

## Influência da Carreira e do Capital Psicológico em Aspectos de Vida e Trabalho

Marcelo Zanotti Silva<sup>1</sup>  
Alexsandro Luiz De Andrade<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, ES

### Resumo

Este estudo foi desenvolvido com objetivo de compreender as inter-relações entre dimensões psicológicas de carreira (pensamentos negativos e adaptabilidade de carreira), capital psicológico e domínios de vida trabalho (sucesso de carreira e empregabilidade percebida) e não trabalho (satisfação com a vida). Duas amostras foram utilizadas, a primeira constituída de 189 universitários com média de idade de 21,44 anos ( $DP = 3,33$ ), sendo 65,1% do sexo feminino, e a segunda por 312 empregados de nível superior com média de idade de 27,88 anos ( $DP = 5,19$ ), sendo 51% do sexo feminino. Os resultados, a partir de modelos de equações estruturais, apontaram que para universitários os contextos de vida trabalho e não trabalho são influenciados pela adaptabilidade e pensamentos negativos de carreira. Já em trabalhadores, os resultados apontam a influência pelos pensamentos negativos de carreira e o capital psicológico. Discutem-se aplicações para pesquisa e contexto de orientação profissional e desenvolvimento de carreira.

*Palavras-chave:* adaptabilidade de carreira, pensamentos negativos de carreira, capital psicológico

### Influence of Career and Psychological Capital on Aspects of Life and Work

#### Abstract

This research was developed with the objective of understanding the interrelationships between career psychological dimensions (negative thoughts and career adaptability), psychological capital and domains of work life (career success and perceived employability) and non-work (satisfaction with life). Two samples were used, the former consisting of 189 university students with a mean age of 21.44 years ( $SD = 3.33$ ), and 65.1% were female. The latter group consisted of 312 upper-level employees with a mean age of 27.88 years ( $SD = 5.19$ ), of which 51% were female. The results from structural equation models have demonstrated that for university students the working and non-working life contexts are influenced by adaptability and negative career thoughts. For workers, the results demonstrated the influence of negative career thoughts and the psychological capital. It is discussed applications for research and the context of career guidance and career development.

*Keywords:* career adaptability; negative career thoughts; psychological capital

### Influencia de la Carrera y del Capital Psicológico en los Aspectos de la Vida y del Trabajo

#### Resumen

Este estudio fue desarrollado con el objetivo de comprender las interrelaciones entre las dimensiones psicológicas de la carrera (pensamientos negativos y adaptabilidad de la carrera), el capital psicológico y los dominios de la vida laboral (éxito profesional y empleabilidad percibida) y no laboral (satisfacción con la vida). Se utilizaron dos muestras, la primera constituída por 189 universitarios con edad media de 21,44 años ( $DE = 3,33$ ), y el 65,1% de sexo femenino y la segunda formada por 312 empleados de nivel superior con edad media de 27,88 años ( $SD = 5,19$ ), y el 51% de sexo femenino. Los resultados, a partir de modelos de ecuaciones estructurales señalaron que para universitarios, los contextos de la vida laboral y no laboral están influenciados por la adaptabilidad y por pensamientos negativos de la carrera. En el caso de los trabajadores, los resultados señalan influencia por los pensamientos negativos de la carrera y por el capital psicológico. Se discuten aplicaciones para investigaciones y para el contexto de orientación profesional y para el desarrollo de la carrera.

*Palabras-clave:* adaptabilidad de la carrera; pensamientos negativos de la carrera; capital psicológico

## Introdução

A literatura sobre as carreiras contemporâneas tem apontado diversos fatores considerados como favoráveis e desfavoráveis à construção de um projeto profissional no atual contexto econômico mundial (Duarte et al., 2010; Savickas, 2012;), fatores que englobam tanto dimensões contextuais do trabalho (Smith, Andrusyszyn, & Spence Laschinger, 2010), quanto da vida não trabalho (Greenhaus & Kossek, 2014). Na

procura por satisfação na vida e na carreira, torna-se cada vez mais importante que o indivíduo mantenha características favorecedoras de seu desempenho, como o constante desenvolvimento de recursos para o trabalho (Hirschi, Nagy, Baumeler, Johnston, & Spurk, 2018), além de aspectos psicológicos, como o otimismo, esperança e a capacidade para se adaptar às constantes mudanças no mercado de trabalho (Akkermans, Schaufeli, Brenninkmeijer, & Blonk, 2013; Hirschi, Herrmann, & Keller, 2015; Santilli,

