a partir do 3º semestre de ingresso na IES), considerando que os alunos de início do curso ainda estavam adaptando-se ao contexto universitário. Além disso, foram estabelecidos os critérios de exclusão aos participantes do grupo (não apresentar sintomas de ansiedade, depressão e sintomas de transtorno mental).

Inicialmente, buscou-se limitar o grupo experimental por curso. Assim, foram enviados convites às coordenações dos cursos de três instituições públicas de ensino. Após a anuência dos coordenadores, foram encaminhados convites eletrônicos aos alunos com os grupos previamente agendados. Considerando a ausência do número de respostas esperadas a esses convites, buscou-se contatar locais que contassem com a presença de estudantes de ensino superior. Desse modo, entrou-se em contato com Empresas Júnior, diretórios acadêmicos e também através do Núcleo de Apoio ao Estudante da UFRGS. Após a anuência dos coordenadores dos mesmos, foram encaminhados convites eletrônicos aos alunos com as datas dos grupos previamente agendadas. Os alunos que tinham interesse respondiam a este convite, sendo encaminhada a Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse – Versão reduzida (Levbond & Levibond, 1995, adaptado e validado para o Brasil por Machado, 2013) e o SRQ 20 (OMS, validado para o Brasil por Santos et al., 2009). Os participantes que foram excluídos por apresentarem sintomas de ansiedade e depressão foram indicados para acompanhamento psicológico.

Para acessar os participantes do grupo de comparação, foram enviados convites às coordenações dos cursos de três instituições públicas de ensino e solicitado que indicassem disciplinas para realizar a aplicação do questionário. Desse modo, os participantes responderam ao questionário presencialmente em sala de aula (T1) e, após três semanas, responderam online (T2). Da mesma forma que potenciais participantes não puderam participar em função dos critérios de exclusão do grupo experimental, participantes do grupo de comparação que apresentaram sintomas de ansiedade e depressão categorizados como severo e mais de sete questões afirmativas sobre saúde mental no SRQ 20 (OMS, validado para o Brasil por Santos et al., 2009) foram indicados para acompanhamento psicológico.

Análise dos dados

Foram realizadas análises descritivas das escalas e dos dados sociodemográficos. Além disso, foram realizadas análises de Variâncias 2x2 com medidas repetidas e Testes *t* de Student para identificar as diferenças entre as médias dos participantes dos dois grupos e nos diferentes tempos de coleta de dados (T1 e T2).

Resultados

Os dados descritivos das variáveis investigadas são apresentados na Tabela 3, comparando as médias do grupo experimental (GE) e de comparação (GC) em T1. Foram calculados os tamanhos de efeito entre os grupos GE e GC e intragrupos. Foram identificadas diferenças entre as médias do GE e GC no primeiro tempo de coleta de dados nas subescalas clareza de si ($t = -2,27$; $p = 0,03$), estabelecimento de metas ($t = -2,74$; $p < 0,01$), e preocupação ($t = -3,26$; $p < 0,01$), tendo o GC apresentado médias superiores ao GE. Essas diferenças deixaram de ser observadas em T2.

De modo geral, ao visualizar a Tabela 3, é possível identificar que, em T1, o GC apresentou médias superiores em relação ao GE e, em T2, as médias, na maior parte das variáveis, foram inferiores ao GE, embora as diferenças não sejam estatisticamente significativas. Em T2, as médias do GC que foram superiores ao do GE apresentaram tamanho de efeito pequeno (HCCI total, reflexão e clareza de si, agência e curiosidade), com exceção da dimensão estabelecimento de metas que apresentou tamanho de efeito moderado (Cohen, 1977).

Foi realizado teste de *t* de Student para amostras pareadas a fim de identificar diferenças intragrupos nos dois momentos de coleta de dados. Identifica-se que o GC não apresentou mudanças significativas nas variáveis investigadas, em T1 e T2, exceto para a variável curiosidade, aumentando a mesma. Possivelmente, responder o instrumento pode estar relacionado a um pequeno estímulo (ou efeito) para os participantes desenvolverem a curiosidade a respeito de si e das oportunidades de carreira. O GE apresentou incrementos nas médias, diferenças essas estatisticamente significativas, para a maior parte das variáveis, exceto agência, controle e confiança.

Tabela 3. Médias (M), Desvios-Padrão (DP) e Tamanho de Efeito (*d*) em T1 e T2 nos GE e GC.

	T1			T2			Comparação intragrupos	
	GE	GC	<i>d</i>	GE	GC	<i>d</i>	GE	GC
	M (DP)	M (DP)		M (DP)	M (DP)		<i>d</i>	<i>d</i>
HCCI Total	3,04 (0,30)	3,21 (0,25)	-0,62	3,24 (0,32)	3,28 (0,29)	-0,13	-1,02**	-0,41
Esperança	3,28 (0,49)	3,31 (0,49)	-0,04	3,62 (0,37)	3,29 (0,60)	0,68	-1,25**	0,03
Reflexão de si	3,17 (0,49)	3,31 (0,51)	-0,28	3,43 (0,60)	3,49 (0,45)	-0,11	-0,75**	-0,59
Clareza de si	2,67 (0,42)	3,02 (0,47)	-0,79	3,06 (0,67)	3,08 (0,50)	-0,03	-1,13**	-0,19
Estab. Metas	2,79 (0,51)	3,19 (0,34)	-0,94	2,98 (0,54)	3,23 (0,44)	-0,51	-0,57*	-0,16
Adaptação	3,27 (0,47)	3,23 (0,51)	0,08	3,54 (0,41)	3,33 (0,55)	0,43	-0,97**	-0,30
ADHS	3,62 (0,54)	3,92 (0,58)	-0,53	3,88 (0,69)	3,84 (0,55)	0,06	-0,67*	0,22
Rotas	3,64 (0,64)	3,86 (0,82)	-0,30	3,95 (0,72)	3,70 (0,65)	0,40	-0,72*	0,34
Agência	3,61 (0,56)	3,98 (0,56)	-0,67	3,81 (0,75)	3,98 (0,60)	-0,25	-0,80	0,00
Lot	3,86 (0,81)	3,73 (0,70)	0,17	4,23 (0,67)	3,61 (0,78)	0,85	-0,79**	-0,26
Escala de Adap. de Carreira	3,37 (0,58)	3,70 (0,56)	-0,58	3,96 (0,59)	3,77 (0,54)	0,34	-1,59**	-0,20
Preocupação	3,03 (0,66)	3,78 (0,65)	-1,14	4,19 (0,63)	3,86 (0,68)	0,50	-2,84**	-0,19
Controle	3,60 (0,86)	3,59 (0,74)	0,01	3,97 (0,75)	3,55 (0,62)	0,61	-0,73*	-0,09
Curiosidade	3,12 (0,97)	3,51 (0,68)	-0,47	3,68 (0,80)	3,77 (0,61)	-0,13	-1,00*	-0,64*
Confiança	3,71 (0,59)	3,90 (0,73)	-0,29	4,00 (0,60)	3,88 (0,75)	0,18	-0,77	-0,04

Nota. * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$.

Foram realizadas Análise de Variância intra e entregupos, buscando observar o efeito da interação entre os grupos e os momentos de coleta T1 e T2, descritas na Tabela 4 (HCCI e suas dimensões), Tabela 5 (ADHS, suas dimensões e LOT) e Tabela 6 (Escala de Adaptabilidade de Carreira e suas dimensões). Globalmente, foi possível identificar um efeito positivo nos participantes do grupo experimental em todas as variáveis investigadas.

Nas variáveis que não foram identificadas interações considerando a relação entre o tipo de intervenção (GE ou GC) e o tempo (T1 e T2) - reflexão e clareza de si, estabelecimento de metas, adaptação (Tabela 4), esperança e agência (Tabela 5), controle, curiosidade e confiança (Tabela 6) – observou-se que o GE apresentou uma mudança mais robusta em termos de tamanho de efeito em relação ao GC. Observa-se que, as variáveis, no GE, HCCI total e esperança (Tabela 4), rotas e otimismo (Tabela 5), adaptabilidade de carreira e preocupação (Tabela 6), com exceção do otimismo e do HCCI total, apresentaram escores inferiores em T1 em relação ao GC e, em T2, apresentaram escores superiores comparando-as ao GC. Além disso, verifica-se que foram evidenciados tamanhos de efeito grande nas variáveis HCCI total ($d = -1,02$), esperança ($d = -1,25$), adaptabilidade de carreira ($d = -1,59$) e preocupação ($d = -2,84$). Possivelmente, participar da intervenção promoveu, nos participantes, maior preocupação com o futuro e disponibilidade para lidar com novos desafios e transições de carreira talvez devido ao fato de construir um planejamento de carreira e de desenvolver uma orientação positiva para o futuro.

Tabela 4. ANOVA das Diferenças Entre T1 e T2 para o HCCI e Suas Dimensões.

Variáveis	Fonte	Soma de quadrados	g.l.	Média dos quadrados	F	Sig.
Hcci Total	Intrasujeitos					
	Momento	0,52	1	0,52	18,74	<0,001
	Momento x Grupo	0,19	1	0,19	7,05	<0,001
	Erro	0,92	33	0,03		
	Entregrupos					
	Grupo	0,06	1	0,06	0,42	0,520
Esperança	Erro	5,051	33	0,15		
	Intrasujeitos					
	Momento	0,42	1	0,42	6,76	0,014
	Momento x Grupo	0,53	1	0,53	8,48	0,006
	Erro	2,06	33	0,13		
	Entregrupos					
Reflexão de si	Grupo	0,4	1	0,4	1,01	0,322
	Erro	13,07	33	0,40		
	Intrasujeitos					
	Momento	0,77	1	0,77	10,21	0,003
	Momento x Grupo	0,03	1	0,03	0,42	0,520
	Erro	2,49	33	0,075		
Clareza de si	Entregrupos					
	Grupo	0,14	1	0,14	0,30	0,588
	Erro	15,66	33	0,47		
	Intrasujeitos					
	Momento	0,81	1	0,81	6,46	0,016
	Momento x Grupo	0,44	1	0,44	3,53	0,069
	Erro	4,12	33			
	Entregrupos					

Estab. Metas	Grupo	0,56	1	0,56	1,24	0,270
	Erro	14,78	33	0,45		
	Intrasujeitos					
	Momento	0,20	1	0,20	3,37	0,075
	Momento x Grupo	0,08	1	0,08	1,43	0,240
Adaptação	Erro	1,94	33	0,059		
	Entregrupos					
	Grupo	1,73	1	1,73	4,20	0,048
	Erro	13,58	33	0,41		
	Intrasujeitos					
	Momento	0,56	1	0,56	4,94	0,033
	Momento x Grupo	0,13	1	0,13	1,13	0,295
	Erro	3,71	33	0,11		
	Entregrupos					
	Grupo	0,28	1	0,28	0,81	0,375
Erro	11,33	33	0,34			

Tabela 5. ANOVA das Diferenças Entre T1 e T2 para o ADHS, Suas Dimensões e LOT.

Variáveis	Fonte	Soma de quadrados	g.l.	Média dos quadrados	F	Sig.
ADHS	Intrasujeitos					
	Momento	0,18	1	0,18	0,75	0,390
	Momento x Grupo	0,48	1	0,48	3,10	0,088
	Erro	5,11	33	0,15		
	Entregrupos					
	Grupo	0,26	1	0,26	0,47	0,498
Rotas	Erro	18,53	33	0,56		
	Intrasujeitos					
	Momento	0,09	1	0,09	0,36	0,550
	Momento x Grupo	0,99	1	0,99	4,18	0,049
	Erro	7,78	33	7,78		
	Entregrupos					
Agência	Grupo	0,005	1	0,005	0,006	0,939
	Erro	24,86	33	0,75		
	Intrasujeitos					
	Momento	0,15	1	0,15	1,02	0,320
	Momento x Grupo	0,15	1	0,15	1,02	0,320
	Erro	4,93	33	0,15		
Lot	Entregrupos					
	Grupo	1,20	1	1,20	1,81	0,187
	Erro	21,76	33	0,66		
	Intrasujeitos					
	Momento	0,28	1	0,28	1,73	0,197
	Momento x Grupo	0,10	1	0,10	6,09	0,019
Lot	Erro	5,40	33	0,16		
	Entregrupos					
	Grupo	2,27	1	2,27	2,39	0,132
	Erro	31,31	33	0,95		

Tabela 6. ANOVA das Diferenças Entre T1 e T2 para a Escala de Adaptabilidade de Carreira e Suas Dimensões.

Variáveis	Fonte	Soma de quadrados	g.l.	Média dos quadrados	F	Sig.
Escala de Adap. de Carreira	Intrasujeitos					
	Momento	1,81	1	1,81	11,93	0,002
	Momento x Grupo	1,13	1	1,13	7,42	0,010
	Erro	5,01	33	0,15		
	Entregrupos					
	Grupo	0,07	1	0,07	0,14	0,711
Preocupação	Erro	16,67	33	0,50		
	Intrasujeitos					
	Momento	6,24	1	6,24	36,69	<0,001
	Momento x Grupo	4,78	1	4,78	28,13	<0,001
	Erro	5,61	33	0,17		
	Entregrupos					
Controle	Grupo	0,72	1	0,72	1,06	0,311
	Erro	22,62	33	0,68		
	Intrasujeitos					
	Momento	0,43	1	0,43	1,62	0,211
	Momento x Grupo	0,66	1	0,66	2,49	0,124
	Erro	8,77	33	0,27		
Curiosidade	Entregrupos					
	Grupo	0,77	1	0,77	0,85	<0,001
	Erro	29,79	33	0,90		
	Intrasujeitos					
	Momento	2,75	1	2,75	7,81	0,009
	Momento x Grupo	0,39	1	0,39	1,20	0,303
Confiança	Erro	11,61	33	0,35		
	Entregrupos					
	Grupo	0,93	1	0,93	0,96	0,333
	Erro	31,61	33	0,96		
	Intrasujeitos					
	Momento	0,31	1	0,31	1,61	0,213
Confiança	Momento x Grupo	0,37	1	0,37	1,93	0,174
	Erro	6,32	33	0,19		
	Entregrupos					
	Grupo	0,02	1	0,02	0,03	0,860
	Erro	21,96	33	0,66		

Discussão

Este estudo buscou avaliar uma intervenção em grupo com estudantes universitários, baseada no modelo do HCMCD (Niles et al., 2010a). Os resultados evidenciaram mudanças significativas para as variáveis investigadas no GE, exceto agência e confiança, e tamanhos de efeito moderados e altos para todas as variáveis. A ausência de diferenças nestas variáveis pode estar relacionado ao tempo de duração da intervenção e do enfoque da mesma. Embora

seja uma intervenção baseada em um modelo centrado na esperança, a estrutura da proposta não teve o foco na execução das metas e adaptação das rotas, aspectos estes ligados à agência. Além de envolver a capacidade de fazer escolhas e planos de ação, a agência está relacionada à motivação e à regulação na execução destes planos (Bandura, 2001). Possivelmente, intervenções que possam acompanhar a execução do planejamento delineado pelo indivíduo podem auxiliar na confiança do mesmo em atingir as metas estipuladas. Diante de obstáculos, que possivelmente requer novos posicionamentos do indivíduo, o orientador profissional, ao acompanhar a execução do planejamento, pode auxiliar na construção de planos alternativos e na motivação do cliente para superar tais obstáculos ao persistir ou remodelar o planejamento (Sung et al., 2013; Thompson et al., 2014).

O GC também apresentou pequenas alterações entre o T1 e T2, do ponto de vista do tamanho de efeito, sendo que o GE apresentou tamanhos de efeito relativamente maiores que GC. Ao analisar a interação entre os momentos (T1 e T2) e a relação entre o tipo de intervenção (GE e GC), o GE apresentou mudança mais robusta em termos de tamanho de efeito nas variáveis que avaliavam uma orientação positiva para o futuro (dimensão esperança do HCCI e otimismo) e aspectos relativos à preocupação com o futuro e à própria adaptabilidade de carreira.

A partir destes resultados, foi possível identificar que, ao participar da intervenção, os universitários desenvolveram maior preocupação com o futuro, possivelmente, por ser uma proposta com foco no delineamento de metas. Para construir as metas, parece ser necessário preocupar-se previamente com o futuro, aspecto básico para o engajamento nas tarefas relacionadas à carreira (Savickas, 2013; Zanon & Teixeira, 2006). Além disso, no GE, a adaptabilidade de carreira aumentou juntamente com as variáveis otimismo e esperança, mensurada pelo HCCI (Niles et al., 2010a). Embora não tenha sido analisada a relação entre as variáveis, o aumento da adaptabilidade de carreira, otimismo e esperança são variáveis que têm sido relacionadas a aspectos relativos à decisão de carreira (Ginevra et al., 2016). Possivelmente, o universitário ao compreender que existe uma continuidade entre as decisões presentes e as decisões futuras, perceber que ele é quem tem mais responsabilidade sobre sua carreira, desenvolver a confiança nas suas habilidades para lidar com os desafios profissionais (Savickas, 2013), pode estar relacionado a uma orientação positiva para o futuro e na confiança para tomar as decisões de carreira (Ginevra et al., 2016; Santilli et al., 2017).

Além disso, a mudança foi observada também no HCCI total, escala construída para avaliar o modelo do HCMCD (Niles et al., 2010a), evidenciando o potencial desta intervenção para o público universitário. Este instrumento já tem sido utilizado para avaliar intervenções, porém com trabalhadores e de forma individual (Niles et al., 2014). Sugere-se que, para fins

de aplicabilidade desta intervenção no contexto universitário, sejam desenvolvidos outros momentos, posterior à intervenção em grupo de três encontros, em que o orientador acompanhe a execução dos planos pelos participantes a fim de auxiliá-los nos possíveis obstáculos e desafios encontrados na implementação do planejamento.

Contudo, estes resultados precisam ser analisados com cautela considerando o tamanho amostral, sendo que a probabilidade das diferenças observadas pode estar relacionada à especificidade da amostra. O GE e GC não foram equivalentes em termos de escores das variáveis, tendo o GE médias inferiores ao GC na maior parte das variáveis. Além disso, os participantes do GC não estavam buscando atendimento para as questões de carreira, diferente do GE, o que pode ser evidenciado pelas médias dos dois grupos. Dessa forma, somente será possível afirmar, com segurança, que as mudanças no grupo experimental podem ser provavelmente extrapoladas para outras amostras quando aumentar a amostra e tiver grupos equivalentes.

Apesar dessas limitações, esse estudo apresenta direcionamentos importantes ao desenvolver uma intervenção baseada em um modelo teórico sequencial, teoricamente fundamentado na literatura e avaliado por um instrumento construído advindo do mesmo modelo teórico. Assim, sugere-se, para estudos futuros, que a avaliação de intervenções com foco no desenvolvimento de carreira de universitários seja realizada por instrumentos construídos a partir do modelo teórico que subsidiaram tais intervenções. Intervenções voltadas para este público são importantes considerando as demandas evidenciadas neste contexto e que impactam, além do estabelecimento de metas, no desempenho acadêmico e na saúde mental dos mesmos (Guadassi et al., 2014; Snyder et al., 2002). Ao mesmo tempo, seria interessante compreender os efeitos desta intervenção em outras amostras como em adolescentes e indivíduos em transição de carreira, a fim de auxiliá-los a construir metas e um planejamento de carreira condizente com seus interesses e com o mercado de trabalho.