Marcionetti, Rochat, Rossier, & Nota, 2017). Outra variável central no processo de desenvolvimento de carreira são os pensamentos pessimistas (Bullock-Yowell, Peterson, Reardon, Leierer, & Reed, 2011; Zanotti & De Andrade, 2016), que podem interferir no funcionamento cognitivo, emocional e comportamental, além de dificultar o engajamento na carreira.

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

No contexto de uma investigação teórica e exploratória dessas variáveis, é desenvolvida a presente pesquisa, cujo objetivo principal é compreender, a partir de seis hipóteses teóricas, as inter-relações entre dimensões psicológicas de carreira (pensamentos negativos e adaptabilidade de carreira), capital psicológico e domínios de vida trabalho (sucesso de carreira e empregabilidade percebida) e não trabalho (satisfação com a vida). Como objetivos específicos, pretende-se

avaliar a nível exploratório as variações por gênero sexual (homens x mulheres) e vínculo profissional (público x privado) das inter-relações hipotetizadas. A Figura 1 apresenta um modelo exploratório-teórico e hipóteses do estudo.

#### Hipóteses do Estudo

As percepções cultivadas pelo indivíduo a respeito do andamento de seus feitos na vida e na carreira são importantes medidas de satisfação e sucesso com suas realizações atuais (Bowling et al., 2010). De maneira geral, a procura pela realização e sucesso no contexto da carreira estão intrinsecamente associados a aspectos do bem-estar e satisfação com vida, dado que experiências com a trajetória de carreira, tais como o ingresso na universidade e a entrada no mercado de trabalho, são exemplos de fontes de afetos, tanto positivos quanto negativos, que se espalham por outros domínios da vida além do trabalho (Erdogan, Bauer, Truxillo, & Mansfield, 2012; Ng & Feldman, 2014; Rosin, Zanon, & Teixeira, 2014).

Na configuração desses domínios que englobam dimensões da vida trabalho e não trabalho, outra característica psicológica que se demonstra importante é a empregabilidade, pelo fato desta mediar a trajetória entre o desenvolvimento de habilidades para o trabalho e o alcance das metas de carreira do indivíduo (De Vos

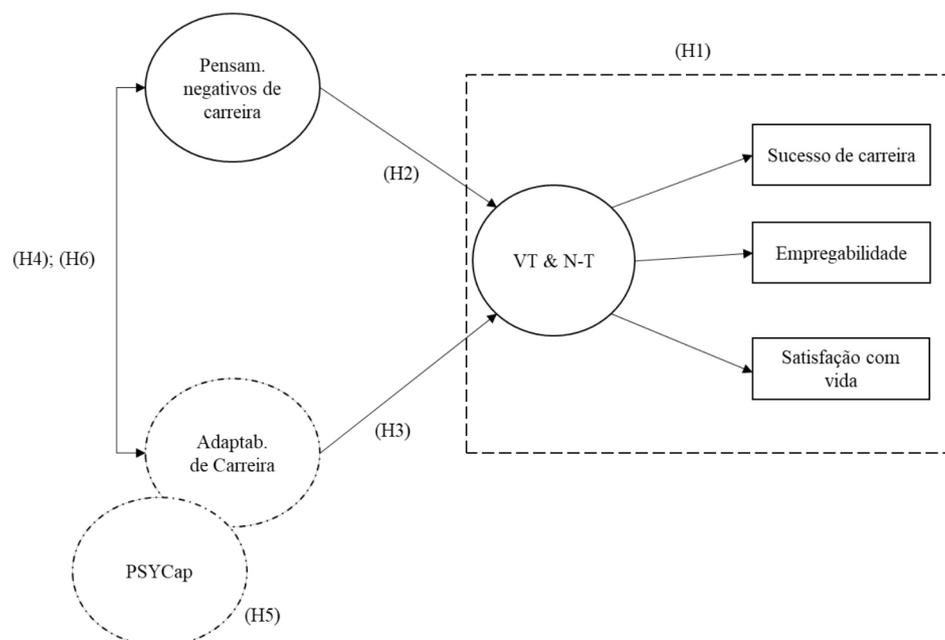


Figura 1. Modelo exploratório-teórico e hipóteses do estudo.

et al., 2011). O construto empregabilidade percebida é um fenômeno psicossocial que envolve tanto fatores objetivos (ex., participação em treinamentos e cursos técnicos) quanto subjetivos (ex., percepção da capacidade para criar, buscar ou manter-se em um emprego), que fomentam o engajamento na carreira e diminuem a insegurança em relação ao emprego (Praskova, Creed, & Hood, 2014), favorecendo percepções individuais de valor para o mercado e de sucesso com a carreira.

Dessa forma, considerando a empregabilidade como uma dimensão de autoeficácia e percepção de competências para manutenção no mercado de trabalho (Rothwell, Herbert, & Rothwell, 2008; Vanhercke, De Cuyper, Peeters, & De Witte, 2014), a percepção de sucesso com a carreira como julgamento positivo com eventos de realização e progresso profissional (Costa, 2013; Dries, Pepermans, & Carlier, 2008; Shockley, Ureksoy, Rodopman, Poteat, & Dullaghan, 2016) e a satisfação da vida como domínio de julgamento global sobre diferentes contextos da vida (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985; Zanon, Bardagi, Layous, & Hutz, 2014), incluindo trabalho, família e saúde (Haar, Russo, Suñe, & Ollier-Malaterre, 2014), estabelece-se a hipótese 1 deste trabalho que aponta:

(H1) Os construtos Empregabilidade Percebida, Satisfação com a Vida e Sucesso com a Carreira podem ser agrupados como construtos consequentes de um fator latente de domínios de vida trabalho e não trabalho (VT & N-T).

A segunda hipótese do estudo parte da investigação dos pensamentos negativos, os quais são muito estudados nas áreas clínicas da Psicologia, sendo operacionalizados como percepções enviesadas de forma pessimista ou pouco racionais a respeito de si, dos outros e do futuro (Beck, 2005). Esses são associados como causadores de adversidades emocionais, como sintomas elevados de ansiedade, estresse e depressão, e podem surgir em diversos contextos da vida do indivíduo, incluindo a carreira (Bullock-Yowell, Katz, Reardon, & Peterson, 2012), relacionamentos interpessoais e a dimensão familiar (Lakey & Tanner, 2012).

Os efeitos prejudiciais dos pensamentos negativos impactam de maneira nociva o desenvolvimento da carreira do indivíduo, consequentemente afetando a qualidade de seu bem-estar individual (Strauser, Lustig, & Çiftçi, 2008). Adicionalmente prejudicam o engajamento em tarefas exploratórias, tomada de decisões profissionais e satisfação com a carreira (Kim, Lee, Ha, Lee, & Lee, 2015), além de induzirem o abandono do curso universitário ou o emprego (Paivandy,

Bullock, Reardon, & Kelly, 2008). Considerando os impactos que pensamentos negativos possam ter nos domínios de avaliação da vida trabalho e não trabalho, estabelece-se a seguinte hipótese: (H2) Os pensamentos negativos de carreira, representados como fontes cognitivas de pêsimo sobre a situação presente e futura da vida profissional (Zanotti & De Andrade, 2016) irão predizer percepções negativas dos domínios de vida trabalho e não trabalho.

A terceira hipótese considera para um desempenho favorável ao desenvolvimento de uma carreira dentro das atuais configurações do mercado de trabalho e contexto econômico mundial, é necessário que o indivíduo detenha características importantes, tais como habilidade para se adaptar às constantes mudanças do mercado (Savickas, 1997), recursos psicológicos para enfrentamento de demandas de trabalho (Akker-mans et al., 2013) e uma orientação positiva em relação ao desempenho no trabalho (Snyder & Lopez, 2009). Uma dessas características é a adaptabilidade de carreira (Ambiel, 2014; Hirschi, Herrmann, & Keller, 2015), a qual, de acordo com Savickas (1997), traduz-se nas dimensões de preocupação (capacidade do indivíduo em perceber sua vida e conseqüências futuras na carreira), curiosidade (exploração de possibilidades para o crescimento pessoal e profissional), controle (proatividade na geração de oportunidades na carreira) e confiança (crença na capacidade de alcançar aspirações, mesmo diante de obstáculos na trajetória profissional).