CAPÍTULO VI
RELAÇÕES ENTRE SENTIDO DE VIDA, ESPERANÇA E ADAPTABILIDADE DE
CARREIRA

Resumo

Este estudo tem por objetivo analisar a relação entre adaptabilidade de carreira, sentido de vida e esperança em adultos brasileiros, testando o possível efeito mediador da adaptabilidade entre o sentido de vida e a esperança. Participaram 334 indivíduos, com idades entre 18 e 68 anos ($M = 27,41$; $DP = 9,32$), sendo 70,4% do sexo feminino. Foi testado um modelo de mediação, a partir de modelagem de equações estruturais, que apresentou índices de ajuste satisfatórios. A adaptabilidade de carreira foi evidenciada como mediadora entre a presença de sentido de vida e a esperança. Os resultados demonstram que a percepção de um sentido de vida influencia na percepção de recursos de adaptabilidade, impactando na construção de metas e planos profissionais. Direcionamentos para a prática do aconselhamento de carreira são sugeridos.

Palavras-chave: adaptabilidade, esperança, sentido de vida, orientação vocacional.

Abstract

This study aims to analyze the relationship between career adaptability, life meaning and hope in Brazilian adults, testing the possible mediating effect of adaptability between life meaning and hope. A total of 334 individuals, aged between 18 and 68 ($M = 27.41$; $SD = 9.32$), 70.4% female. A model of mediation was tested, based on the modeling of structural equations, which presented satisfactory adjustment indices. Career adaptability was evidenced as a mediator between the presence of life meaning and hope. The results demonstrate that the perception of life meaning influences the perception of adaptability resources, impacting on the construction of goals and professional plans. Guidelines for the practice of career counseling are suggested.

Palavras-chave: adaptability, hope, life meaning, vocational guidance.

Introdução

Atualmente, compreende-se a carreira como uma construção subjetiva para cada indivíduo, em que são ponderados os valores, interesses, habilidades e papéis de vida nas escolhas de carreira. Estas escolhas de carreira, por sua vez, tendem a estar relacionadas aos projetos de vida do indivíduo. Para a construção destes projetos é importante que o indivíduo busque elaborar um sentido para as experiências vivenciadas que sejam coerentes com sua percepção de sentido da vida (Savickas et al., 2009). Desse modo, é possível identificar que a carreira pode ser uma das áreas da vida do indivíduo que podem estar relacionadas à percepção de sentido de vida (Buyukgoze-Kavas et al., 2015; Duffy et al., 2010; Yuen, & Yau, 2015; Ramos & Lopez, 2018; Sari, 2017).

Embora o tema do sentido de vida venha sendo abordado na Psicologia há bastante tempo, desde os trabalhos de Viktor Frankl (1963), contemporaneamente, os estudos definem sentido de vida como o grau que os indivíduos compreendem e percebem significado de suas vidas, bem como o grau que eles percebem como tendo um propósito ou objetivo mais amplo de vida (Steger, 2009). O construto sentido de vida é composto por dois aspectos, segundo Steger (2009), distintos teoricamente e empiricamente: busca de sentido e presença de sentido. A presença de sentido refere-se à compreensão de um propósito maior de vida e a dimensão busca de sentido refere-se ao grau em que o indivíduo tenta encontrar um significado ou propósito de sua vida (Steger, 2009; Steger, Frazier, Oishi, & Kaler, 2006).

As pesquisas sobre sentido de vida têm sido realizadas com indivíduos em diferentes etapas do ciclo vital e com características distintas (e.g. indivíduo com transtorno mental ou câncer, universitários) (Shoshani & Russo-Netzer, 2017; Machell et al., 2015; Xia, Gao, Wang, Song, & Shi, 2016; Huguelet et al., 2016). As pesquisas abordam a relação entre sentido de vida e diferentes variáveis, tais como, aspectos da personalidade (Newman, Nezlek, & Thrash, no prelo), afetos positivos e negativos (Machell, Kashdan, Short, & Nezlek, 2015; Newman et al., no prelo), esperança (Hedayatia & Khazaei, 2014), fatores de risco ao suicídio (Marco, Pérez, & García-Alandete), satisfação com a vida (Buyukgoze-Kavas, Duffy, & Douglass, 2015; Duffy & Sedlacek, 2010; Ramos & Lopez, 2018), bem-estar (Newman et al., no prelo) e espiritualidade (Huguelet et al., 2016).

Além dessas, estudos têm demonstrado a relação entre sentido de vida e variáveis de carreira, como, por exemplo, a adaptabilidade de carreira (Buyukgoze-Kavas et al., 2015; Yuen, & Yau, 2015; Ramos & Lopez, 2018), *career calling* (Duffy et al., 2010; Praskova et al., 2014) e a autoeficácia na tomada de decisão de carreira (Sari, 2017; Lewis, Raque-Bogdan, Lee, & Rao, 2018). Possivelmente, questionar-se sobre o que espera da vida, através

de comportamentos ligados à curiosidade, possibilita relacionar o propósito de vida às escolhas de carreira, considerando que a carreira é também um dos papéis desempenhados pelo indivíduo e associada à satisfação com a vida (Savickas, 2003, Buyukgoze-Kavas et al., 2015; Ramos & Lopez, 2018). O aconselhamento de carreira, baseado no paradigma *Life Design*, busca auxiliar os clientes a construir significados para a história de vida e da carreira com o intuito de identificar uma continuidade entre as ações do passado, presente e futuro. Ao buscar compreender essa relação, entre passado, presente e futuro, e identificar o cliente como autor de sua história, possivelmente as escolhas de carreira dos clientes poderão fazer sentido ao propósito de vida dos mesmos (Hartung & Taber, 2008; Savickas, 2003; Savickas, 2013).

Neste estudo, pretende-se analisar a relação entre o sentido de vida, a esperança e a adaptabilidade de carreira, considerando que, atualmente, pesquisas têm demonstrado a associação entre o sentido de vida e a esperança; o sentido de vida e a adaptabilidade de carreira (Buyukgoze-Kavas et al., 2015; Yuen, & Yau, 2015; Ramos & Lopez, 2018), além da relação entre a esperança e a adaptabilidade de carreira (Santilli et al., 2014). O construto esperança refere-se a uma orientação positiva para o futuro, sendo composta pelo (a) estabelecimento de metas, que são os objetivos construídos pelo indivíduo, (b) as rotas, isto é, caminhos para atingir as metas – o planejamento, e (c) a agência, componente motivacional, que permite que indivíduo desenvolva ações para atingir as metas (Snyder, 2002), dotadas de intencionalidade, antecipação e autorregulação (Bandura, 2001).

Uma vez que a esperança engloba o delineamento de metas, identifica-se essa correlação entre a esperança e a presença de sentido (Hedayatia & Khazaei, 2014; Vela et al., 2014), possivelmente pelo fato de que, ao perceber que a vida tem um propósito claro, o indivíduo consegue construir metas que estejam de acordo com este propósito. Também, a percepção de sentido permite buscar os objetivos com mais afinco, podendo ser um fator motivacional para empregar comportamentos com o intuito de atingir os objetivos desejados (Vela et al., 2017). Por outro lado, estudos não encontraram correlação entre a esperança e a busca de sentido (Yalçın & Malkoç, 2015), ou evidenciaram uma relação negativa, possivelmente, pelo fato de que, ao buscar um sentido ou propósito, o indivíduo ainda não apresenta metas claras que possam ser traduzidas em ações (Vela et al., 2014).

Além da esperança, os estudos têm evidenciado a relação entre aspectos da adaptabilidade de carreira e a presença de sentido (Buyukgoze-Kavas et al., 2015; Yuen & Yau, 2015). A adaptabilidade de carreira refere-se à prontidão e aos recursos que o indivíduo dispõe em lidar com novos desafios e transições de carreira além das tarefas do desenvolvimento vocacional, sendo evidenciada através dos seguintes aspectos: preocupação, curiosidade, controle e confiança (Savickas, 1997, 2013). A preocupação refere-se à

orientação para o futuro, isto é, uma percepção de que é importante preparar-se para o amanhã. Apresentar preocupação com o futuro é compreender que existe uma continuidade entre as decisões presentes e as decisões futuras, sendo essas últimas possíveis a partir do presente (Savickas, 2013). Assim, para o indivíduo preocupar-se com o futuro, é importante refletir e ter clareza a respeito dos seus interesses e propósitos para empregar comportamentos condizentes a esses interesses (Niles et al., 2010b). O controle, por sua vez, é a percepção de responsabilidade pela construção da própria carreira. Está relacionado a uma postura ativa nas tomadas de decisões além de estimular o envolvimento nas tarefas desenvolvimentais de carreira e a negociar as transições ocupacionais ao contrário de evitá-las. Percebendo as decisões de carreira como responsabilidade do indivíduo, é provável que se desenvolva uma atitude de abertura a novas experiências, conhecida como curiosidade, permitindo maior ajuste entre os valores, interesses e habilidades com as escolhas relacionadas à carreira. A confiança refere-se à crença do indivíduo em executar planos de ação, de forma bem-sucedida (Savickas, 2013), auxiliando na execução das metas e dos planos profissionais delineados pelo mesmo (Niles et al., 2010a).

Esta postura ativa nas tomadas de decisões, através da preocupação, controle, curiosidade e confiança, junto com a clareza dos interesses profissionais, pode favorecer a construção de metas e planos profissionais, aspectos avaliados pela esperança (Niles et al., 2010b; Santilli et al., 2017). A correlação entre a esperança e a adaptabilidade de carreira pode indicar que, ao preocupar-se com o futuro, o indivíduo pode estar mais motivado para iniciar e executar planos de ação para atingir suas metas e, conseqüentemente, tomar decisões assertivas (Santilli et al., 2014; Ginevra et al., 2016).

Em termos das diferenças entre a busca de sentido, a presença de sentido e a carreira, os estudos têm evidenciado que a presença de sentido está associada positivamente à carreira (Dezzutter et al., 2014; Ramos & Lopez, 2018; Yalçın & Malkoç, 2015; Yuen & Yau, 2015). A busca de sentido tem se mostrada menos associada à carreira (Ramos & Lopez, 2018) ou associada de forma negativa a variáveis de carreira (Dezzutter et al., 2014; Vela et al., 2014). Contudo, no estudo de Ramos e Lopez (2018), com adultos que estão vivenciando processos de transição de carreira, foi encontrado que a presença de preocupação e a ausência de controle predizem busca de sentido. Observa-se, neste caso, que a presença de incertezas em relação à transição de carreira vivenciada pelos participantes pode mobilizá-los a preocupar-se com o futuro e, com isso, desenvolver o comportamento exploratório na tentativa de ter perspectivas profissionais que possam minimizar essa angústia em relação às decisões profissionais. Assim, é importante que essa busca seja orientada com o intuito de construir sentido. Possivelmente, indivíduos que não procuram construir um sentido para suas vidas

podem estar desinteressados em relação à construção de sua identidade. Por outro lado, indivíduos que buscam constantemente esse sentido, mas que não conseguem construir com clareza o propósito de suas vidas parece estar relacionado a comportamentos ruminativos (Dezzutter et al., 2014). Considerando a relação positiva entre a presença de sentido e a carreira (Buyukgoze-Kavas et al., 2015; Yuen & Yau, 2015), esta pesquisa irá privilegiar o estudo somente da presença de sentido.

Embora a relação entre as três variáveis não tenha sido analisada em conjunto, os estudos que investigam, pelo menos, duas das variáveis não apresentam direcionamento das relações de mediação ou predição unânimes. Por exemplo, estudos que analisam a relação entre sentido de vida e adaptabilidade de carreira encontram o sentido de vida com mediador entre a adaptabilidade de carreira e a satisfação com a vida (Buyukgoze-Kavas et al., 2015), a adaptabilidade de carreira como mediadora entre o apego e o sentido de vida (Ramos & Lopez, 2018), o sentido de vida como preditor de adaptabilidade de carreira (Yuen & Yau, 2015). Os estudos que investigam esperança e sentido de vida têm mostrado a esperança tanto como mediadora entre o sentido de vida e o bem-estar (Yalçin & Malkoç, 2015) tanto quanto preditora do próprio sentido de vida (Ferguson, Taylor, & McMahon, 2017). Já a adaptabilidade de carreira tem sido identificada como mediadora entre a esperança e a satisfação com a vida (Wilkins et al., 2014) ou como sendo mediada pela esperança em sua relação com a satisfação com a vida (Santilli et al., 2014; Santilli et al., 2017).

Desse modo, hipotetiza-se que o sentido de vida seja preditor da esperança, sendo essa relação mediada pela adaptabilidade. A presença de sentido de vida permite o entendimento de questões como “onde estive, onde estou e para onde estou indo”, construindo sentido a partir da percepção de que a vida tem um significado e em que medida o próprio indivíduo percebe-se como tendo um propósito para sua vida (Steger, 2009). A carreira é mais um dos papéis vivenciados pelo indivíduo e pode significar uma parte deste propósito. Logo, a clareza de um sentido de vida pode favorecer a construção de metas e planos profissionais, além de manter o indivíduo motivado para atingi-los (esperança) na medida em que consegue identificar que essas metas profissionais têm coerência com esta percepção de sentido de vida. Contudo, para a construção de metas e planos profissionais, é importante que o indivíduo esteja, em primeiro lugar, preocupado com sua carreira, compreendendo que a mesma depende de seus atos e, por isso, dependa dele a construção de metas e planos profissionais. Além disso, é importante estar curioso em relação às oportunidades profissionais para, assim, identificar metas condizentes com suas habilidades e com o mercado de trabalho e estar confiante na sua capacidade de fazer o que é necessário para atingir seus objetivos. Desse modo, este estudo tem por objetivo analisar a relação entre adaptabilidade de carreira, sentido

de vida e esperança em adultos brasileiros, testando o possível efeito mediador da adaptabilidade entre o sentido de vida e a esperança, conforme evidenciado na Figura 4.

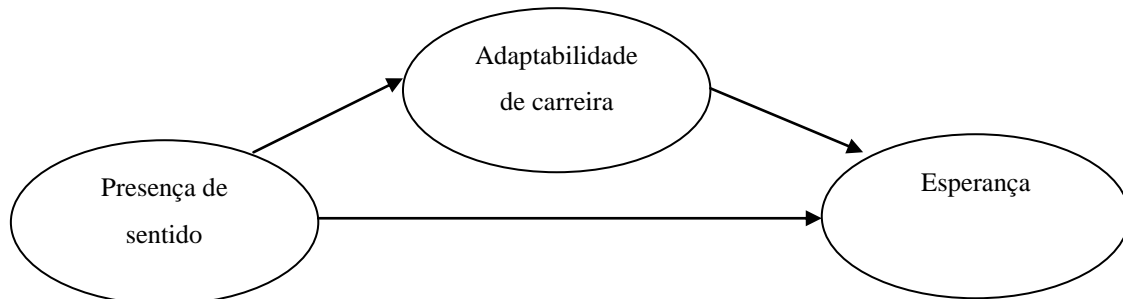


Figura 4. Modelo Proposto.

Método

Participantes

Participaram 334 indivíduos, com idades entre 18 e 68 anos ($M = 27,41$; $DP = 9,32$), sendo 70,4% do sexo feminino e 29,6% do sexo masculino. No que se refere à escolaridade, 68% descreveram possuir ensino superior incompleto, 23,7% com pós-graduação completa, 5,4% pós-graduação incompleta, 3,0% somente com o ensino superior completo.

Instrumentos

Foi aplicado um questionário de caracterização dos participantes a fim de obter informações sobre idade, sexo, nível de escolaridade, nível socioeconômico (Apêndice A), além dos seguintes instrumentos:

Hope-Centered Career Inventory (HCCI) (Niles et al., 2010a adaptado e validado para o Brasil por Alves e Teixeira,⁵ Anexo A): avalia o nível de esperança em 20 itens, divididos em cinco dimensões: esperança (*Eu penso positivamente sobre meu futuro*), reflexão de si (*Eu penso sobre como minhas experiências pessoais influenciam minhas decisões de vida*), clareza de si (*Eu consigo descrever claramente quais são minhas melhores qualidades*), estabelecimento de metas (*Eu frequentemente listo coisas que preciso fazer para alcançar meus objetivos*) e adaptação (*Estou disposto a buscar novas experiências que possam ajudar*

⁵ Esta citação refere-se ao capítulo II desta tese.

a alcançar meus objetivos). É uma escala do tipo *Likert* de quatro pontos (variando de definitivamente falso a definitivamente verdadeiro), tendo apresentado índices adequados de consistência interna para o contexto brasileiro (escala total $\alpha = 0,89$; esperança $\alpha = 0,82$; reflexão $\alpha = 0,82$; clareza de si $\alpha = 0,79$; estabelecimento de metas $\alpha = 0,71$; adaptação $\alpha = 0,75$).

Escala de Adaptabilidade de Carreira (Savickas & Porfeli, 2012, adaptado e validado para o Brasil por Audibert & Teixeira, 2015, Anexo E): tem por objetivo avaliar a adaptabilidade de carreira. A escala apresenta 24 itens, dividida em quatro dimensões, com seis itens cada: preocupação (*Perceber que meu futuro depende das escolhas de hoje*), controle (*Tomar decisões por conta própria*), curiosidade (*Procurar por oportunidades de crescimento pessoal*) e confiança (*Esforçar-me para fazer o melhor possível dentro das minhas habilidades*). A escala total e as subescalas apresentaram índices adequados de consistência interna (escala total $\alpha = 0,94$; preocupação $\alpha = 0,88$; controle $\alpha = 0,83$; curiosidade $\alpha = 0,88$; confiança $\alpha = 0,89$; Audibert & Teixeira, 2015).

Questionário de Sentido de Vida (The Meaning In Life Questionnaire, Steger et al., 2006, adaptado e validado para o Brasil por Damásio & Koller, 2015, Anexo J): escala com dez itens, dividida em duas dimensões em que avalia a percepção de sentido, em cinco itens (*Eu entendo o sentido da minha vida*) e a busca de sentido de vida, também em cinco itens (*Eu estou sempre procurando encontrar o propósito da minha vida*). É uma escala *Likert* de sete pontos, variando entre “totalmente falsa” a “totalmente verdadeira”, com índices de consistência interna adequados (percepção de sentido de vida $\alpha = 0,88$; busca de sentido de vida $\alpha = 0,85$). Para este estudo, foi utilizada apenas a dimensão de presença de sentido.

Procedimentos e Considerações éticas

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da UFRGS (protocolo 44994815.5.0000.5334), conforme resolução 510/16 de pesquisas com seres humanos (Brasil, 2016). Os participantes foram contatados de forma online, através de redes sociais. Também, foram encaminhados convites por e-mail a docentes e funcionários técnico-administrativos de instituições de ensino superior brasileiras, solicitando o encaminhamento da pesquisa aos alunos e colaboradores das instituições. Os participantes responderam o questionário de forma *online*, tendo duração média de 15 minutos, após a concordância do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE, Apêndice B).