Considerando que indivíduos que detêm elevados índices de adaptabilidade durante a trajetória de suas carreiras tendem a demonstrar maior engajamento com ela, percebendo-se como detentores de habilidades de trabalho valorosas ao mercado (De Guzman & Choi, 2013) e manifestando características positivas, como satisfação com a carreira (Zacher, 2014), satisfação com a vida e bem-estar (Konstam, Celen-Demirtas, Tomek, & Sweeney, 2015), estabelece-se a hipótese três: (H3) O construto adaptabilidade de carreira irá predizer de maneira positiva os domínios de vida trabalho e não trabalho.

Ainda com base na capacidade das características de adaptabilidade de carreira de gerarem resultados positivos para percepções de empregabilidade e desenvolvimento profissional (De Guzman & Choi, 2013), a quarta hipótese do estudo parte da compreensão dos efeitos negativos dos pensamentos de carreira para esses mesmo contexto, sugere-se então que: (H4) O construto adaptabilidade de carreira irá se relacionar negativamente com pensamentos negativos de carreira.

A quinta hipótese do estudo é orientada pelo construto Capital Psicológico (*PsyCap*), o qual se desenvolveu com base na interação entre a Psicologia Positiva e a Psicologia Organizacional (Luthans & Youssef, 2004). O construto é definido como um estado psicológico caracterizado por quatro dimensões: a) eficácia, que representa a crença do indivíduo em suas habilidades para lidar com as tarefas presentes no trabalho; b) otimismo, que representa crenças pessoais positivas relativas ao êxito nos eventos futuros do contexto de trabalho; c) esperança, associada ao empenho para o cumprimento de metas e; d) resiliência, característica associada à persistência, enfrentamento e fortalecimento diante dos problemas enfrentados durante a trajetória profissional (Siqueira, Martins, & Souza, 2014).

Pesquisas demonstram que o capital psicológico se associa com índices reduzidos de absenteísmo, menor estresse e intenção de *turnover* (Avey, Luthans, & Jensen, 2009), além de índices satisfatórios de qualidade de vida no trabalho (Snyder & Lopez, 2009), sucesso na carreira (Ngo, Foley, Ji, & Loi, 2013), além da produtividade e satisfação no trabalho (Cole, Daly, & Mak, 2009). Com base nesses apontamos sobre capital psicológico, desenvolve-se a quinta hipótese deste estudo: (H5) O construto capital psicológico irá prever de maneira positiva os domínios de vida trabalho e não trabalho.

A hipótese final do estudo assume que o capital psicológico é um construto preditivo de variáveis de desempenho do indivíduo no trabalho (Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011) e considera que os pensamentos negativos de carreira são barreiras para o desempenho laboral e desenvolvimento de carreira (Zanotti & De Andrade, 2016), delineando-se a hipótese: (H6) O construto pensamento negativo de carreira irá se relacionar negativamente com capital psicológico.

## Método

### Participantes

Este estudo utilizou duas amostras para testar as hipóteses levantadas. O primeiro grupo (G1) consistiu em um total de 189 estudantes universitários com média de idade de 21,44 anos ( $DP = 3,33$  anos), dos quais 65,1% pertenciam ao sexo feminino e 75,1% declaravam ser estudante de instituições públicas. A segunda amostra (G2) foi composta por 312 participantes com nível superior completo em situação de emprego, apresentando média de idade de 27,88 anos ( $DP = 5,19$ ), em que 51% eram do sexo feminino. Para condução de um dos objetivos específicos do estudo, estratificou-se

a amostra de participantes segundo critério adicional de tipo de vínculo profissional, tendo a divisão formado o grupo de funcionários públicos ( $n = 109$ ) *versus* privados ( $n = 124$ ).

### Instrumentos

Para levantamentos dos dados desta pesquisa, foi construído um formulário de pesquisa *on-line* com auxílio da ferramenta formulários do *Google drive*. O instrumento foi composto pelas seguintes partes:

a) **Questionário sociodemográfico:** conjuntos de questões para levantamento de dados sociodemográficos, como idade, sexo, escolaridade, natureza da instituição de ensino (pública ou privada) e vínculo de trabalho (público, privado e autônomo);

b) **Escala de Adaptabilidade de Carreira** (Audibert & Teixeira, 2015): instrumento adaptado no Brasil composto por 24 itens que avaliam dimensões de adaptabilidade: controle (ex., Manter-me entusiasmado(a) e otimista ;  $\alpha = 0,83$ ), confiança (ex., Realizar as tarefas de forma eficiente ;  $\alpha = 0,89$ ), preocupação (ex., Pensar sobre como será o meu futuro;  $\alpha = 0,88$ ) e curiosidade (ex., Explorar o ambiente ao meu redor ;  $\alpha = 0,88$ ). Os itens foram respondidos em uma escala Likert de cinco pontos (1 – *Desenvolvi pouco ou nada* à 5 – *Desenvolvi extremamente bem*). Instrumento aplicado exclusivamente na amostra de universitários;

c) **Inventário Reduzido de Capital Psicológico Positivo no Trabalho** (Siqueira, Martins, & Souza, 2014): versão adaptada à população brasileira com 12 itens que avaliam quatro conjuntos de crenças relacionadas a um estado mental positivo no trabalho. Sendo elas: esperança (ex., Eu espero ter conhecimento suficiente para crescer no trabalho;  $\alpha = 0,79$ ), resiliência (ex., Fico mais forte após enfrentar perdas no trabalho;  $\alpha = 0,87$ ), otimismo (Eu acredito que dias melhores virão no meu trabalho;  $\alpha = 0,87$ ) e eficácia (ex., Sou capaz de dominar a tecnologia do meu trabalho;  $\alpha = 0,87$ ). Sendo as respostas dadas em escala de cinco intervalos (1 – *Discordo totalmente* a 5 – *Concordo totalmente*). Instrumento aplicado apenas na amostra de trabalhadores;

d) **Escala de Sucesso com a Carreira** (Zanotti, 2016): instrumento unidimensional adaptado para o Brasil contendo cinco itens que avaliam os níveis de satisfação e sucesso relacionados ao desenvolvimento da carreira (ex., Estou satisfeito com o sucesso que tenho alcançado em minha carreira.;  $\alpha = 0,80$ ). Respondidos

a partir de escalas de cinco intervalos (1 – *Muito insatisfeito* a 5 – *Muito satisfeito*);

e) **Escala de Pensamentos Negativos de Carreira** (Zanotti & De Andrade, 2016): instrumento desenvolvido no Brasil composta por 27 itens que avaliam a incidência de pensamentos pessimistas a respeito da carreira e do mercado de trabalho a partir das dimensões: Ansiedade e Insegurança de Decisão (ex., Não tenho segurança em minhas decisões profissionais;  $\omega = 0,91$ ), Pessimismo de Carreira (ex., Acho que não serei um bom profissional;  $\omega = 0,86$ ), Pessimismo de Mercado (ex., Tenho medo de que meu trabalho não é/será valorizado por outros profissionais;  $\omega = 0,78$ ) e Custos para o Sucesso (ex., Para ser bem-sucedido tenho que abrir mão de várias coisas de que gosto;  $\omega = 0,85$ ). Os itens foram respondidos por escalas de cinco pontos (1 – *Não me identifico em nada* a 5 – *Me identifico completamente*);

f) **Escala de Percepção de Empregabilidade** (Zanotti, 2016): instrumento unidimensional desenvolvido no Brasil composta por oito itens que avaliam a percepção do indivíduo a respeito de suas habilidades para a inserção e manutenção no mercado de trabalho (ex., Acredita que está atualizado sobre as novidades e tendências em sua área de formação/trabalho;  $\alpha = 0,79$ ). Os itens foram respondidos por escalas de cinco pontos (1 – *Discordo totalmente* a 5 – *Concordo totalmente*) e;

g) **Escala de Satisfação com a Vida** (Zanon, Bardagi, Layous, & Hutz, 2014): instrumento unidimensional adaptado no Brasil com cinco itens para avaliação global da satisfação com a vida (ex., Eu estou satisfeito com a minha vida;  $\alpha = 0,87$ ). Neste estudo, os itens foram respondidos com uma escala de cinco pontos (1 – *Não me caracteriza* a 5 – *Me caracteriza totalmente*), obtendo precisão alfa Cronbach nesse sistema de resposta de 0,88.