Análise dos dados

Foi realizada análise de equações estruturais através do software Mplus 6.12 (Muthén & Muthén, 2010). Foram considerados os índices de ajuste *Comparative Fit Index* ($CFI \geq 0,95$) e *Tukey-Lewis Index* ($TLI, \geq 0,95$), *Root Mean Square Error of Approximation* ($RMSEA, \leq 0,06$ ou $\leq 0,08$ com intervalo de confiança de 90%), *Weighted Root Mean Square Residual* ($WRMR \leq 0,9$) e a significância estatística do teste de *Qui-quadrado* ($p \geq 0,05$) (Schreiber et al., 2006).

Resultados

Os dados descritivos das escalas, bem como dos índices de confiabilidade podem ser visualizados na Tabela 7.

Tabela 7. Média, Desvio-Padrão, Alpha de Cronbach, Correlação entre as Escalas Utilizadas.

Escalas	Média (DP)	α	(1)	(2)	(3)
1. HCCI	3,11 (0,41)	0,90	-		
2. EAC	3,64 (0,79)	0,96	0,76**	-	
3. Presença de sentido	4,68 (1,53)	0,90	0,55**	0,52**	-

Para testar o modelo teórico proposto, foi realizada modelagem por equações estruturais. No modelo apresentado na Figura 5, busca-se testar o possível efeito mediador da adaptabilidade entre o sentido de vida e a esperança. A análise de correlação permitiu identificar que todas as variáveis do modelo (presença de sentido, adaptabilidade de carreira e esperança) apresentam correlação entre si. Este aspecto é importante tendo em vista que, para fazer análise de mediação, a variável antecedente (presença de sentido) deve ter relação com a variável desfecho (esperança) e com a variável mediadora (adaptabilidade de carreira). A variável mediadora (adaptabilidade de carreira) também deve ter relação com a variável desfecho (esperança).

A estimativa dos parâmetros foi realizada por meio do *Minimum Rank Factor Analysis* (MRFA, Shapiro & Ten Berge, 2002; Ten Berge & Kiers, 1991), considerando a matriz de correlações policóricas. Inicialmente, foi testada a relação entre presença de sentido e esperança ($CFI = 0,95$; $TLI = 0,95$; $WRMR = 1,30$; $RMSEA = 0,07$; $x^2 = 706, 374$; $g.l. = 269$; $p < 0,001$). Após, foi testado o modelo em que a adaptabilidade media a relação entre a esperança e a presença de sentido, sendo encontrados índices de ajuste satisfatórios ($CFI =$

0,95; TLI = 0,95; WRMR = 1,34; RMSEA = 0,06). O *Chi-quadrado* observado foi de 2301,937 (*g.l.* = 1115; $p < 0,001$). Esses resultados indicam que a adaptabilidade de carreira media a relação entre a esperança e a presença de sentido uma vez que os efeitos diretos da presença de sentido sobre a esperança são reduzidos e uma parcela da explicação passa pela adaptabilidade de carreira.

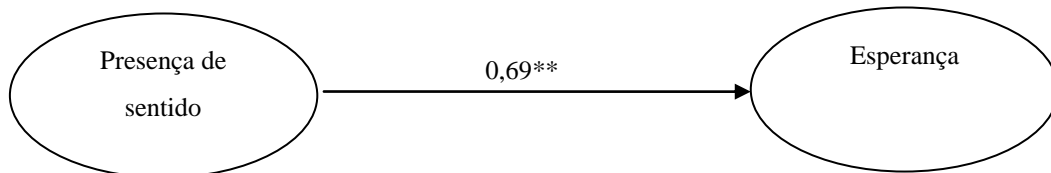


Figura 5. Relação entre Esperança e Presença de Sentido.

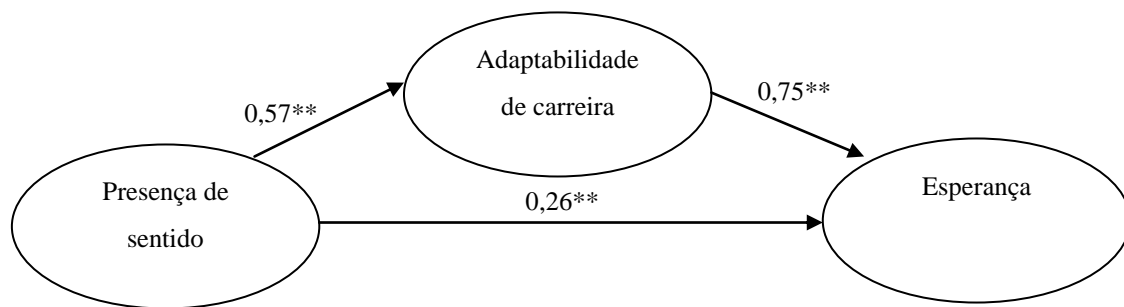


Figura 6. Adaptabilidade como Mediadora Entre Esperança e Presença de Sentido.

Discussão

Este estudo buscou analisar a relação entre a adaptabilidade de carreira, o sentido de vida e a esperança em adultos brasileiros, testando o possível efeito mediador da adaptabilidade entre o sentido de vida e a esperança. A partir do modelo teórico analisado, foi possível identificar que a adaptabilidade media a relação entre a presença de sentido e a esperança, apresentando índices de ajuste satisfatórios.

Esse modelo evidenciou que a percepção de que a vida tem um propósito claro ou a percepção de um sentido faz com que a pessoa perceba-se com recursos de adaptabilidade (Yuen & Yau, 2015), sendo que essa percepção impacta a esperança, na medida em que o indivíduo constrói metas e planos profissionais (esperança) (Santilli et al., 2014; Santilli et al., 2017). Desse modo, a adaptabilidade de carreira mediando a relação entre a esperança e a

presença de sentido evidencia que essa mediação apresenta coerência do ponto de vista teórico e estatístico.

Esses achados trazem importantes direcionamentos para a prática do aconselhamento de carreira. Compreender a presença de sentido como um antecedente no processo de construção de metas e planos profissionais permite que, inicialmente, respostas aos questionamentos relativos a “o que você espera da vida?” e “qual o seu propósito na vida?” sejam esclarecidas durante o processo do aconselhamento de carreira. Essa relação de construção de sentido também está de acordo ao proposto pelo paradigma *Life-Design* que, através da reflexividade, é possível que o cliente perceba coerência entre o futuro e as escolhas passadas e presentes e, com isso, construa novos significados para as experiências vivenciadas (Savickas, 2016). Através dessa construção de significado a partir das histórias vivenciadas pelo cliente, é possível identificar os temas de vida e de carreira uma vez que esses podem indicar coerência e propósito de vida do cliente (Hartung & Taber, 2008).

A percepção de coerência e a construção de um sentido para as experiências vivenciadas, além da construção de sentido a respeito dos interesses, desejos futuros e a relação entre o papel de trabalhador e os demais papéis de vida com aspectos do passado, presente e futuro podem auxiliar na clareza de identidade vocacional (Niles et al., 2010b), na medida em que os clientes busquem engajar-se em atividades e em aspectos relativos à reflexão que o auxiliem na construção de uma percepção sobre si mesmos (Savickas et al., 2009; Savickas, 2016). Desse modo, para clarear os propósitos de vida e de carreira, torna-se necessário que, inicialmente, comportamentos de busca de sentido sejam empregados tendo em vista a importância do comportamento exploratório ou da curiosidade para as decisões de carreira (Hirschi et al., 2015; Niles et al., 2010b). Possivelmente, indivíduos que ainda não tem clareza a respeito do que desejam profissionalmente, podem estar buscando o sentido de suas vidas (Duffy & Sedlacek, 2010). Nesta busca de sentido, é preciso encontrar respostas para essas perguntas, sendo o orientador um importante personagem na medida em que auxilia os clientes na percepção de seu autoconceito, considerando suas formas identitárias subjetivas, a partir da narrativa de cada cliente (Savickas et al., 2009).

Assim, após identificar temas de vida e de carreira e compreender a coerência entre passado, presente e futuro, aspectos relativos à adaptabilidade podem ser desenvolvidos uma vez que permitem que o indivíduo, ao identificar o sentido de sua vida, pode preocupar-se com sua carreira. Percebendo um sentido, o indivíduo pode sentir-se mais confiante para tomar decisões de carreira (Lewis et al., 2018). Ao considerar a carreira, é possível construir as metas e planos profissionais, aspectos relativos à esperança (Niles et al., 2010b). Entretanto, esse processo pode ser retroalimentado uma vez que a vivência das novas

experiências de carreira e a reflexão acerca das novas trajetórias podem contribuir para a reconstrução deste sentido de vida (Savickas, 2006).

Este estudo também apresenta algumas limitações. A principal limitação refere-se ao nível de escolaridade da amostra. A maior parte da amostra está tendo acesso ao ensino superior enquanto que a outra parcela já o concluiu. Desse modo, não é possível inferir se este modelo seria replicável em outra amostra com níveis diferentes de escolaridade. Apesar disso, este estudo direciona aspectos importantes para a prática de aconselhamento de carreira ao sugerir que as intervenções sejam pautadas em técnicas que visem à construção de sentido para, posteriormente, elaborar metas e planos profissionais. No que se refere à pesquisa, torna-se relevante investigar sentido de vida, adaptabilidade e esperança em amostras que estejam em diferentes etapas do ciclo vital como, por exemplo, crianças, as quais estão construindo sua identidade (Shoshani & Russo-Netzer, 2017), indivíduos com diferentes trajetórias de vida (Lewis et al., 2018) e que estão vivenciando transições de carreira, como é o caso de jovens que ingressam no ensino superior (Duffy & Sedlacek, 2010). Por fim, observa-se a importância do estudo do sentido de vida associado à carreira a fim de contribuir para o delineamento de intervenções construídas para clientes com diferentes demandas e em etapas de vida distintas.

CAPÍTULO VII

DISCUSSÃO

O objetivo dessa tese foi desenvolver e avaliar uma intervenção com o intuito de auxiliar universitários no gerenciamento de suas carreiras com base no modelo teórico *Career flow: A hope-centered model of career development* (HCMCD, Niles et al., 2010b). Gerenciar a carreira significa desenvolver uma identidade profissional clara e traduzir nas trajetórias profissionais, o sentido atribuído à vida uma vez que a carreira pode ser um dos aspectos que contribuem para a percepção de sentido (Duffy & Sedlacek, 2010; Niles et al., 2014). Perceber uma coerência na história de vida com o presente e os planos futuros e construir um sentido para as experiências vivenciadas permite elaborar, no que tange à carreira, planos profissionais que vão de encontro às metas delineadas pelo indivíduo. A percepção de que existe uma coerência entre os planos e os propósitos de vida podem auxiliar, também, na motivação para atingir tais metas (Snyder, 2002; Bandura, 2001). Considerando essa inter-relação entre metas, planos, motivação e trajetórias de vida foram realizados cinco estudos com o intuito de 1) caracterizar estudos empíricos que relacionaram esperança e carreira nos últimos 10 anos; 2) traduzir, adaptar e obter evidências de validade e fidedignidade para uma versão Brasileira do HCCI (Niles et al., 2010a); 3) apresentar evidências de validade para o HCCI através da correlação com construtos teoricamente relacionados; 4) construir e avaliar uma intervenção em grupo com estudantes universitários, baseada no modelo teórico do HCMCD (Niles et al., 2010a) e 5) analisar a relação entre adaptabilidade de carreira, sentido de vida e esperança em adultos brasileiros.

No primeiro estudo, identificou-se que a maior parte dos estudos selecionados nas bases de dados utilizam a definição teórica de esperança de Snyder (2002) e que a esperança pode contribuir para diferentes aspectos da vida do indivíduo associado à carreira tais como comportamento exploratório (Hirschi et al., 2015; Kenny et al., 2010), satisfação acadêmica (Buyukgoze-Kavas, 2016; Duffy et al., 2011) e adaptabilidade de carreira (Santilli et al., 2014), em diferentes etapas do ciclo vital (Hirschi et al., 2015). No que se refere aos instrumentos utilizados nos estudos selecionados, averiguou-se a existência de poucos instrumentos que mensurassem a esperança associada à carreira. Ao mesmo tempo, foi possível identificar poucos estudos longitudinais e qualitativos, sendo que a construção de pesquisas com tais delineamentos poderiam auxiliar na compreensão dos efeitos da esperança ao longo do desenvolvimento na carreira como, por exemplo, nas transições profissionais vivenciadas pelo indivíduo, como transição universidade-trabalho, transições entre empregos e transição desemprego-emprego. Identificou-se que o construto da esperança pode trazer

importantes contribuições para o desenvolvimento de carreira, sendo, portanto, importante verificar sua aplicabilidade na área do aconselhamento de carreira. Assim, buscou-se identificar se o instrumento construído por Niles e colaboradores (2010a) poderia contribuir para a área ao relacionar carreira e esperança, aspecto averiguado no estudo 2.

No segundo estudo, não foram extraídas as dimensões do HCCI (Niles et al., 2010b) na amostra brasileira considerando sua estrutura original. Os itens pertencentes às dimensões “Estabelecimento de Metas e Planejamento, Visionamento e Implementação” colapsaram em uma única dimensão, sendo que alguns itens apresentaram cargas cruzadas com outras dimensões. A partir desses itens, foi criado o fator “Estabelecimento de Metas”. O ajuste do modelo com cinco fatores (esperança, reflexão de si, clareza de si, estabelecimento de metas, adaptação) foi testado, obtendo-se índices satisfatórios. Igualmente, os valores de consistência interna mostraram-se adequados (entre 0,71 e 0,82), considerando o reduzido tamanho das subescalas, sendo essa uma evidência de confiabilidade do instrumento. Além disso, identificou-se que a nova dimensão “Estabelecimento de Metas” de certa forma, agrupou itens relativos ao construto esperança – isto é, itens que apresentavam na sua redação aspectos relativos ao estabelecimento de metas e planejamento. Ao mesmo tempo, identificou-se que a dimensão esperança estava mais próxima à definição de otimismo, embora sejam construtos distintos teoricamente (Magaletta & Oliver, 1999). Dessa maneira, foi realizado o terceiro estudo a fim de verificar a relação entre o HCCI (Niles et al., 2010a), suas dimensões e as variáveis teoricamente correlatas.

No terceiro estudo, foi possível identificar que o HCCI (Niles et al., 2010a) mensura a esperança uma vez que apresentou correlações moderadas e significativas com a ADHS. A correlação com o otimismo pode evidenciar que o HCCI total é um instrumento que avalia uma orientação positiva em relação ao futuro, porém, ainda assim, apresenta maior relação com a esperança. A correlação moderada e positiva entre a dimensão esperança com os construtos esperança e otimismo demonstram que ambos compartilham variância, embora sejam construtos distintos do ponto de vista conceitual e estatístico. Com exceção das dimensões reflexão de si e adaptação, as dimensões do HCCI apresentaram as correlações conforme o esperado. O uso da Subescala Reflexão do Questionário de Ruminação e Reflexão (Trapnell & Campbell, 1999, adaptado e validade para o Brasil Zanon & Teixeira, 2006) pode não ter sido o mais adequado considerando que essa avalia se o indivíduo gosta de refletir, sem que essa reflexão leve, necessariamente, à construção de um sentido enquanto que a reflexão de si do HCCI (Niles et al., 2010a) avalia a construção de sentido a partir das experiências vivenciadas pelo indivíduo, a partir da reflexão. A relação entre a adaptação e a adaptabilidade de carreira pode indicar que a adaptabilidade refere-se a uma disposição para

empregar comportamentos que visem à adaptação diante de novos desafios enquanto que a adaptação refere-se ao emprego de comportamentos para adaptar o planejamento de carreira (Niles, In, & Amundson, 2014). Tendo sido obtidas evidências de validade do HCCI no segundo e terceiro estudo, a intervenção proposta foi avaliada a partir deste instrumento.

Foi possível identificar, no quarto estudo, que a intervenção construída para os estudantes universitários foi positiva para - beneficiou os participantes considerando o aumento das médias na maior parte das variáveis investigadas. Em relação às diferenças entre grupos considerando os dois momentos de coleta de dados, observou-se um efeito positivo nos participantes do grupo experimental em todas as variáveis investigadas, sendo que, nas variáveis que não foram identificadas interações, o grupo experimental apresentou uma mudança mais robusta em termos de tamanho de efeito em relação ao grupo de comparação. Contudo, a ausência de diferenças estatisticamente significativas nas variáveis agência, controle, curiosidade e confiança pode indicar que, para incremento de confiança e controle, seja importante construir intervenções mais duradouras e que possam acompanhar a execução dos planos uma vez que a agência está relacionada na execução desses. Sabe-se que, na execução do planejamento, obstáculos podem surgir, sendo importante o papel do orientador profissional no processo com vistas a auxiliar na construção de planos alternativos (Sung et al., 2013; Thompson et al., 2014). A partir desses estudos, questionou-se a existência de um possível antecedente da esperança associada à carreira. Assim, buscou-se identificar, no quinto estudo, a relação entre a esperança e a presença de sentido de vida, analisando o efeito mediador da adaptabilidade de carreira.

Neste estudo, foi identificado o efeito mediador da adaptabilidade de carreira entre a presença de sentido e a esperança, medida pelo HCCI (Niles et al., 2010b). Direcionamentos para a prática profissional foram sugeridos sendo importante considerar, inicialmente, como o cliente percebe que sua vida tem um propósito claro para, posteriormente, considerar preocupar-se com sua carreira e construir metas e planos profissionais. Este estudo trouxe uma perspectiva importante para a construção de intervenções baseadas no modelo do HCMCD (Niles et al., 2010a) na medida em que, ao desenvolver aspectos relativos à reflexão sobre si mesmo, antes de tudo, é importante identificar se existe uma percepção de sentido de vida do cliente. Compreender a história e identificar os temas de vida e de carreira pode auxiliar o orientador a ajudar o cliente a construir esse sentido (Hartung & Taber, 2008) para, após, refletir sobre as metas profissionais. Além disso, os resultados deste estudo trazem importantes contribuições ao refletir sobre a importância da saúde mental e promoção da saúde associada à carreira em universitários e trabalhadores.

De forma geral, essa tese identificou que a esperança tem sido relacionada à carreira de forma positiva e em diferentes etapas do ciclo vital. Foi observado que o modelo teórico do HCMCD (Niles et al., 2010a) é um modelo coerente do ponto de vista teórico e prático, na medida em que organiza o processo de aconselhamento de carreira. Também, é possível identificar que as etapas do modelo acompanham o progresso das decisões de carreira durante a intervenção. A intervenção construída em grupo para estudantes universitários com vistas a auxiliá-los na construção de metas e planos profissionais apresentou resultados satisfatórios, contudo, identifica-se que a mesma pode não apresentar resultados tão satisfatórios para indivíduos com dificuldade em aspectos relativos à confiança e à autorregulação do comportamento. Possivelmente, para esses universitários, seria importante desenvolver intervenções mais duradouras ou com a existência de um acompanhamento posterior à intervenção, na medida em que os auxilia na execução e na reconstrução do planejamento diante de obstáculos na sua execução, identificando-os como responsáveis pelas suas escolhas. Além disso, sugere-se que seja trabalhado com mais profundidade aspectos relativos à percepção de sentido de vida, resgatando temas de vida e de carreira para, posteriormente, desenvolver aspectos da adaptabilidade de carreira e a construção de metas e planos profissionais. Apesar disso, essa intervenção atendeu ao seu propósito pelo fato de ser um programa com vistas ao planejamento de carreira, não tendo como foco a execução deste planejamento.