#### *Procedimentos de Coleta de Dados*

Este projeto seguiu durante todo o processo de coleta de dados às normas éticas estabelecidas na Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (Brasil, 2012), sendo avaliado pelo comitê de ética da Universidade Federal do Espírito Santo e aprovado sob parecer número 1.010.020. Para coleta de dados, utilizou-se o procedimento adaptado da metodologia de Coleta *On-line* com Recrutamento Presencial (CORP) (Wachelke, Natividade, De Andrade, Wolter, & Camargo, 2014), sendo o recrutamento de participantes feito em redes sociais (*Facebook* e *LinkedIn*), a partir de convites que

expunham o estudo e divulgavam a natureza da pesquisa em comunidades e perfis de pesquisadores envolvidos na rede de trabalho dos autores. Na condução do levantamento de dados, instruiu-se os participantes que desejassem contribuir a deixarem seu *e-mail* ou a menção da concordância em participar em comentário no próprio *post*. Em seguida, convites individuais foram enviados via mensagens pessoais de *e-mail* ou por meio de *chat* privado contendo o *link* para o formulário de pesquisa. Na primeira página do formulário, era apresentado o objetivo do estudo e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, sendo designado as opções concordar em participar da pesquisa ou não concordar em participar. Os participantes que clicavam no botão “concordar” eram remetidos para o início do questionário, e os que assinalavam a outra opção, para uma página de agradecimento final.

#### *Análise de Dados*

Para auxiliar no tratamento e análise dos dados, foram utilizados os programas *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) e o pacote AMOS. Para averiguar as hipóteses de associações preditivas entre os construtos deste estudo (H1 à H6), foram construídos dois modelos de equações estruturais para ambos grupos amostrais. Além disso, o modelo proposto para o grupo de empregados (G2) foi submetido a testes de variância de acordo com as variáveis sociodemográficas sexo e tipo de vínculo empregatício, utilizando o método de análise par a par (*Pairwise Comparisons*) (Arbuckle, 2008), dado que esse grupo foi o único a atingir um tamanho amostral que permitiu subdividir a amostra em subgrupos equivalentes de sexo, *status* empregatício atual e satisfação com atividades ocupacionais atuais.

Os indicadores utilizados para averiguar a adequação dos modelos propostos foram selecionados de acordo com Hair, Anderson, Tatham e Black (2005), estes sendo:  $\chi^2/DF$  e RMR (*Root Mean Square*) menores que 5; GFI (*Goodness-of-fit Index*) e CFI (*Comparative Fit Index*), com valor igual ou superior a 0,90; RMSEA (*Root Mean Square Error of Aproximation*) menor do que 0,08.

## **Resultados**

Com o objetivo de verificar as diferentes hipóteses do estudo, dois modelos de equações estruturais (SEM) foram construídos (Figura 2). O primeiro foi feito para a amostra de universitários (M1-G1), utilizando como variáveis independentes as dimensões do construto Pensamentos Negativos de Carreira

e Adaptabilidade. O segundo modelo, construído para amostra de empregados (M2-G2), apresentou a mesma estrutura do modelo anterior, porém utilizou

as dimensões do construto Capital Psicológico como variável independente representante dos aspectos positivos relacionados à carreira. A Figura 2 representa

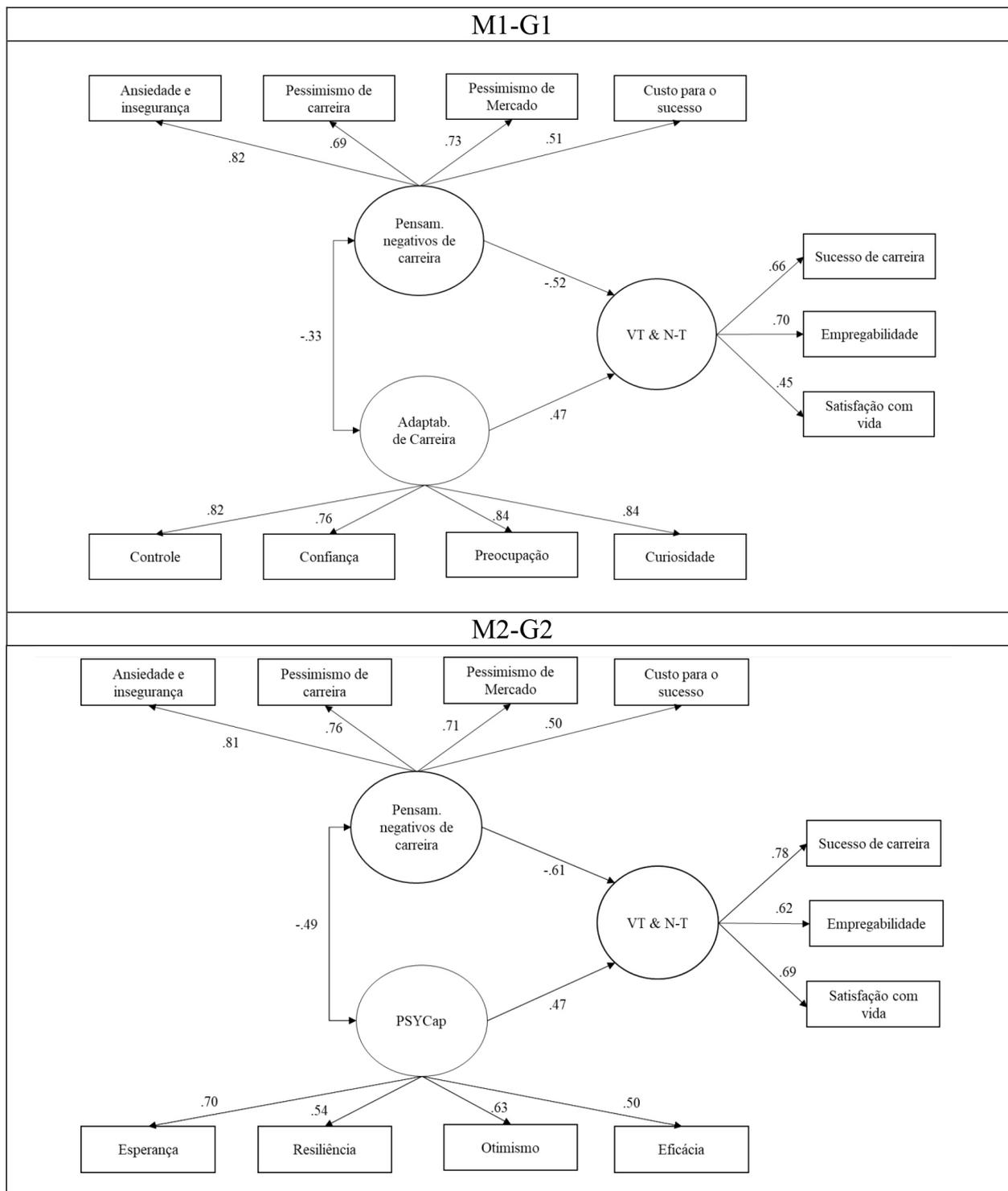


Figura 2. Modelos estruturais construídos para as amostras de universitários (m1-g1) e para a amostra de graduados em situação de emprego (m2-g2).

os modelos propostos e seus respectivos valores. A Tabela 1 apresenta os resultados dos indicadores de ajuste encontrados.

Os índices de ajuste encontrados para os modelos M1-G1 (o grupo de universitários) e M2-G2 (o grupo de empregados) obtiveram índices de ajuste adequados e os resultados foram [ $\chi^2 = 79,264$ ;  $gl = 41$  ( $p < 0,01$ );  $\chi^2/gl = 1,93$ ; RMR = 0,03; GFI = 0,93; CFI = 0,95; RMSEA = 0,07] para o primeiro modelos e [ $\chi^2 = 97,044$ ;  $gl = 41$  ( $p < 0,01$ );  $\chi^2/gl = 2,36$ ; RMR = 0,02, GFI = 0,94; CFI = 0,94; RMSEA = 0,06] para o segundo modelo. Indicadores que corroboram as seis hipóteses construídas para delineamento do estudo.