O instrumento construído com base no modelo do HCMCD e que avalia as intervenções pautadas no modelo apresentou, embora com o colapso de três dimensões em relação ao instrumento original, evidências de validade e fidedignidade em adultos brasileiros ao mesmo tempo em que os fatores demonstraram serem fatores distintos entre si e refletindo o modelo teórico. A partir das análises realizadas, foi observado que este instrumento, no conjunto de seus itens, mensura a esperança e permite organizar os aspectos que precisam ser mais desenvolvidos na intervenção além de avaliar a mesma.

Embora o estudo da esperança na área de carreira seja recente (Juntunen & Wettersten, 2006), identifica-se que os aspectos que a compõem já têm sido abordados nas intervenções de carreira ainda que com outras nomenclaturas. Por exemplo, as intervenções realizadas geralmente avaliam a construção de metas e planos profissionais, além de estimular a elaboração de planos alternativos, caso sejam encontrados obstáculos aos já elaborados (Fouad et al., 2009; Koen et al., 2012; Obi, 2015; Pinto et al., 2010). Contudo, o que difere a abordagem de metas e planos profissionais nestas intervenções relatadas na literatura das intervenções construídas com base no conceito de esperança, é a existência de uma compreensão teórica deste construto, como, no caso do modelo do HCMCD (Niles et al.,

2010b). O foco conceitual na esperança no campo do aconselhamento de carreira possibilita aos orientadores elaborar estratégias de intervenção com melhor fundamentação teórica no que diz respeito à relação das questões de carreira com a esperança enquanto um componente mais amplo do funcionamento psicológico geral do indivíduo.

Em termos de implicações práticas, evidencia-se a importância de desenvolver intervenções para estudantes universitários com o objetivo de construir metas e planos profissionais coerentes com a percepção de sentido de sua vida e com o mercado e trabalho. A construção de metas profissionais tem sido relacionada à literatura ao maior engajamento e desempenho acadêmico (Feldman & Kubota, 2015; Snyder et al., 2002). Ao considerar a construção de metas e planos profissionais, identifica-se que existe uma parcela considerável do contexto que pode influenciar na execução dos planos profissionais. Por exemplo, crises no mercado de trabalho, vulnerabilidade social e também aspectos relativos ao preconceito e à discriminação social podem influenciar nas oportunidades apresentadas aos indivíduos. Assim, identifica-se que nem todos os indivíduos terão as mesmas oportunidades uma vez que estudos demonstram que mulheres (Evers & Sieverding, 2014; Evers & Sieverding, 2015; Watts, Frame, Moffett, Van Hein, & Hein, 2016) e indivíduos que vivenciam discriminação, como negros e população LGBT, percebem mais obstáculos na carreira, influenciando suas decisões profissionais (Cheung, Lai, Wu, & Ku, 2015; Lipshits-Braziler & Tatar, 2012; Sheu et al., 2016; Thompson et al., 2014). Desse modo, identifica-se que, mesmo diante dos esforços do indivíduo em atingir determinada meta, alguns obstáculos, que independem das ações do indivíduo, podem interferir na execução de suas metas.

Ademais, observa-se que o modelo teórico do HCMCD é um modelo que pode ser aplicado em outros contextos, considerando sua coerência teórica e prática, existindo um instrumento para avaliá-lo. Diferente de intervenções que abordam o construto da esperança associada à carreira (Davidson et al., 2012; Feldman et al., 2015; Feldman & Dreher, 2012), as intervenções pautadas neste modelo sugerem a importância de clarificar aspectos relativos à clareza de identidade vocacional além de desenvolver a reflexividade, a partir da construção de sentido diante das experiências vivenciadas. Possivelmente, antes de abordar aspectos relativos à carreira, torna-se imprescindível desenvolver aspectos relativos à construção de sentido de vida, buscando identificar em que medida a carreira pode contribuir para a construção ou coerência deste sentido.

Ao traduzir as metas profissionais em metas com diferentes níveis de gradação (curto, médio e longo prazo), o universitário começa a perceber que também existe uma coerência e sequência na realização das metas, permitindo organizar-se para atingi-las. Ao clarificar seus interesses profissionais bem como sua identidade vocacional, a construção dessas metas tem

maior coerência e possivelmente o mesmo pode engajar-se com mais afinco para atingi-las considerando que as percebe coerentes com seu propósito de vida (Niles et al., 2014). Desse modo, desenvolver intervenções no contexto universitário com o intuito de auxiliar os estudantes na construção de um projeto profissional faz-se essencial. Ao ter clareza do que se deseja para o futuro, o universitário pode selecionar as oportunidades que são encontradas no contexto universitário com base neste projeto. Ao mesmo tempo, esse projeto também pode modificar-se, considerando novas experiências que podem contribuir para as mudanças do mesmo. Logo, para um estudante, participar de iniciação científica pode contribuir para esse projeto e, para outro pode ser participar de projetos de extensão, por exemplo. A clareza desses aspectos pode auxiliar no desempenho acadêmico, satisfação com a vida e retenção no contexto universitário (Hirschi, 2014).

Devido ao tamanho amostral do quarto estudo, não foi possível fazer inferências significativas a respeito da intervenção realizada. Os grupos comparados (grupo de comparação e experimental) não eram equivalentes entre si, sendo que outras variáveis podem explicar os resultados e não necessariamente, participar da intervenção. Embora tenham sido previstos no projeto desta tese a realização de *follow up*, um mês e seis meses após a intervenção, já no estudo piloto foi identificado que os participantes não respondiam ao primeiro *follow up*. Assim, optou-se por contar com a colaboração dos estudantes somente no *follow up* de seis meses. Contudo, poucos participantes do grupo experimental responderam ao *follow up* de seis meses. Quanto ao grupo de comparação, considerando a pouca adesão dos participantes no segundo tempo de coleta de dados, optou-se por não coletar dados seis meses após, uma vez que seria necessário um maior número de participantes para realizar as análises. Desse modo, não foi possível avaliar a estabilidade temporal dos resultados encontrados. Além disso, nos estudos quantitativos transversais, contou-se com uma amostra com alta escolaridade, não sendo possível generalizar os resultados obtidos com as análises do HCCI para amostras com outras características.

Apesar das limitações citadas, compreende-se que esta tese contribuiu para a obtenção de resultados de uma intervenção pautada em um modelo teórico coerente do ponto de vista teórico e prático, apresentando resultados estatísticos adequados. O diferencial refere-se a ter um instrumento pautado no mesmo modelo teórico que permite avaliar a intervenção realizada. Além disso, a tese direciona para a construção de intervenções que contemplem os aspectos teóricos da esperança, estimulando a construção de metas e planos condizentes com o propósito de vida do universitário e com o mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

- Alarcon, G. M., Bowling, N. A., & Khazon, B. S. (2013). Great expectations: A meta-analytic examination of optimism and hope. *Personality and Individual Differences, 54*, 821-827. doi: 10.1016/j.paid.2012.12.004
- Amundson, N., Goddard, T., & Clarke, A. (2015). *Hope-Centered Career Development in action*. Unpublished manuscript.
- Amundson, N., Goddard, T., Niles, S., Yoon, H. J., Schimidt, J. (2016). *Hope Centred Career Interventions - Final Report*. Unpublished manuscript.
- Amundson, N., Niles, S., Yoon, H., Smith, B., In, H., & Mills, L. (2013). *Hope-Centered Career development for university/college students*. Final report project.
- Audibert, A. (2013). *Escala de Adaptabilidade de Carreira: evidências de validade e fidedignidade em uma amostra de universitários brasileiros*. Dissertação de mestrado não publicada. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil.
- 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.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review, 84*, 191-215.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Reviews Psychology, 52*, 1-26.
- Bandura, A. (2006). Toward a psychology of human agency. *Perspectives on Psychological Science, 1*(2), 164-180.
- Bastianello, M., Pacico, J., & Hutz, C. (2014). Optimism, self-esteem and personality: Adaptation and validation of the brazilian version of the revised life orientation test (LOT-R). *Psico-USF, 19*, 523-531.
- Bernes, K., Bardick, A., & Orr, D. (2007). Career guidance and counselling efficacy studies: An international research agenda. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 7*, 81-96. doi 10.1007/s10775-007-9114-8
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos. *Paidéia, 22*(53), 423-432. doi: 10.1590/1982-43272253201314
- Brasil. (2016). *Resolução nº 510 de 07 de abril de 2016*. Brasília: Conselho Nacional de Saúde.

- Briscoe, J., Hall, D., & DeMuth, R. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior* 69, 3047. doi: 10.1016/j.jvb.2005.09.003
- Buyukgoze-Kavas, A. (2016). Predicting career adaptability from positive psychological traits. *The Career Development Quarterly*, 64, 114-125. doi: 10.1002/cdq.12045
- Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R., & Douglass, R. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition, and well-being among Turkish students. *Journal of Vocational Behavior* 90, 122-131. doi: 10.1016/j.jvb.2015.08.006
- Campbell, J., Trapnell, P., Heine, S., Katz, I., Lavalle, L., & Lehman, D. (2006). Self-concept clarity: Measurement, personality correlates, and cultural boundaries. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 141-156.
- Carlomagno, L., Natividade, J., Oliveira, M., & Hutz, C. (2014). Relações entre Criatividade, Esperança, Otimismo e Desempenho Profissional. *Temas em Psicologia*, 22(2), 497-508 doi: 10.9788/TP2014.2-18
- Clarke, A., Amundson, N., Niles, S., & Yoon, H. (no prelo). Action-oriented hope: An agent of change for internationally educated professionals. *Journal of Employment Counseling*.
- Costa, A. B., & Zoltowski, A. P. C. (2014). Como escrever um artigo de revisão sistemática. In: S H. Koller, M. C. Couto, & J. Hohendorff. (Eds.). *Manual de Produção Científica* (p. 55-70). Porto Alegre: Penso.
- Cohen, J. (1977). *Statistical power analysis for behavioral sciences*. New York: Academic Press.
- Cheung, F., Lai, B., Wu, A., & Ku, L. (2015). Academic and Career Expectations of Ethnic Minority Youth in Hong Kong. *Journal of Early Adolescence*, 35(8) 1092-1107. doi: 10.1177/0272431614552017
- Creswell, J. W. (2010). *Métodos qualitativo, quantitativo e misto*. Porto Alegre: Artmed.
- Damásio, B. F., & Koller, S. H. (2015). Meaning in life questionnaire: Adaptation process and psychometric properties of the Brazilian version. *Revista Latinoamericana de Psicologia*, 47, 185-195.
- Davidson, O., Feldman, D., & Margalit, M. (2012). A focused intervention for 1st-year college students: Promoting hope, sense of coherence, and self-efficacy. *The journal of Psychology*, 146(3), 333-352.
- Davis, J., Dodge, E., & Welderufael, M. (2014). Intercultural partnering for the benefit of South Africa township high school students. *Occupational Therapy International*, 21, 186-195. doi: 10.1002/oti.1379
- deShield, S. (2014). *Students' perceptions of career development experiences in Bermuda and Pennsylvania high schools: preparations for postsecondary aspirations*. Tese de

- doutorado não publicada. The Graduate School College of Education, The Pennsylvania State University. Pennsylvania, United States.
- Dezzutter, J., Waterman, A., Schwartz, S., Luyckx, K., Beyers, W., Meca, A., Kim, S. ..., & Caraway, J. (2014). Meaning in Life in Emerging Adulthood: A person-oriented approach. *Journal of Personality*, 82 (1), 57-68. doi: 10.1111/jopy.12033
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37, 424-250. doi:10.1177/0011000008316430.
- Duffy, R., & Sedlacek, A. (2010). The Salience of a career calling among college students: Exploring group differences and links to religiousness, life meaning, and life satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 59, 27-41.
- Duffy, R., Allan, B., & Dik, B. (2011). The presence of a calling and academic satisfaction: Examining potential mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 74-80. doi:10.1016/j.jvb.2010.11.001
- Evers, A., & Sieverding, M. (2014). Why do Highly Qualified Women (Still) Earn Less? Gender Differences in Long-Term Predictors of Career Success. *Psychology of Women Quarterly*, 38(1) 93-106. doi: 10.1177/0361684313498071
- Evers, A., & Sieverding, M. (2015). Academic career intention beyond the PhD: can the theory of planned behavior explain gender differences? *Journal of Applied Social Psychology*, 45, 158-172. doi: 10.1111/jasp.12285
- Feldman, D., & Dreher, D. (2012). Can hope be changed in 90 minutes? Testing the efficacy of a single-session goal-pursuit intervention for college students. *Journal of Happiness Study*, 13, 745-759. doi: 10.1007/s10902-011-9292-4
- Feldman, D., & Kubota, M. (2015). Hope, self-efficacy, optimism, and academic achievement: Distinguishing constructs and levels of specificity in prediction college grade-point average. *Learning and Individual Differences*, 37, 210-216. doi: 10.1016/j.lindif.2014.11.022
- Ferguson, S., Taylor, A., & McMahon, C. (2017). Hope for the future and avoidance of the present: Associations with well-being in older adults. *Journal of Happiness Study*, 18, 1485-1506. doi: 10.1007/s10902-016-9787-0
- Fouad, N., Cotter, E., & Kantamneni, N. (2009). The effectiveness of a career decision-making course. *Journal of Career Assessment*, 17(3), 338-347. doi: 10.1177/1069072708330678
- Frankl, V. (1991). *Em busca de sentido: um psicólogo no campo de concentração*. Petrópolis, RJ: Editora Vozes.

- Gallagher, M., Marques, S., & Lopez, S. (2017). Hope and the academic trajectory of college students. *Journal of Happiness Study*, 18,341-352. doi: 10.1007/s10902-016-9727-z
- Ginevra, M. C., Sgaramella, T. M., Ferrari, L., Nota, L., Santilli, S., & Soresi, S. (2017). Visions about future: a new scale assessing optimism, pessimism, and hope in adolescents. *International Journal of Educational Vocational Guidance*, 17, 187-210. doi: 10.1007/s10775-016-9324-z
- Ginevra, M. C., Pallini, S., Vecchio, G. M., Nota, L., & Soresi, S. (2016). Future orientation and attitudesmediate career adaptability and decidedness. *Journal of Vocational Behavior* 95-96, 102-110. doi: 10.1016/j.jvb.2016.08.003
- Guadassi, R., Waser, A., & Gati, I. (2014). Gender differences in the association of depression with career indecisiveness, career-decision status, and career-preference crystallization. *Journal of Counseling Psychology*, 62 (4), 632-641. doi: 10.1037/cou0000113
- Hall (1996). Protean Careers of the 21st Century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 6-16.
- Hartung, P., & Taber, B. (2008). Career construction and subjective well-being. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 75-85. doi: 10.1177/1069072707305772.
- Hauck Filho, N., Machado, W. L., & Damásio, B. F. (2014). Efeitos dos modelos estatísticos e da dificuldade dos itens na avaliação do nível de traço latente dos indivíduos: Um estudo de simulação de dados. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 27(4), 670-678. doi: 10.1590/1678-7153.201427407.
- Hedayatia, M., & Khazaei, M. (2014). An Investigation of the relationship between depression, meaning in life and adult hope. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 114, 598-601. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.12.753
- Hirschi, A. (2014). Hope as a resource for self-directed career management: Investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of Happiness Study*, 15, 1495-1512. doi: 10.1007/s10902-013-9488-x
- Hirschi, A., Abessolo, M., & Froidevaux, A. (2015). Hope as a resource for career exploration: Examining incremental and cross-lagged effects. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 38-47. doi: 10.1016/j.jvb.2014.10.006
- Hong, P., Polanin, J., & Pigott, T. (2012). Validation of the Employment Hope Scale: Measuring psychological self-sufficiency among low-income jobseekers. *Research on Social Work Practice*, 22(3) 323-332. doi: 10.1177/1049731511435952
- Huguelet, P., Mohr, S., Olié, E., Vidal, S., Hasler, S., Prada, P., Bancila, M., ... & Perroud, N. (2016). Spiritual meaning in life and values in patients with severe mental disorders. *The*

- Journal of Nervous and Mental Disease*, 204(6), 409-414. doi: 10.1097/NMD.0000000000000495
- In, H. (2016). Acculturation and hope as predictors of career decision self-efficacy among korean international undergraduate students. *Journal of Career Development*, 43(6), 526-540. doi: 10.1177/0894845316633784
- Johnson, P., Schamuhn, T. D., Nelson, D. B., Buboltz Jr, W. C. (2014). Differentiation levels of college students: effects on vocational identity and career decision making. *The Career Development Quarterly*, 62, 70-80. doi: 10.1002/j.2161-0045.2014.00071.x
- Jordaan, J. P. (1963). Exploratory behaviour: The formation of self and occupational concepts. In D. E. Super, R. Starshevsky, R. Matlin, & J. P. Jordan (Eds.) *Career development: Self-concept theory*. New York: College Entrance Board.
- Juntunen, C., & Wettersten, K. (2006). Work hope: Development and initial validation of a measure. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 94-106. doi: 10.1037/0022-0167.53.1.94
- Kenny, M., Walsh-Blair, L., Blustein, D., Bempechat, J., & Seltzer, J. (2010) Achievement motivation among urban adolescents: Work hope, autonomy support, and achievement-related beliefs. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 205-212. doi: 10.1016/j.jvb.2010.02.005
- Koen, J., Klehe, U., & Vianen (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 395–408. doi: 10.1016/j.jvb.2012.10.003
- Lovibond, P., & Lovibond, S. (1995). The structure of negative emotional states: Comparison of the depression anxiety stress scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories. *Behaviour Research and Therapy*, 33(3), 335-343.
- Lovibond, P. F. (1998). Long term stability of depression, anxiety and stress syndromes. *Journal of Abnormal Psychology*, 107(3), 520-526. doi: 10.1037/0021-843X.107.3.520.
- Lysaker, P., Bond, G., Davis, L., Bryson, G., & Bell, M (2005). Enhanced cognitive-behavioral therapy for vocational rehabilitation in schizophrenia: Effects on hope and work. *Journal of Rehabilitation Research & Development*, 45(5), 673-682.
- Li, X., Hou, Z., & Jia, Y. (2015). The influence of social comparison on career decision-making: Vocational identity as a moderator and regret as a mediator. *Journal of Vocational Behavior* 86, 10-19. doi: 10.1016/j.jvb.2014.10.003
- Lima-Dias, M., & Soares, D. H. (2012). Planejamento de carreira: Uma orientação para universitários. *Psicologia e Argumento*, 30(68), 53-61.

- Lipshits-Braziler, Y., & Tatar, M. (2012). Perceived career barriers and coping among youth in Israel: Ethnic and gender differences. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 545-554. doi:10.1016/j.jvb.2011.08.010
- Lopez, S., Magyar-Moe, J., Petersen, S., Ryder, J., Krieshok, T., O'Byrne, K., Lichtenberg, J., & Fry, N. (2006). Counseling psychology's focus on positive aspects of human functioning. *The Counseling Psychologist, 34*(2), 205-227. doi: 10.1177/0011000005283393
- Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P. J. (2006). FACTOR: A computer program to fit the exploratory factor analysis model. *Behavior Research Methods, 38*(1), 88-91.
- Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P.J. (2013). FACTOR 9.2: A Comprehensive Program for Fitting Exploratory and Semiconfirmatory Factor Analysis and IRT Models. *Applied Psychological Measurement, 37*(6), 497-498.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60*(3), 541–572. doi:10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x.
- Machado, W. L. (2013). *A saúde mental como um estado completo: Instrumentos de avaliação e sua relação com qualidade de vida, personalidade e variáveis biossociodemográficas*. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento. Porto Alegre.
- Machado, F. A. Gurgel, L. G., & Reppold, C. T. (2017). Intervenções em Psicologia Positiva na reabilitação de adultos e idosos: revisão da literatura. *Estudos de Psicologia, 34*(1), 119-130. doi: 10.1590/1982-02752017000100012
- Machell, K., Kashdan, T., Short, J., & Nezlek, J. (2015). Relationships between meaning in life, social and achievement events, and positive and negative affect in daily life. *Journal of Personality, 83*(3), 287-298. doi: 10.1111/jopy.12103
- Magaletta, P. R., & Oliver, J. M. (1999). The hope construct, will and ways: Their relative relations with self-efficacy, optimism, and general well-being. *Journal of Clinical Psychology, 55*, 539–551.
- Malinowski, P., & Lim, H. (2015). Mindfulness at work: positive affect, hope, and optimism mediate the relationship between dispositional mindfulness, work engagement, and well-being. *Mindfulness, 6*(6), 1250-1262. doi: 10.1007/s12671-015-0388-5
- Marco, J., Pérez, S., & García-Alandete, J. (2016). Meaning in life buffers the association between risk factors for suicide and hopelessness in participants with mental disorders. *Journal of Clinical Psychology, 72*(7), 689-700. doi: 10.1002/jclp.22285

- Mc Dermott, R., Cheng, H., Wright, C., Browning, B., Upton, A., & Sevig, T. (2015). Adult attachment dimensions and college student distress: *The mediating role of hope. The Counseling Psychologist, 43*(6) 822-852. doi:10.1177/0011000015575394
- Melo, S. & Borges, L. (2007). A transição da universidade ao mercado de trabalho na ótica do jovem. *Psicologia: Ciência e Profissão, 27*(3), 376-395.
- Muthén, L.K., & Muthén, B.O. (2010). Mplus User's Guide. 6th ed. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén
- Negru-Subtirica, O., Pop, E., & Crocetti, E. (2015). Developmental trajectories and reciprocal associations between career adaptability and vocational identity: A three-wave longitudinal study with adolescents. *Journal of Vocational Behavior, 88*, 131–142. doi: 10.1016/j.jvb.2015.03.004
- Negru-Subtirica, O., Pop, E., & Crocetti, E. (2015). Developmental trajectories and reciprocal associations between career adaptability and vocational identity: A three-wave longitudinal study with adolescents. *Journal of Vocational Behavior, 88*, 131–142. doi: 10.1016/j.jvb.2015.03.004
- Newman, D., Nezelek, J., & Thrash, T. (no prelo). The dynamics of searching for meaning and presence of meaning in daily life. *Journal of Personality.*
- Niles, S. (2011). Career flow: A hope-centered model of career development. *Journal of Employment Counseling, 48*, 173-175.
- Niles, S. G., Amundson, N. E. & Neault, R. A. (2010a). *Career flow: A hope-centered approach to career development*. Boston: Pearson Education.
- Niles, S., In, H., & Amundson, N. (2014). Using an action oriented hope-centered model of career development. *Journal of Asia Pacific Counseling, 4*(1), 1-13. doi: 10.18401/2014.4.1.1
- Niles, S., Yoon, H., Balin, E., & Amundson, N. (2010b). Using a hope-centered model of career development in challenging times. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal, 4*(34), 101-108.
- O'Sullivan, G. (2011). The relationship between hope, eustress, self-efficacy, and life satisfaction among undergraduates. *Social Indicators Research, 101*, 155-172. doi: 10.1007/s11205-010-9662-z
- Obi, O. (2015). Constructionist career counseling of undergraduate students: An experimental evaluation. *Journal of Vocational Behavior, 88*, 215-219. doi: 10.1016/j.jvb.2015.03.009
- Onwuegbuzie, A. J., & Snyder, C. R. (2000). Relations between hope and graduate students' studying and test-taking strategies. *Psychological Reports, 86*, 803–806.

- Ouweneel, E., Blanc, O. M., Schaufeli, W., & Wijhe, C. (2012). Good morning, good day: A diary study on positive emotions, hope, and work engagement. *Human Relations*, *65*(9), 1129-1154. doi:10.1177/0018726711429382
- Pacico, J. C., Zanon, C., Bastianello, M. R., Reppold, C., & Hutz, C. S. (2011). Adaptation and validation of The Hope Index for Brazilian adolescents. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, *24*(4), 666-670. doi:10.1590/S0102-79722011000400006.
- Pacico, J., Bastianello, M., Zanon, C., & Hutz, C. (2013). Adaptation and validation of the Dispositional Hope Scale for adolescents. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, *26*(3), 488-492. doi: 10.1590/S0102-79722013000300008
- Park-Taylor, J., & Vargas, A. (2012). Using the constructs multifinality, work hope, and possible selves with urban minority youth. *The Career Development Quarterly*, *60*, 243-253.
- Pinto, J., & Taveira, M. (2011). Self-career management: Intervention with research grant holders. *Društvena Istraživanja*, *3*(13), 793-812. doi:10.5559/Di.20.3.10
- Pinto, J., Loureiro, M., & Taveira, N. (2010). psychological intervention in portuguese college students: Effects of two career self-management seminars. *Journal of College Student Development*, *56*(5), 518-524. doi: 10.1353/csd.2015.0055
- Praskova, A., Creed, P., & Hood, M. (2015). Career identity and the complex mediating relationships between career preparatory actions and career progress markers. *Journal of Vocational Behavior*, *87*, 145-153. doi: 10.1016/j.jvb.2015.01.001
- Ramos, K., & Lopez, F. (2018). Attachment security and career adaptability as predictors of subjective well-being among career transitioners. *Journal of Vocational Behavior*, *104*, 72-85. doi: 10.1016/j.jvb.2017.10.004
- Reppold, C. T., Gurgel, L. C., & Schiavon, C. C. (2015). Research in Positive Psychology: a Systematic Literature Review. *Psico-USF*, *20*(2), 275-285. doi: 10.1590/1413-82712015200208
- Robitschek, C. & Woodson, S. J. (2006). Vocational psychology: Using one of counseling psychology's strengths to foster human strength. *The Counseling Psychologist*, *34*(2), 260 - 275. doi: 10.1177/0011000005281321
- Rudolph, C., Lavigne, K., & 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. doi: 10.1016/j.jvb.2016.09.002
- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., & Nota, L. (2017). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in italian and swiss adolescents. *Journal of Career Development*, *44*(1) 62-76. doi: 10.1177/0894845316633793

- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M., & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 67-74. doi: 10.1016/j.jvb.2014.02.01
- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M., & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 67-74. doi: 10.1016/j.jvb.2014.02.01
- Santos, K., Araújo, T., & Oliveira, N. (2009). Estrutura fatorial e consistência interna do Self-Reporting Questionnaire (SRQ-20) em população urbana. *Cadernos de Saúde Pública*, 25(1), 214-222.
- Santos, K., Araújo, T., Pinho, P., & Silva, A. (2010). Avaliação de um instrumento de mensuração de morbidade psíquica: Estudo de validação do Self-Reporting Questionnaire (SRQ-20). *Revista Baiana de Saúde Pública*, 34(3), 544-560.
- Sari, S. V. (2017). Attaining career decision self-efficacy in life: Roles of the meaning in life and the life satisfaction. *Current Psychology*, 1, 1-8. doi: 10.1007/s12144-017-9672-y
- Savickas, M. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 147-183). Hoboken, New Jersey: John Wiley and 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.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., Duarte, M., Guichard, J., Soresi, S., ... & Vianen, A. (2009) Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior* 75, 239-250. doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67 (6), 1063-1078.
- Scheier, M., & Carver, C. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4 (3) 219-247.
- Schindler, N., Schreiber, M., & Schäfer, Y. (2014). *The construct validity of the German Hope-Centered Career Inventory (HCCI)*. 28th International Congress of Applied Psychology, Paris, France.

- Schreiber, J. B., Stage, F. K., King, J., Nora, A., & Barlow, E. A. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: A review. *The Journal of Educational Research*, *99*, 324-337. doi: 10.3200/JOER.99.6.323-338
- Schwartz, R., Tiamiyu, M., & Dwyer, D. (2007). Social worker hope and perceived burnout: the effects of age, years in practice, and setting. *Administration in Social Work*, *31*(4), 103-119. doi: 10.1300/J147v31n04_08
- Scott, A., & Ciani, K. (2008). Effects of an undergraduate career class on men's and women's career decision-making self-efficacy and vocational identity. *Journal of Career Development*, *34*(3), 263-285. doi: 10.1177/0894845307311248
- Seirup, H., & Rose, S. (2011). Exploring the effects of hope on GPA and retention among college undergraduate students on academic probation. *Education Research International*, *2011*, 1-7. doi: 10.1155/2011/381429
- Sezgin, F., & Erdogan, O. (2015). Academic optimism, hope and zest for work as predictors of teacher self-efficacy and perceived success. *Educational Sciences: Theory & Practice*, *15*(1), 7-19. doi: 10.12738/estp.2015.1.2338
- Shapiro, A., & Ten Berge, J. M. F. (2002). Statistical inference of minimum rank factor analysis. *Psychometrika*, *67*(1), 79-94. doi: 10.1007/BF02294710
- Sheu, H., Mejia, A., Rigali-Oiler, M., Primé, D., & Chong, S. (2016). Social Cognitive Predictors of Academic and Life Satisfaction: Measurement and Structural Equivalence Across Three Racial/Ethnic Groups. *Journal of Counseling Psychology*, *63*(4), 460-474. doi: 10.1037/cou0000158
- Shoshani, A., & Russo-Netzer, P. (2017). Exploring and assessing meaning in life in elementary school children: Development and validation of the meaning in life in children questionnaire (MIL-CQ). *Personality and Individual Differences*, *104*, 460-465. doi: 10.1016/j.paid.2016.09.014
- Snyder, C. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, *13*(4) 249-275.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., ... Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, *6*, 570-585.
- Snyder, C. R., Hoza, B., Pelham, W. E., Rapoff, M., Ware, L., Danovsky, M., & Stahl, K. J. (1997). The development and validation of the Children's Hope Scale. *Journal of Pediatric Psychology*, *22*(3), 399-421.

- Snyder, C., Shorey, H., Cheavens, J., Pulvers, K., Adams III, V., & Wiklund, C. (2002). Hope and Academic Success in College. *Journal of Educational Psychology, 94*(4), 820-826. doi: 10.1037//0022-0663.94.4.820
- Snyder, C., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*(2), 321-335.
- Staats, S. (1989). Hope: A comparison of two self-report measures for adults. *Journal of Personality Assessment, 53*(2), 366-375.
- Staats, S., & Stassen, M. A. (1986). *The Hope Index: A measure of self-other-world expectations for adults*. Oral communication conducted at the 94th Annual Convention of the American Psychological Association at the Ohio State University: Newark campus, Columbus, Ohio.
- Steger, M. F. (2009). Meaning in life. In S. J. Lopez (Ed.), *Encyclopedia of positive psychology* (v. 2) (pp. 605-610). Oxford: UK:Wiley-Blackwell Publishing.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology, 53*(1), 80-93.
- Sung, Y., Turner, S., & Kaewchinda, M. (2013). Career development skills, outcomes, and hope among college students. *Journal of Career Development, 40*(2), 127-145. doi: 10.1177/0894845311431939
- Super, D. (1963). Self-concepts in vocational development. In D. E. Super, R. Starshevsky, R. Matlin, & J. P. Jordan (Eds.) *Career development: Self-concept theory*. New York: College Entrance Board.
- Sympson, S. (1999). *Validation of the Domain Specific Hope Scale: Exploring hope in life domains*. Unpublished doctoral dissertation, University of Kansas.
- Taveira, M. C., & Pinto, J. C. (2008). Gestão pessoal da carreira no Ensino Superior. *Arquivos Brasileiros de Psicologia, 60*, 77-91.
- Teixeira, M. (2010). *Escalas de Desenvolvimento Vocacional: Relatório Preliminar*. Manuscrito não publicado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, RS.
- Ten Berge, J. M. F., & Kiers, K., A., L. (1991). A numerical approach to the approximate and the exact minimum rank of a covariance matrix. *Psychometrika, 56*(2), 309-315. doi: 10.1007/BF02294464

- Thompson, M., Her, P., & Nitzarim, R. (2014). Personal and contextual variables related to work hope among undergraduate students from underrepresented backgrounds. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 595-609. doi:10.1177/1069072713514814
- Trapnell, P. D. & Campbell, J. D. (1999). Private Self-Consciousness and the Five-Factor Model of personality: Distinguishing rumination from reflection. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 284-304.
- Teixeira, M A. P. (2002). *A experiência de transição entre a universidade e o mercado de trabalho na adultez jovem*. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento. Porto Alegre.
- Valero, D., Hirschi, A., & Strauss, K. (2015). Hope in adolescent careers: Mediating effects of work motivation on career outcomes in swiss apprentices. *Journal of Career Development*, 42(5) 381-395. doi: 10.1177/0894845314566866
- Vela, J., Lerma, E., Lenz, A., Hinojosa, K., Hernandez-Duque, O., & Gonzalez, S. (2014). Positive psychology and familial factors as predictors of latina/o students' hope and college performance. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 36(4), 452-469.
- Watts, L. Frame, M., Moffett, R., Van Hein, J., & Hein, M. (2016). The relationship between gender, perceived career barriers, and occupational aspirations. *Journal of Applied Social Psychology*, 45, 10-22.
- Whiston, S. (2011). Vocational counseling and interventions: An exploration of future "big" questions. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 287-295. doi: 10.1177/10690727110395535
- Whiston, S. (2002). Application of the principles: Career counseling and interventions. *The Counseling Psychologist*, 30 (2), 218-237.
- Wilkins, K., Santilli, S., Ferrari, L., Nota, L., Tracey, T., & Soresi, S. (2014). The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 329-338. doi: 10.1016/j.jvb.2014.08.004
- Xia, H., Gao, L., Wang, Y., Song, H., & Shi, B. (2016). Development of the Chinese version of Meaning in Life Scale for cancer patients and psychometric evaluation. *Journal of Clinical Nursing*, 26, 3298-3304. doi: 10.1111/jocn.13675
- Yakushko, O., & Sokolova, O. (2010). Work hope and influences of the career development among Ukrainian college students. *Journal of Career Development*, 36(4), 310-323. doi: 10.1177/0894845309345670

- Yalçın, I., & Malkoç, S. (2015). The Relationship Between Meaning in Life and Subjective Well-Being: Forgiveness and Hope as Mediators. *Journal of Happiness Study, 16*, 915-929. doi: 10.1007/s10902-014-9540-5
- Yoon, H. J. (2017). *Psychometric properties of the Hope-Centered Career Inventory: An update after six years of administration*. Poster session conducted at the Academy for Human Resource Development, San Antonio, Texas.
- Yoon, H. J., In, H., Niles, S., Amundson, N., Smith, B., & Mills, L. (2015). The effects of hope on student engagement, academic performance, and vocational identity. *The Canadian Journal of Career Development, 14*(1), 34-45.
- Yuen, M., & Yau, J. (2015). Relation of career adaptability to meaning in life and connectedness among adolescents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior, 91*, 147-156. doi: 10.1016/j.jvb.2015.10.003
- Zanon, C., & Teixeira, M. A. P. (2006). Adaptação do Questionário de Ruminação e Reflexão (QRR) para estudantes universitários brasileiros. *Interação em Psicologia, 10*(1), 75-82.
- Zhang, C., Herrmann, A., Hirschi, A., Wei, J., & Zhang, J. (2015). Assessing calling in chinese college students: Development of a measure and its relation to hope. *Journal of Career Assessment, 23*(4) 582-596. doi: 10.1177/1069072715595804

APÊNDICES

Apêndice A - Questionário de caracterização dos participantes
Trabalhadores

Este questionário faz parte de um estudo sobre esperança e objetivos de carreira em estudantes universitários e trabalhadores. Gostaríamos de contar com a sua colaboração para responder com atenção a todas as questões. É muito importante que você seja sincero ao responder

Questionário para trabalhadores:

1. Profissão: _____

2. Ao nascer você foi registrada/o como:

- Mulher
 Homem

3. Qual das alternativas a seguir descreve melhor sua atual identidade de gênero? (Identidade de gênero é como a pessoa se vê):

- Masculino
 Feminino
 Transgênero
 Outra, por favor especificar

4. Em relação à sua orientação sexual, você se considera:

- Homossexual
 Heterossexual
 Bissexual
 Outra, por favor especifique: _____

5. Cor ou Raça: branca preta amarela parda indígena

6. Idade: _____

7. Estado civil: Solteiro/a Casado/a ou outra forma de união Separado/a Viúvo/a

8. Você está trabalhando, atualmente? sim não

9. Se sim, há quanto tempo está no emprego atual? _____

10. Qual a sua atividade atual? _____

11. Se não, há quanto tempo está desempregado? _____

12. Está buscando emprego? sim não

13. Se sim, há quanto tempo está buscando emprego? _____

14. Formação:

- Ensino médio completo (ou equivalente)
 Ensino superior incompleto (faculdade incompleta)
 Ensino superior completo (faculdade completa)
 Pós-graduação incompleta
 Pós-graduação completa

15. Renda	<input type="checkbox"/> até 1000	<input type="checkbox"/> de 3001 a 3500	<input type="checkbox"/> de 5501 a 6000
familiar	<input type="checkbox"/> de 1000 a 1500	<input type="checkbox"/> de 3501 a 4000	<input type="checkbox"/> de 6001 a 6500
aproximada (em	<input type="checkbox"/> de 1501 a 2000	<input type="checkbox"/> de 4001 a 4500	<input type="checkbox"/> de 6501 a 7000
reais):	<input type="checkbox"/> de 2001 a 2500	<input type="checkbox"/> de 4501 a 5000	<input type="checkbox"/> acima de 7000
	<input type="checkbox"/> de 2500 a 3000	<input type="checkbox"/> de 5001 a 5500	

Estudantes universitários

Este questionário faz parte de um estudo sobre esperança e objetivos de carreira em estudantes universitários e trabalhadores. Gostaríamos de contar com a sua colaboração para responder com atenção a todas as questões. É muito importante que você seja sincero ao responder
Questionário para estudantes universitários

1. Curso: _____
2. Ao nascer você foi registrada/o como:
 - Mulher
 - Homem
3. Qual das alternativas a seguir descreve melhor sua atual identidade de gênero? (Identidade de gênero é como a pessoa se vê):
 - Masculino
 - Feminino
 - Transgênero
 - Outra, por favor especificar
4. Em relação à sua orientação sexual, você se considera:
 - Homossexual
 - Heterossexual
 - Bissexual
 - Outra, por favor especifique: _____
5. Cor ou Raça: branca preta amarela parda indígena
6. Idade: _____
7. Estado civil: Solteiro/a Casado/a ou outra forma de união Separado/a Viúvo/a
8. Ano e semestre de ingresso: (por exemplo 2011/2) _____
9. Em qual semestre você tem previsão de formatura? Ano: _____ Semestre: 1º 2º
10. Você já reprovou em seu curso? sim não
11. Se sim, em quantas disciplinas? 1 2 3 4 mais de 4
12. Este curso é a sua opção de curso preferencial no momento (o curso que você mais queria fazer)? Sim Não
13. Você já iniciou algum outro curso superior?
 - não, este é o meu primeiro curso sim, e estou cursando
 - sim, mas abandonei sim, e já concluí
14. Você tem atividade remunerada regular que não seja bolsa, estágio ou monitoria? Sim Não
Se sim, a atividade exercida está relacionada ao curso? Sim Não
15. Assinale quais das atividades acadêmicas abaixo você está participando ou já participou:

<input type="checkbox"/> monitoria	<input type="checkbox"/> mobilidade acadêmica
<input type="checkbox"/> pesquisa	<input type="checkbox"/> projetos de extensão
<input type="checkbox"/> congressos	<input type="checkbox"/> programa de educação tutorial
<input type="checkbox"/> liderança estudantil	<input type="checkbox"/> empresa júnior
	<input type="checkbox"/> outros (indique):
16. Escolaridade do pai:
 - Ensino fundamental incompleto (ou equivalente)
 - Ensino fundamental completo (ou equivalente)
 - Ensino médio incompleto (ou equivalente)
 - Ensino médio completo (ou equivalente)
 - Ensino superior incompleto (faculdade incompleta)
 - Ensino superior completo (faculdade completa)
17. Escolaridade da mãe:
 - Ensino fundamental incompleto (ou equivalente)
 - Ensino fundamental completo (ou equivalente)
 - Ensino médio incompleto (ou equivalente)
 - Ensino médio completo (ou equivalente)
 - Ensino superior incompleto (faculdade incompleta)
 - Ensino superior completo (faculdade completa)

18. Você é o primeiro em sua família de origem (pai, mãe, irmãos) a cursar uma faculdade? () Sim () Não

19. Renda familiar aproximada (em reais; pode incluir sua renda própria, se for o caso):

() até 1000	() de 3001 a 3500	() de 5501 a 6000
() de 1000 a 1500	() de 3501 a 4000	() de 6001 a 6500
() de 1501 a 2000	() de 4001 a 4500	() de 6501 a 7000
() de 2001 a 2500	() de 4501 a 5000	() acima de 7000
() de 2500 a 3000	() de 5001 a 5500	

Apêndice B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Prezado(a) participante:

Este estudo está sendo realizado com o objetivo de adaptar um inventário de carreira e esperança (*Hope-Centered Career Inventory*). O estudo envolve a sua participação respondendo a questionários e escalas sobre aspectos sociodemográficos, sentido de vida, otimismo, autoestima, esperança, reflexão, clareza de identidade vocacional, clareza quanto às decisões de carreira que duram em média 45 minutos. Embora esta pesquisa não traga nenhum benefício direto aos participantes, a sua colaboração poderá contribuir para a construção do conhecimento científico na área de aconselhamento de carreira. Espera-se que os resultados dessa pesquisa ajudem a desenvolver pesquisas sobre esperança e desenvolvimento de carreira para trabalhadores e estudantes universitários. Este estudo faz parte da tese de doutorado de Cássia Ferrazza Alves e está sendo orientado pelo Prof. Dr. Marco A. P. Teixeira, do Instituto de Psicologia da UFRGS, com quem podem ser obtidas maiores informações (Rua Ramiro Barcelos, 2600, sala 117, Bairro Santana, Porto Alegre, RS, e-mail: mapteixeira@yahoo.com.br ou telefone (51) 33085454). Este documento foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da UFRGS (Rua Ramiro Barcelos, 2600, Bairro Santana, Porto Alegre, RS - fone (51) 33085441, e-mail: cep-psico@ufrgs.br).

Embora não seja esperado que a pesquisa gere qualquer desconforto, se você se sentir desconfortável durante ou após o processo, solicite orientação junto à pesquisadora Cássia (e-mail: cassiaferrazza@gmail.com, telefone: 80194709), que fará o encaminhamento necessário.

Ao concordar em participar desta pesquisa, declaro que sou maior de 18 anos e que fui informado dos objetivos e da justificativa da presente pesquisa, e estou de acordo em participar da mesma. Fui igualmente informado: a) da liberdade de participar ou não da pesquisa, bem como do meu direito de retirar meu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo, sem que isso me traga qualquer prejuízo; b) da garantia de receber resposta a qualquer dúvida acerca dos procedimentos e outros assuntos relacionados com a pesquisa; c) da segurança de que não serei identificado e de que se manterá o caráter confidencial das informações registradas; d) que as informações obtidas com os questionários serão arquivadas sem identificação pessoal junto ao banco de dados do pesquisador responsável na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, ficando disponíveis para futuras análises.

- Sou estudante do ensino superior ou trabalhador (maior de 18 anos) e concordo em participar da pesquisa
- Não quero participar da pesquisa

Apêndice C - Questionário de caracterização dos participantes

Gostaríamos de contar com a sua colaboração para responder com atenção a todas as questões. É muito importante que você seja sincero ao responder

1. Curso: _____
2. Sexo: () F () M () Outro
3. Idade: _____
4. Estado civil: () Solteiro/a () Casado/a ou outra forma de união () Separado/a () Viúvo/a
5. Ano e semestre de ingresso na UFRGS: (por exemplo 2011/2) _____
6. Em qual semestre você tem previsão de formatura? Ano: _____ Semestre: () 1º () 2º
7. Você já reprovou em seu curso? () sim () não
8. Se sim, em quantas disciplinas? () 1 () 2 () 3 () 4 () mais de 4
9. Este curso é a sua opção de curso preferencial no momento (o curso que você mais queria fazer)? () Sim () Não
10. Você já iniciou algum outro curso superior?
 - () não, este é o meu primeiro curso () sim, e estou cursando
 - () sim, mas abandonei () sim, e já concluí
11. Você tem atividade remunerada regular que não seja bolsa, estágio ou monitoria? () Sim () Não
Se sim, a atividade exercida está relacionada ao curso? () Sim () Não
12. Assinale quais das atividades acadêmicas abaixo você está participando ou já participou:
 - () monitoria () mobilidade acadêmica
 - () pesquisa () projetos de extensão
 - () congressos () programa de educação tutorial
 - () liderança estudantil () empresa júnior
 - () outros (indique): _____ () outros (indique): _____
13. Escolaridade do pai:
 - () Ensino fundamental incompleto (ou equivalente)
 - () Ensino fundamental completo (ou equivalente)
 - () Ensino médio incompleto (ou equivalente)
 - () Ensino médio completo (ou equivalente)
 - () Ensino superior incompleto (faculdade incompleta)
 - () Ensino superior completo (faculdade completa)
 - () Pós-Graduação
18. Escolaridade da mãe:
 - () Ensino fundamental incompleto (ou equivalente)
 - () Ensino fundamental completo (ou equivalente)
 - () Ensino médio incompleto (ou equivalente)
 - () Ensino médio completo (ou equivalente)
 - () Ensino superior incompleto (faculdade incompleta)
 - () Ensino superior completo (faculdade completa)
 - () Pós-Graduação
16. Você é o primeiro em sua família de origem (pai, mãe, irmãos) a cursar uma faculdade? () Sim () Não
17. Renda familiar aproximada (em reais; pode incluir sua renda própria, se for o caso):

() até 1000	() de 3001 a 3500	() de 5501 a 6000
() de 1000 a 1500	() de 3501 a 4000	() de 6001 a 6500
() de 1501 a 2000	() de 4001 a 4500	() de 6501 a 7000
() de 2001 a 2500	() de 4501 a 5000	() acima de 7000
() de 2500 a 3000	() de 5001 a 5500	
18. Você já fez orientação profissional ou aconselhamento de carreira? Sim () Não ()
19. Se sim, durante quanto tempo: _____
20. Em qual contexto foi realizada (por exemplo, escola, clínica particular, faculdade)? _____

Apêndice D - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Prezado(a) participante:

Este estudo está sendo realizado com o objetivo de desenvolver e avaliar uma intervenção em grupo de curta duração com o intuito de incrementar níveis de esperança em universitários. O estudo envolve a sua participação respondendo a questionários e escalas e a participação em um grupo com três encontros (um por semana com duas horas de duração). O questionário envolve questões sobre aspectos sociodemográficos, esperança, adaptabilidade de carreira, sentido de vida e otimismo que duram em média 30 minutos. Será aplicado em quatro momentos, no primeiro encontro do grupo, no último encontro do grupo, um mês e seis meses após a intervenção. Espera-se que os resultados dessa pesquisa ajudem a desenvolver intervenções mais efetivas em aconselhamento de carreira com estudantes universitários.

Esta pesquisa é coordenada pelo Prof. Marco A. P. Teixeira, do Instituto de Psicologia da UFRGS, com quem podem ser obtidas maiores informações, caso seja do seu interesse (e-mail: mapteixeira@yahoo.com.br ou telefone 33085454). A participação na pesquisa é voluntária; portanto, caso não queira responder o questionário e participar da intervenção você não precisa concordar com este termo. Você também é livre para desistir uma vez que tenha iniciado, se assim o desejar, sem prejuízo algum, embora nós peçamos que você possa colaborar com o nosso trabalho. Os resultados globais da pesquisa serão publicados posteriormente em algum periódico científico da área de psicologia. O único incômodo previsto é o de disponibilizar tempo para participar da intervenção e responder ao questionário. Este documento foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Rua Ramiro Barcelos, 2600, Bairro Santana, Porto Alegre, RS - fone 51 33085441, e-mail: cep-psico@ufrgs.br).

Ao concordar em participar desta pesquisa, declaro que sou maior de 18 anos e que fui informado dos objetivos e da justificativa da presente pesquisa, e estou de acordo em participar da mesma. Fui igualmente informado: a) da liberdade de participar ou não da pesquisa, bem como do meu direito de retirar meu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo, sem que isso me traga qualquer prejuízo; b) da garantia de receber resposta a qualquer dúvida acerca dos procedimentos e outros assuntos relacionados com a pesquisa; c) da segurança de que não serei identificado e de que se manterá o caráter confidencial das informações registradas; d) que as informações obtidas com os questionários serão arquivadas sem identificação pessoal junto ao banco de dados do pesquisador responsável na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, ficando disponíveis para futuras análises.

Este documento é emitido em duas vias, uma para o pesquisador e outra para o participante.

Data ____/____/____ Assinatura do participante: _____

Assinatura do pesquisador responsável: _____

Apêndice E - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Prezado(a) participante:

Este estudo está sendo realizado com o objetivo de avaliar os níveis de esperança em universitários e sua relação com a carreira. O estudo envolve a sua participação respondendo a questionários e escalas com questões sobre aspectos sociodemográficos, esperança, adaptabilidade de carreira, sentido de vida e otimismo, que duram em média 30 minutos. Será aplicado em quatro momentos, sendo a primeira presencial e as demais coletas de forma online. O intervalo entre a primeira, segunda e terceira aplicação será de um mês entre cada uma dessas etapas e a última etapa será de cinco meses. Espera-se que os resultados dessa pesquisa ajudem a desenvolver intervenções mais efetivas em aconselhamento de carreira com estudantes universitários.

Esta pesquisa é coordenada pelo Prof. Marco A. P. Teixeira, do Instituto de Psicologia da UFRGS, com quem podem ser obtidas maiores informações, caso seja do seu interesse (e-mail: mapteixeira@yahoo.com.br ou telefone 33085454). A participação na pesquisa é voluntária; portanto, caso não queira responder o questionário você não precisa concordar com este termo. Você também é livre para desistir uma vez que tenha iniciado, se assim o desejar, sem prejuízo algum, embora nós peçamos que você possa colaborar com o nosso trabalho. Como se trata de um instrumento anônimo não há possibilidade de fazer devolução de resultados individuais. No entanto, os resultados globais da pesquisa serão publicados posteriormente em algum periódico científico da área de psicologia. O único incômodo previsto é o de disponibilizar algum tempo para responder ao questionário. Este documento foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Rua Ramiro Barcelos, 2600, Bairro Santana, Porto Alegre, RS - fone 51 33085441, e-mail: cep-psico@ufrgs.br).

Ao concordar em participar desta pesquisa, declaro que sou maior de 18 anos e que fui informado dos objetivos e da justificativa da presente pesquisa, e estou de acordo em participar da mesma. Fui igualmente informado: a) da liberdade de participar ou não da pesquisa, bem como do meu direito de retirar meu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo, sem que isso me traga qualquer prejuízo; b) da garantia de receber resposta a qualquer dúvida acerca dos procedimentos e outros assuntos relacionados com a pesquisa; c) da segurança de que não serei identificado e de que se manterá o caráter confidencial das informações registradas; d) que as informações obtidas com os questionários serão arquivadas sem identificação pessoal junto ao banco de dados do pesquisador responsável na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, ficando disponíveis para futuras análises.

Este documento é emitido em duas vias, uma para o pesquisador e outra para o participante.

Data ____/____/____ Assinatura do participante: _____

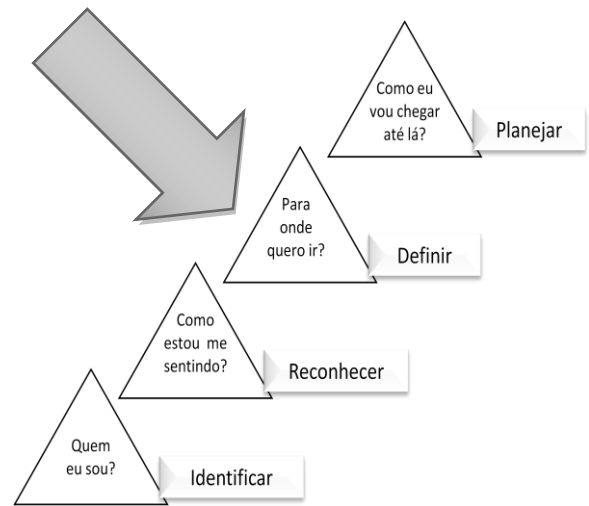
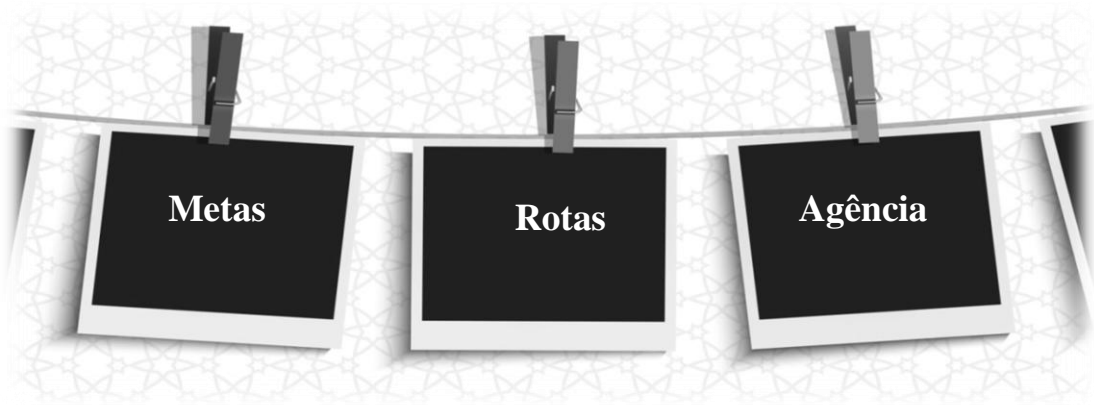
Assinatura do pesquisador responsável: _____

Apêndice F - Portfólio

GRUPO DE PLANEJAMENTO E GERENCIAMENTO DE CARREIRA

Encontro 1

Nome: _____



Atividade 1. Linha da vida

Desenhe uma linha ao longo desta folha e escreva os momentos mais importantes da sua vida.

Atividade 2. Âncoras De Carreira

(Extraído de Career Anchors de Edgar H. Schein Adaptado para Administração de Recursos Humanos pelos Professores: Joel Souza Dutra e Lindolfo Albuquerque)

Use a escala seguinte para classificar quanto cada item é verdadeiro para você:

Nunca Verdadeiro para Mim	Ocasionalmente Verdadeiro para Mim		Freqüentemente Verdadeiro para Mim		Sempre Verdadeiro para Mim
1	2	3	4	5	6

1.	Sonho em ser tão bom no que faço, de tal forma que meus conhecimentos especializados sejam constantemente procurados.
2.	Sinto-me mais realizado em meu trabalho quando sou capaz de integrar e gerenciar o esforço dos outros.
3.	Sonho em ter uma carreira que me dê a liberdade de fazer o trabalho à minha maneira de no tempo por mim programado.
4.	Segurança e estabilidade são mais importantes para mim do que liberdade e autonomia.
5.	Estou sempre procurando idéias que me permitam iniciar meu próprio negócio.
6.	Sinto-me bem em minha carreira apenas quando tenho a sensação de ter feito uma contribuição real para o bem da sociedade.
7.	Sonho com uma carreira na qual eu possa solucionar problemas ou vencer com situações extremamente desafiadoras.
8.	Preferiria deixar meu emprego do que ser colocado em um trabalho que comprometa minha capacidade de me dedicar aos assuntos pessoais e familiares.
9.	Sinto-me sucedido em minha carreira apenas quando posso desenvolver minhas habilidades técnicas ou funcionais a um nível de competência muito alto.
10.	Sonho em dirigir uma organização complexa e tomar decisões que afetem muitas pessoas.
11.	Sinto-me mais realizado em meu trabalho quando tenho total liberdade de definir minhas próprias tarefas, horários e procedimentos.
12.	Preferiria deixar meu emprego do que aceitar uma tarefa que possa colocar em risco minha segurança na organização.
13.	Montar meu próprio negócio é mais importante para mim do que atingir uma alta posição gerencial como empregado.
14.	Sinto-me mais realizado em minha carreira quando posso utilizar meus talentos a serviço dos outros.
15.	Sinto-me realizado em minha carreira apenas quando enfrento e supero desafios extremamente difíceis.
16.	Sonho com uma carreira que me permita integrar minhas necessidades pessoais, familiares e de trabalho.
17.	Tornar-me um gerente técnico em minha área de especialização é mais atraente para mim do que tornar-me um gerente geral.
18.	Sentir-me-ei bem sucedido em minha carreira apenas quando me tornar um gerente geral em alguma organização.
19.	Sentir-me-ei bem sucedido em minha carreira apenas quando alcançar total autonomia e liberdade.
20.	Procuro trabalhos em organizações que me dêem senso de segurança e estabilidade.

	21.	Sinto-me realizado em minha carreira quando tenho a oportunidade de construir alguma coisa que seja resultado unicamente de minhas próprias idéias e esforços.
	22.	Utilizar minhas habilidades para tornar o mundo um lugar melhor para se viver e trabalhar, é mais importante para mim do que alcançar uma posição gerencial de alto nível.
	23.	Sinto-me mais realizado em minha carreira quando soluciono problemas insolúveis ou venço o que aparentemente era impossível de ser vencido.
	24.	Sinto-me bem sucedido na vida apenas quando fui capaz de equilibrar minhas necessidades pessoais, familiares e de carreira.
	25.	Preferiria deixar meu emprego do que aceitar uma tarefa de rodízio que me afaste da minha área de experiência.
	26.	Tornar-me um gerente geral é mais atraente para mim do que tornar-me um gerente técnico em minha área de especialização.
	27.	Para mim, poder fazer um trabalho à minha própria maneira, sem regras e restrições, é mais importante do que segurança.
	28.	Sinto-me mais realizado em meu trabalho quando percebo que tenho total segurança financeira e estabilidade no trabalho
	29.	Sinto-me bem sucedido em meu trabalho apenas quando posso criar ou construir alguma coisa que seja inteiramente de minha autoria.
	30.	Sonho em ter uma carreira que faça uma real contribuição à humanidade e à sociedade.
	31.	Procuo oportunidades de trabalho que desafiem fortemente minhas habilidades para solucionar problemas.
	32.	Equilibrar as exigências da minha vida pessoal e profissional é mais importante do que alcançar alta posição gerencial.
	33.	Sinto-me plenamente realizado em meu trabalho quando sou capaz de empregar minhas habilidades e talentos especiais.
	34.	Preferiria deixar minha organização do que aceitar um emprego que me afastasse da trajetória de gerência geral.
	35.	Preferiria deixar minha organização do que aceitar um emprego que reduza minha autonomia e liberdade.
	36.	Sonho em ter uma carreira que me dê senso de segurança e estabilidade.
	37.	Sonho em iniciar e montar meu próprio negócio.
	38.	Preferiria deixar minha organização do que aceitar uma tarefa que prejudique minha capacidade de servir aos outros.
	39.	Trabalhar em problemas praticamente insolúveis para mim é mais importante do que alcançar uma posição gerencial de alto nível.
	40.	Sempre procurei oportunidades de trabalho que minimizassem interferências com assuntos pessoais e familiares.

1. Neste ponto, reveja suas respostas e localize todos os itens aos quais deu pontos mais altos.
2. Selecione os TRÊS que lhe pareçam os mais verdadeiros e acrescente a *cada* um desses itens mais QUATRO pontos.
3. Transfira os números das suas folhas de classificação para a grade abaixo.

	TF		GG		AI		SE		CE		SD		DP		EV
1.	___	2.	___	3.	___	4.	___	5.	___	6.	___	7.	___	8.	___
9.	___	10.	___	11.	___	12.	___	13.	___	14.	___	15.	___	16.	___
17.	___	18.	___	19.	___	20.	___	21.	___	22.	___	23.	___	24.	___
25.	___	26.	___	27.	___	28.	___	29.	___	30.	___	31.	___	32.	___
33.	___	34.	___	35.	___	36.	___	37.	___	38.	___	39.	___	40.	___
	Total														
	÷5		÷5		÷5		÷5		÷5		÷5		÷5		÷5

Média

Atividade 3. Inventário pessoal: Identifique as atividades de trabalho, estágio ou estudo que você já realizou e que foram importantes para você.

Atividade	Tempo de duração
1.	
2.	
3.	

2. Para cada uma, complete o quadro abaixo:

	Atividade 1	Atividade 2	Atividade 3
O que aprendi?			
Quais habilidades desenvolvi?			
Que aspectos foram satisfatórios?			
Que aspectos foram insatisfatórios?			

3. Dentre as coisas que fez, o que mais você gostou?

4. O que você acha que foi atraente nessas atividades?

5. Quais contribuições em gostaria de dar ao mundo? Isso é possível com o seu trabalho?

Encontro 2

Atividade 4. O que desejo para meu futuro?

Retorne ao “Inventário Pessoal” e à “Linha da vida” e responda as seguintes questões:

O que eu espero para meu futuro?

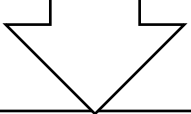
Isso pode ser descrito em metas?

Essas metas têm relação com momentos importantes de minha história?

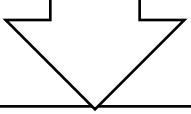
Elas são possíveis de serem realizadas?

Atividade 5: Delimite esses desejo/expectativas como forma de planos a serem realizados a curto, médio e longo prazo na seguinte tabela.

Longo prazo	
Metas	O que preciso?



Médio prazo	
Metas	O que preciso?



Curto prazo	
Metas	O que preciso?

Encontro 3

Atividade 6. Quais são minhas metas?

- a) Retorne as metas e estabeleça três rotas ou planos que o ajudarão a alcançar cada meta.
- b) Nós sabemos que nem tudo acontece como esperamos. Por isso, escreva três obstáculos para cada rota delineada.
- c) Sabemos que somos capazes de enfrentarmos alguns obstáculos. Assim, escreva para cada obstáculo uma forma de enfrentá-lo.

Meta 1 – curto prazo

	Rotas	Obstáculos	Como contornar?
1ª rota			
2ª rota			
3ª rota			

Com quem quero compartilhar esta meta?

Para quem mais eu atingir essa meta pode ser importante?

Meta 2 – médio prazo

Rotas	Obstáculos	Como contornar?
1ª rota		
2ª rota		
3ª rota		

Com quem quero compartilhar esta meta?

Para quem mais eu atingir essa meta pode ser importante?

Meta 3 – longo prazo

Rotas	Obstáculos	Como contornar?
1ª rota		
2ª rota		
3ª rota		

Com quem quero compartilhar esta meta?

Para quem mais eu atingir essa meta pode ser importante?

Sabemos que, mesmo refletindo sobre a existência de obstáculos, no decorrer dos nossos planos, precisamos modificá-los além de modificarmos também nossas metas. Esse guia pode lhe ajudar no futuro quando você estará colocando em prática seus planos:

META – o que? _____

Rota – como fazer? _____

Resultado: _____

A meta foi atingida: () Sim () Não

A rota foi a mais apropriada? () Sim () Não

Você ficou satisfeito? () Sim () Não

Há necessidade de mudança? () Sim () Não

Se sim, qual(is) mudança(s)?

Com suas palavras, faça um breve resumo sobre o que foi trabalhado e discutido durante esses três encontros realizados.

Participar do grupo foi positivo para você?

ANEXOS

Anexo A - Versão traduzida do Hope-Centered Career Inventory(HCCI)

(Niles, Yoon, & Amundson, 2010a)

Abaixo você encontrará 28 frases. Assinale na escala o quanto você concorda ou discorda com cada uma delas. A escala varia de 1 (Discordo totalmente) a 4 (Concordo totalmente). Não há respostas certas ou erradas. O importante é você responder com sinceridade como se sente com relação a cada uma das frases.

Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente
1	2	3	4

1.	Eu tenho esperança quando penso sobre meu futuro.	1	2	3	4
2.	Eu reservo tempo para refletir sobre meus pensamentos e sentimentos.	1	2	3	4
3.	Eu posso descrever quem eu sou.	1	2	3	4
4.	Frequentemente eu fico imaginando meu futuro.	1	2	3	4
5.	Eu estabeleço prazos para cumprir meus objetivos.	1	2	3	4
6.	Eu me mantenho focado para que eu possa cumprir meus planos.	1	2	3	4
7.	Estou disposto a buscar novas experiências que possam ajudar a alcançar meus objetivos.	1	2	3	4
8.	Eu acredito que meus sonhos irão se realizar.	1	2	3	4
9.	Eu consigo ver o que existe de comum entre as coisas que gosto.	1	2	3	4
10.	Eu posso listar ao menos cinco coisas em que sou bom.	1	2	3	4
11.	Eu frequentemente visualizo meu futuro daqui a dois, cinco ou dez anos.	1	2	3	4
12.	Eu frequentemente listo coisas que preciso fazer para alcançar meus objetivos.	1	2	3	4
13.	Eu me esforço para alcançar meus objetivos mesmo quando há distrações.	1	2	3	4
14.	Quando necessário, eu mudo meus planos para atingir meus objetivos.	1	2	3	4
15.	Eu penso positivamente sobre meu futuro.	1	2	3	4
16.	Eu penso sobre as coisas que aconteceram comigo.	1	2	3	4
17.	Eu sei o que é esperado de mim em cada papel que tenho na vida (por exemplo, como um estudante, como filho/filha, como pai/mãe, como trabalhador, etc).	1	2	3	4
18.	Frequentemente imagino eventos futuros que podem ocorrer em minha vida.	1	2	3	4
19.	Eu faço uma lista das coisas que eu quero alcançar.	1	2	3	4
20.	Eu executo as etapas necessárias para atingir meus objetivos.	1	2	3	4
21.	Estou aberto a mudanças que possam aumentar as minhas chances de alcançar meus objetivos.	1	2	3	4
22.	Eu tento me manter esperançoso mesmo quando surgem dificuldades em minha vida.	1	2	3	4
23.	Eu frequentemente penso sobre como as circunstâncias da minha vida me afetam.	1	2	3	4
24.	Eu consigo descrever claramente quais são minhas melhores qualidades.	1	2	3	4
25.	Eu passo algum tempo pensando sobre como pode ser o meu futuro.	1	2	3	4
26.	Eu faço planos antes de agir.	1	2	3	4
27.	Uma vez que eu tenho objetivos claros, logo começo a agir.	1	2	3	4
28.	Estou aberto a mudar meus planos quando necessário.	1	2	3	4

29. Planejo os passos que preciso dar para alcançar meus objetivos.	1	2	3	4
30. Em geral eu me mantenho esperançoso mesmo quando encontro dificuldades em minha vida.	1	2	3	4
31. Eu penso sobre como minhas experiências pessoais influenciam minhas decisões de vida.	1	2	3	4
32. Eu planejo o meu futuro.	1	2	3	4
33. Eu penso sobre como minhas experiências de vida me influenciaram.	1	2	3	4
34. Eu frequentemente perco as esperanças quando encontro obstáculos em minha vida.	1	2	3	4
35. Eu estou certo de quem eu sou.	1	2	3	4
36. Eu sei do que gosto e do que não gosto.	1	2	3	4
37. Eu estabeleço objetivos para meu futuro.	1	2	3	4
38. Eu tenho clareza sobre o que é importante para mim em minha vida.	1	2	3	4
39. Estou preparado para fazer mudanças se a situação mudar.	1	2	3	4
40. Regularmente dedico tempo para refletir sobre meus pensamentos e sentimentos.	1	2	3	4
41. Quando aprendo alguma informação nova relacionada aos meus objetivos, eu uso essa informação para planejar como vou agir.	1	2	3	4
42. Eu aprendo a partir das minhas experiências anteriores.	1	2	3	4

Anexo B - Adult Dispositional Hope Scale

(Snyder et al., 1991, adaptada e validada para o Brasil por Pacico et al., 2013)

Leia com atenção e circule a opção que você acha a mais adequada.

1) Eu posso pensar em várias formas de lidar com situações difíceis.

Totalmente Falsa _|_1_|_2_|_3_|_4_|_5_| Totalmente Verdadeira

2) Eu me esforço para atingir meus objetivos.

Totalmente Falsa _|_1_|_2_|_3_|_4_|_5_| Totalmente Verdadeira

3) Eu me sinto cansado a maior parte do tempo.

Totalmente Falsa _|_1_|_2_|_3_|_4_|_5_| Totalmente Verdadeira

4) Existem sempre muitas formas de resolver os problemas.

Totalmente Falsa _|_1_|_2_|_3_|_4_|_5_| Totalmente Verdadeira

5) Eu sou facilmente derrotado em discussões.

Totalmente Falsa _|_1_|_2_|_3_|_4_|_5_| Totalmente Verdadeira

6) Eu posso pensar em muitas formas de conseguir as coisas que são muito importantes para a minha vida.

Totalmente Falsa _|_1_|_2_|_3_|_4_|_5_| Totalmente Verdadeira

7) Eu me preocupo com a minha saúde.

Totalmente Falsa _|_1_|_2_|_3_|_4_|_5_| Totalmente Verdadeira

8) Mesmo quando os outros desistem, eu sei que posso encontrar alguma forma de resolver os problemas.

Totalmente Falsa _|_1_|_2_|_3_|_4_|_5_| Totalmente Verdadeira

9) Minhas experiências no passado me prepararam bem para enfrentar o futuro.

Totalmente Falsa _|_1_|_2_|_3_|_4_|_5_| Totalmente Verdadeira

10) Eu tenho tido muito sucesso na vida.

Totalmente Falsa _|_1_|_2_|_3_|_4_|_5_| Totalmente Verdadeira

11) Frequentemente eu fico me preocupando com alguma coisa.

Totalmente Falsa _|_1_|_2_|_3_|_4_|_5_| Totalmente Verdadeira

12) Eu atinjo os objetivos que estabeleço para mim.

Totalmente Falsa _|_1_|_2_|_3_|_4_|_5_| Totalmente Verdadeira

Anexo C - Life Orientation Test-Revised

(LOT-R, Scheier, Carver, & Bridges, 1994 adaptado e validade para o Brasil por Batianello, Pacico, & Hutz, 2014)

Abaixo você encontrará 10 frases. Assinale na escala o quanto você concorda ou discorda com cada uma delas. A escala varia de 1 (Discordo Plenamente) a 5 (Concordo Plenamente). Não há respostas certas ou erradas. O importante é você responder com sinceridade como se sente com relação a cada uma das frases.

1) Diante de dificuldade, acho que tudo vai dar certo.

Discordo Plenamente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Concordo Plenamente

2) Para mim é fácil relaxar.

Discordo Plenamente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Concordo Plenamente

3) Se alguma coisa pode dar errado comigo, com certeza vai dar errado.

Discordo Plenamente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Concordo Plenamente

4) Eu sou sempre otimista com relação ao meu futuro.

Discordo Plenamente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Concordo Plenamente

5) Eu gosto muito dos meus amigos.

Discordo Plenamente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Concordo Plenamente

6) Eu considero importante me manter ocupado.

Discordo Plenamente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Concordo Plenamente

7) Em geral, eu não espero que as coisas vão dar certo para mim.

Discordo Plenamente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Concordo Plenamente

8) Eu não me incomodo com facilidade.

Discordo Plenamente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Concordo Plenamente

9) Eu não espero que coisas boas aconteçam comigo.

Discordo Plenamente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Concordo Plenamente

10) Em geral, eu espero que aconteçam mais coisas boas do que ruins para mim.

Discordo Plenamente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Concordo Plenamente

Anexo D - Escala de Desenvolvimento de Carreira de Universitários
(Teixeira, 2010)

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

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

1. Eu tenho planos profissionais já bem estabelecidos.	1	2	3	4	5
2. Eu tenho metas definidas em relação à minha profissão e um plano para alcançá-las.	1	2	3	4	5
3. Eu tenho clareza sobre quais são os meus objetivos profissionais.	1	2	3	4	5
4. Tenho dificuldade em definir um plano profissional para mim.	1	2	3	4	5
5. Não sei muito bem o que fazer em termos profissionais depois que eu me formar.	1	2	3	4	5
6. Eu não estou seguro sobre qual caminho seguir dentro da minha profissão.	1	2	3	4	5
7. Eu me sinto um tanto perdido em relação ao meu futuro profissional.	1	2	3	4	5
8. Eu considero que tenho um projeto profissional realista para mim.	1	2	3	4	5
9. Tenho buscado modos de lidar com possíveis barreiras a meus planos profissionais.	1	2	3	4	5
10. Tenho avaliado o rumo que minha carreira está seguindo a fim de verificar se meus objetivos estão sendo atingidos.	1	2	3	4	5
11. Tento construir e manter uma rede de contatos pessoais que possam me ajudar a ingressar no mercado de trabalho.	1	2	3	4	5
12. Tento identificar possíveis barreiras ou dificuldades para executar meus planos profissionais.	1	2	3	4	5
13. Busco ativamente informações sobre oportunidades de trabalho em minha profissão.	1	2	3	4	5
14. Quando estabeleço uma meta relacionada à minha carreira, eu procuro desenvolver uma estratégia clara de como alcançá-la	1	2	3	4	5
15. Procuro pessoas que eventualmente possam me auxiliar no desenvolvimento de minha carreira.	1	2	3	4	5
16. Procuro sempre planejar o que estarei fazendo daqui a um semestre ou um ano em termos profissionais ou educacionais.	1	2	3	4	5
17. Tenho procurado realizar cursos complementares para atuar em minha profissão (extensão, atualização, capacitação, aperfeiçoamento, pós-graduação).	1	2	3	4	5
18. Eu me sinto capaz de executar satisfatoriamente as tarefas relacionadas à minha profissão.	1	2	3	4	5
19. Tenho medo de não ser competente na minha profissão.	1	2	3	4	5
20. Eu me sinto confiante para solucionar problemas e tomar decisões no dia-a-dia da minha profissão.	1	2	3	4	5
21. Eu me considero um profissional bem preparado na área em que atuo ou pretendo atuar.	1	2	3	4	5
22. Eu tenho confiança na minha capacidade de lidar com situações profissionais imprevistas.	1	2	3	4	5
23. Sinto que tenho ou terei dificuldades para me desempenhar bem em meu papel profissional.	1	2	3	4	5
24. Eu me sinto inseguro para exercer a minha profissão.	1	2	3	4	5
25. Eu me considero capaz de lidar com situações novas para mim em minha profissão.	1	2	3	4	5
26. Acho que não tenho conhecimentos suficientes para exercer minha profissão satisfatoriamente.	1	2	3	4	5

27. Eu percebo que tenho qualidades pessoais importantes para exercer bem a minha profissão.	1	2	3	4	5
28. Conseguir uma boa posição na minha profissão depende de eventos que estão fora meu controle.	1	2	3	4	5
29. Eu vejo o meu futuro profissional dependendo de forças externas a mim.	1	2	3	4	5
30. Eu vejo as minhas oportunidades profissionais dependendo mais do mercado de trabalho ou dos outros do que de mim mesmo.	1	2	3	4	5
31. Eu sou o principal responsável pelo que acontece ou acontecerá em minha carreira profissional.	1	2	3	4	5
32. Para mim o sucesso profissional depende fundamentalmente do esforço pessoal.	1	2	3	4	5
33. Para eu me dar bem profissionalmente precisarei contar com a ajuda da sorte.	1	2	3	4	5
34. Não há muita coisa que eu possa fazer para aumentar minhas chances de sucesso profissional.	1	2	3	4	5
35. Eu escolheria outra carreira profissional se pudesse voltar no tempo.	1	2	3	4	5
36. Fico imaginando se outras profissões não estariam mais de acordo com meus interesses e valores.	1	2	3	4	5
37. Tenho dúvidas se realmente quero seguir carreira na profissão que escolhi.	1	2	3	4	5
38. Eu me sinto satisfeito e tranquilo com minha opção profissional.	1	2	3	4	5
39. Eu me sinto comprometido e envolvido com a minha opção profissional.	1	2	3	4	5
40. Eu consigo me imaginar no futuro trabalhando na profissão que escolhi.	1	2	3	4	5
41. Trabalhar na profissão que escolhi é muito importante para minha realização pessoal.	1	2	3	4	5
42. Eu não me sinto motivado com a carreira profissional que escolhi para mim.	1	2	3	4	5

Nota:Subescalas:

Decisão de carreira (itens 1 a 8)

Exploração ampliada de carreira (itens 09 a 17)

Autoeficácia profissional (itens 18 a 27)

Locus de controle profissional (itens 28 a 34)

Identidade de carreira (itens 35 a 42)

Anexo E - Escala de Adaptabilidade de Carreira

(Career Adapt-Abilities Scale; Savickas&Porfeli, 2012; Adaptação Brasileira: Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhães & Duarte, 2012; Audibert & 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 (com um X) a resposta de acordo com o seu momento atual, isto é, de acordo com o modo como 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 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 a novas oportunidades.	1	2	3	4	5
19	Realizar as tarefas de forma eficiente.	1	2	3	4	5
20	Ser cuidadoso(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

Nota:Subescalas:

Preocupação (itens 1 a 6)

Controle (itens 07 a 12)

Curiosidade(itens 13 a 18)

Confiança (itens 19 a 24)

Anexo F - Escala de Clareza de Autoconceito

(Campbel et al., 2006 traduzido por Teixeira, 2002)

Discordo totalmente	Mais discordo que concordo	Em dúvida	Mais concordo que discordo	Concordo totalmente
1	2	3	4	5

1. Minhas crenças sobre mim mesmo frequentemente são conflitantes.	1	2	3	4	5
2. Um dia tenho uma opinião sobre mim mesmo e outro dia já tenho outra opinião.	1	2	3	4	5
3. Eu passo boa parte do meu tempo pensando sobre o tipo de pessoa que eu realmente sou.	1	2	3	4	5
4. Às vezes eu sinto que não sou realmente a pessoa que eu aparento ser.	1	2	3	4	5
5. Quando eu penso sobre o tipo de pessoa que eu fui no passado, eu não consigo ter muita certeza de como eu era.	1	2	3	4	5
6. Às vezes eu penso que conheço mais as outras pessoas do que a mim mesmo.	1	2	3	4	5
7. Minhas crenças sobre mim mesmo parecem mudar com muita frequência.	1	2	3	4	5
8. Se me pedissem para eu descrever a minha personalidade, minha descrição seria diferente de um dia para outro.	1	2	3	4	5
9. Mesmo que eu quisesse, eu não acho que seria possível eu dizer para alguém como realmente eu sou.	1	2	3	4	5
10. De um modo geral, eu tenho uma ideia clara de quem e o que eu sou.	1	2	3	4	5

Anexo G - Subescala Reflexão do Questionário de Ruminação e Reflexão

(Trapnell & Campbell, 1999, adaptado e validade para o Brasil Zanon & Teixeira, 2006)

Discordo totalmente	Mais discordo que concordo	Em dúvida	Mais concordo que discordo	Concordo totalmente
1	2	3	4	5

1. Coisas filosóficas ou abstratas não me atraem muito.	1	2	3	4	5
2. Eu realmente não sou um tipo meditativo de pessoa	1	2	3	4	5
3. Eu gosto de explorar meu interior.	1	2	3	4	5
4. Minhas atitudes sobre as coisas fascinam-me.	1	2	3	4	5
5. Eu realmente não gosto de coisas introspectivas ou auto reflexivas.	1	2	3	4	5
6. Eu gosto de analisar por que eu faço as coisas.	1	2	3	4	5
7. As pessoas frequentemente dizem que eu sou um tipo de pessoa introspectiva, “profunda”.	1	2	3	4	5
8. Eu não me preocupo em auto analisar-me.	1	2	3	4	5
9. Eu sou uma pessoa muito auto investigadora por natureza.	1	2	3	4	5
10. Eu gosto de meditar sobre a natureza e o significado das coisas.	1	2	3	4	5
11. Eu frequentemente gosto de ficar filosofando sobre minha vida.	1	2	3	4	5
12. Não acho graça em ficar pensando sobre mim mesmo.	1	2	3	4	5

Anexo H - SRQ 20 - Self-Reporting Questionnaire

(Adaptado e valido para o Brasil por Santos, Araújo, & Oliveira, 2009)

Por favor, responda às seguintes perguntas a respeito da sua saúde:

1.	Tem dores de cabeça frequentes?	<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO
2.	Tem falta de apetite?	<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO
3.	Dorme mal?	<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO
4.	Assusta-se com facilidade?	<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO
5.	Tem tremores na mão?	<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO
6.	Sente-se nervoso(a), tenso(a) ou preocupado(a)?	<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO
7.	Tem má digestão?	<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO
8.	Tem dificuldade de pensar com clareza?	<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO
9.	Tem se sentido triste ultimamente?	<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO
10.	Tem chorado mais do que de costume?	<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO
11.	Encontra dificuldades para realizar com satisfação suas atividades diárias?	<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO
12.	Tem dificuldades para tomar decisões?	<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO
13.	Tem dificuldades no serviço? (seu trabalho é penoso, lhe causa sofrimento?)	<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO
14.	É incapaz de desempenhar um papel útil em sua vida?	<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO
15.	Tem perdido o interesse pelas coisas?	<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO
16.	Você se sente uma pessoa inútil, sem préstimo?	<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO
17.	Tem tido a idéia de acabar com a vida?	<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO
18.	Sente-se cansado(a) o tempo todo?	<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO
19.	Tem sensações desagradáveis no estômago?	<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO
20.	Você se cansa com facilidade?	<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO

Anexo I - Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse – Versão reduzida

(Levbonde & Levbonde, 1995, adaptado e validado para o Brasil por Machado, 2013).

Por favor, leia cada uma das afirmativas e marque um dos números (0, 1, 2 ou 3) que indique o quanto a afirmativa se aplica a você. Não há respostas certas ou erradas. Não gaste muito tempo em nenhuma das alternativas.

0 Não se aplicou a mim de forma alguma	1 Aplicou-se a mim de alguma forma ou em algumas vezes	2 Aplicou-se a mim de forma considerável ou em boa parte do tempo	3 Aplicou-se muito a mim ou na maior parte do tempo
---	--	---	---

1. Eu tive dificuldade para me acalmar	0	1	2	3
2. Eu percebi que estava com a boca seca	0	1	2	3
3. Eu não consegui ter sentimentos positivos	0	1	2	3
4. Eu tive dificuldade para respirar (por exemplo, tive respiração muito rápida, ou falta de ar sem ter feito esforço físico)	0	1	2	3
5. Eu achei difícil ter iniciativa para fazer as coisas	0	1	2	3
6. Eu tive reações exageradas às situações	0	1	2	3
7. Eu tive tremores (por exemplo, nas mãos)	0	1	2	3
8. Eu senti que estava bastante nervoso(a)	0	1	2	3
9. Eu fiquei preocupado(a) com situações em que poderia entrar em pânico e fazer papel de bobo	0	1	2	3
10. Eu senti que não tinha expectativas positivas a respeito de nada	0	1	2	3
11. Eu notei que estava ficando agitado(a)	0	1	2	3
12. Eu achei difícil relaxar	0	1	2	3
13. Eu me senti abatido(a) e triste	0	1	2	3
14. Eu não tive paciência com nada que interrompesse o que eu estava fazendo	0	1	2	3
15. Eu senti que estava prestes a entrar em pânico	0	1	2	3
16. Eu não consegui me empolgar com qualquer coisa	0	1	2	3
17. Eu senti que não tinha muito valor como pessoa	0	1	2	3
18. Eu senti que eu estava muito irritado(a)	0	1	2	3
19. Eu percebi as batidas do meu coração na ausência de esforço físico (por exemplo, a sensação de aumento dos batimentos cardíacos, ou de que o coração estava batendo fora do ritmo)	0	1	2	3
20. Eu me senti assustado(a) sem qualquer razão	0	1	2	3
21. Eu senti que a vida não tinha sentido	0	1	2	3

Anexo J - Questionário de Sentido de Vida

The Meaning In Life Questionnaire

(Steger et al., 2006, adaptado e validado para o Brasil por Damásio & Koller, 2015).

Tire um momento para pensar sobre os elementos que fazem sua vida parecer importante para você. Responda às afirmações abaixo da forma mais sincera e precisa que puder. Lembre-se que são questões muito pessoais e que não existem respostas certas ou erradas. Responda de acordo com a escala abaixo:

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente falsa	Geralmente falsa	Um pouco falsa	Nem falsa nem verdadeira	Um pouco verdadeira	Geralmente verdadeira	Totalmente verdadeira

1. ___ Eu estou sempre procurando encontrar o propósito da minha vida
2. ___ Eu entendo o sentido da minha vida
3. ___ Eu estou sempre procurando por algo que faça com que a minha vida seja significativa
4. ___ Minha vida tem um propósito claro
5. ___ Eu estou buscando um propósito ou uma missão para a minha vida.
6. ___ Estou buscando sentido na minha vida.
7. ___ Eu tenho uma clara noção do que faz a minha vida ser significativa.
8. ___ Minha vida não tem um propósito claro.
9. ___ Eu encontrei um propósito de vida satisfatório.
10. ___ Estou procurando por algo que faça a minha vida ser significativa

Anexo L - Parecer Consubstanciado Comitê de Ética em Pesquisa

UFRGS - INSTITUTO DE
PSICOLOGIA DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DA EMENDA

Título da Pesquisa: Desenvolvimento de carreira: Construção, adaptação e validação de instrumentos para estudantes universitários

Pesquisador: Marco Antônio Pereira Teixeira

Área Temática:

Versão: 3

CAAE: 44994815.5.0000.5334

Instituição Proponente: Instituto de Psicologia - UFRGS

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.396.708

Apresentação do Projeto:

Trata-se de solicitação de emenda a projeto já aprovado por este CEP. Foram adicionadas aos objetivos de pesquisa questões quanto a diferenças entre a esperança (HCCI) e questões relativas à identidade de gênero, orientação sexual e cor/raça. Para tanto, foram adicionadas quatro questões aos questionários sociodemográficos e o Questionário de Sentido de Vida.

Objetivo da Pesquisa:

Perante a apresentação desta emenda, os objetivos são construir, adaptar e obter evidências de validade de instrumentos na área de desenvolvimento de carreira para o contexto brasileiro: adaptar e validar para o contexto brasileiro o Hope Centered

Career Inventory (Niles et al., 2010); construir uma escala de preocupações com a carreira; adaptar e validar para o contexto brasileiro o Problem Solving Inventory (Heppner & Petersen, 1982); e analisar se há diferenças entre a esperança (HCCI) e questões relativas à identidade de gênero, orientação sexual e cor/raça.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Os riscos do estudo podem ser avaliados como mínimos. Os autores consideram a possibilidade de desconforto como irrelevante, e a modalidade de coleta de dados online como facultando grande liberdade ao participante para literalmente desistir de participar em qualquer momento que julgar necessário. Os benefícios mais visíveis seriam indiretos, na medida em que o conhecimento

Endereço: Rua Ramiro Barcelos, 2600
Bairro: Santa Cecília **CEP:** 90.035-003
UF: RS **Município:** PORTO ALEGRE
Telefone: (51)3308-5698 **Fax:** (51)3308-5698 **E-mail:** cep-psico@ufrgs.br

UFRGS - INSTITUTO DE
PSICOLOGIA DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO



Continuação do Parecer: 2.396.708

gerado nessa linha de investigação tem de fato revertido em políticas de orientação e atenção à população de estudantes universitários.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O estudo dedica-se a um tema relevante para o bem-estar da população em estudo, bem como ao desenvolvimento de estratégias para seu atendimento na universidade, e ao próprio planejamento universitário.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

No TCLE foi acrescentada informação sobre a avaliação de satisfação de vida, de acordo com a mudança nos objetivos da pesquisa.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

O presente parecer é pela aprovação da emenda ao projeto.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_101232_3_E2.pdf	09/10/2017 20:41:33		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetoNOVO.docx	09/10/2017 20:38:49	Cássia Ferrazza Alves	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLENOVO.docx	09/10/2017 20:33:01	Cássia Ferrazza Alves	Aceito
Folha de Rosto	frosto2.pdf	23/08/2016 18:55:58	Cássia Ferrazza Alves	Aceito
Outros	compesq instrumentos.pdf	12/05/2015 15:13:33		Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Rua Ramiro Barcelos, 2600
Bairro: Santa Cecília CEP: 90.035-003
UF: RS Município: PORTO ALEGRE
Telefone: (51)3308-5698 Fax: (51)3308-5698 E-mail: cep-psico@ufrgs.br

UFRGS - INSTITUTO DE
PSICOLOGIA DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO



Continuação do Parecer: 2.396.708

PORTO ALEGRE, 23 de Novembro de 2017

Assinado por:
Clarissa Marcell Trentini
(Coordenador)

Endereço: Rua Ramiro Barcelos, 2600
Bairro: Santa Cecília CEP: 90.035-003
UF: RS Município: PORTO ALEGRE
Telefone: (51)3308-5698 Fax: (51)3308-5698 E-mail: cep-psico@ufrgs.br

Anexo M - Parecer Consubstanciado Comitê de Ética em Pesquisa

INSTITUTO DE PSICOLOGIA -
UFRGS



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Desenvolvimento de carreira: avaliação de intervenções para estudantes universitários

Pesquisador: Marco Antônio Pereira Teixeira

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 45001015.2.0000.5334

Instituição Proponente: Instituto de Psicologia - UFRGS

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 1.143.585

Data da Relatoria: 06/07/2015

Apresentação do Projeto:

O projeto "Desenvolvimento de carreira: avaliação de intervenções para estudantes universitários" tem por objetivo desenvolver e avaliar intervenções em carreira para estudantes universitários brasileiros. Busca desenvolver e avaliar uma intervenção a fim de incrementar níveis de esperança em universitários e um treinamento com foco na identificação de preocupações com a carreira e resolução de problemas. Serão realizadas duas intervenções que contarão com a participação de 140 universitários para a realização de cada intervenção (70 do grupo comparação e 70 do grupo experimental) de ambos os sexos, totalizando 280 participantes. Para a primeira intervenção serão aplicados os questionários, aplicados em todos os tempos de coleta de dados: Questionário de caracterização da amostra, esperança, otimismo, sentido de vida e de desenvolvimento de carreira. Serão realizados três encontros com duas horas cada encontro para o grupo experimental. Para a segunda intervenção serão aplicados os questionários, aplicados em todos os tempos de coleta de dados: Questionário de caracterização da amostra, preocupações com a carreira, resolução de problemas e de desenvolvimento de carreira. Serão realizados três encontros com 90 minutos cada encontro para o grupo experimental. Serão realizadas análises descritivas para as variáveis, tanto para o grupo experimental quanto o de comparação. Testes estatísticos apropriados serão usados para comparar os grupos tanto antes quanto depois da intervenção, e também variações intra-

Endereço: Rua Ramiro Barcelos, 2600
 Bairro: Santa Cecília CEP: 90.035-003
 UF: RS Município: PORTO ALEGRE
 Telefone: (51)308-5698 Fax: (51)308-5698 E-mail: cep-psico@ufrgs.br

Continuação do Parecer: 1.143.585

grupo (possivelmente serão empregadas análises de variância, se os dados forem adequados a este tipo de procedimento).

Objetivo da Pesquisa:

O objetivo primário da pesquisa é desenvolver e avaliar intervenções no campo do aconselhamento de carreira.

Os objetivos secundários da pesquisa são: a) desenvolver e avaliar uma intervenção a fim de incrementar níveis de esperança em universitários; b) desenvolver e avaliar uma intervenção com foco na identificação de preocupações com a carreira de estudantes universitários e resolução de problemas.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Quanto aos benefícios, os pesquisadores esperam que os resultados dessa pesquisa ajudem a desenvolver intervenções mais efetivas em aconselhamento de carreira com estudantes universitários. Descrevem que os participantes, do grupo de intervenção poderão refletir sobre sua carreira, além de planejar sua transição para o mercado de trabalho. Os participantes do grupo controle estarão contribuindo para a avaliação da intervenção e para o avanço no conhecimento de intervenções na área de carreira.

Os participantes deste estudo estarão expostos a risco mínimo. Os pesquisadores explicitam no TCLE os riscos, local de armazenamento dos dados e os encaminhamentos necessários caso ocorram situações adversas que produzam algum tipo de mal-estar nos participantes. A privacidade dos participantes e a confidencialidade dos dados são garantidas pelos pesquisadores.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa pretende desenvolver e avaliar intervenções em carreira para estudantes universitários brasileiros. Os pesquisadores buscam desenvolver e avaliar uma intervenção a fim de incrementar níveis de esperança em universitários e um treinamento com foco na identificação de preocupações com a carreira e resolução de problemas.

Os pesquisadores realizarão duas intervenções que contarão com a participação de 140 universitários para a realização de cada intervenção (70 do grupo comparação e 70 do grupo experimental) de ambos os sexos. Os pesquisadores esperam que os participantes dos grupos experimentais apresentem níveis mais elevados de esperança, resolução de problemas e níveis

Endereço: Rua Ramiro Barcelos, 2600
 Bairro: Santa Cecília CEP: 90.035-003
 UF: RS Município: PORTO ALEGRE
 Telefone: (513)308-5698 Fax: (513)308-5698 E-mail: oep-psico@ufrgs.br

Continuação do Parecer: 1.143.585

inferiores de preocupações com a carreira em comparação ao grupo controle.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Esta pesquisa está de acordo com as Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisa envolvendo Seres Humanos (Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde). Salienta-se que o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido contém todas as informações necessárias, tendo sido reformulado adequadamente.

Recomendações:

As recomendações sugeridas, no parecer anterior, foram todas contempladas e explicitadas no TCLE.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Esta pesquisa está de acordo com as Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisa envolvendo Seres Humanos (Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde). Salienta-se que o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido contém todas as informações necessárias.

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

PORTO ALEGRE, 08 de Julho de 2015

Assinado por:
Clarissa Marcell Trentini
(Coordenador)

Endereço: Rua Ramiro Barcelos, 2600
Bairro: Santa Cecília CEP: 90.035-003
UF: RS Município: PORTO ALEGRE
Telefone: (51)308-5698 Fax: (51)308-5698 E-mail: cep-psico@ufrgs.br