Na sequência, para explorar os objetivos específicos da pesquisa, foram calculadas análises de variância dos modelos propostos para a amostra de empregados (M2-G2). Foram executadas comparações entre o modelo proposto para diferentes grupos (vínculo privado x público e homens x mulheres;), sendo que essa análise não foi executada no modelo construído para amostra de universitários devido ao pequeno tamanho amostral entre os subgrupos sociodemográficas. Os modelos das análises multigrupo foram organizados na seguinte ordem: 1) Tipo de vínculo empregatício (funcionários públicos x privados) – (M3-G2) e; 2) Sexo – (M4-G2).

Os resultados encontrados para os índices de ajuste das análises de variância entre os grupos foram M3-G2 – (Vínculo Empregatício) - [ $\chi^2 = 127,422$ ;  $gl = 82$  ( $p < 0,01$ );  $\chi^2/gl = 1,55$ ; RMR = 0,03; GFI = 0,91; CFI = 0,93; RMSEA = 0,04]; M4-G2 (Sexo) [ $\chi^2 = 131,606$ ;  $gl = 82$  ( $p < 0,01$ );  $\chi^2/gl = 1,60$ ; RMR = 0,03; GFI = 0,93; CFI = 0,95; RMSEA = 0,04], indicando

que os modelos se adequam aos diferentes subgrupos testados.

Para avaliar diferenças significativas entre os dois subgrupos estruturados (sexo e tipo de vínculo de trabalho) no valor preditivo do Capital Psicológico sobre os domínios de vida trabalho e não trabalho, executaram-se cálculos de comparações par a par (*Pairwise Comparisons*) entre os valores dos parâmetros de regressão (coeficientes beta padronizados –  $b$ ). Essa operação estatística é uma forma de padronização dos valores de  $b$ , podendo ser interpretada como um escore Z (Arbuckle, 2008). Dessa forma, permite averiguar se a diferença entre os coeficientes é significativa, por meio dos seguintes critérios: quando o valor absoluto de Z é maior do que 1,96, então,  $p < 0,05$ , e se Z for maior do que 2,58, então,  $p < 0,01$ . A Tabela 1 apresenta os resultados encontrados.

Os resultados demonstraram diferenças estatisticamente significativas somente para o grupo sexo nos modelos de equação estrutural construídos. Foram encontradas diferenças significativas entre os betas padronizados de Capital Psicológico sobre os domínios de vida trabalho e não trabalho. Não sendo encontradas diferenças quando considerado o vínculo de trabalho (público x privado).

## Discussão

Em termos de contribuições, este estudo apresentou informações empíricas que corroboram o entendimento das inter-relações entre dimensões psicológicas de carreira (pensamentos negativos e adaptabilidade de carreira), capital psicológico e domínios

Tabela 1.

Valores dos Betas Padronizados e dos Z-Escores para as Análises Multigrupo

Variáveis Relacionadas	Tipo de Vínculo Empregatício (M3-G2)				Sexo (M4-G2)	
	$\beta$		Z	$\beta$	Z	
	Púb. ( $n =$	Priv. ( $n =$		Masc. ( $n =$	Fem. ( $n =$	
PNC	109)	124)		153)	159)	
PSYCap	-0,47**	-0,65**	-0,84	-0,45**	-0,79**	
	0,73**	0,40*	0,50	0,69**	0,24*	
Correlações	-0,33	-0,51		-0,43	-0,57	
PNC e PSYCap						

Nota. PNC (Pensamentos Negativos de Carreira); PSYCAP (Capital Psicológico no Trabalho); VT&N-T (Domínios de vida trabalho e não trabalho - junção de Satisfação com a vida, Sucesso de carreira e Empregabilidade Percebida); Z (Escore Z). \*( $p < 0,05$ ) \*\*( $p < 0,01$ ).

de vida trabalho (sucesso de carreira e empregabilidade percebida) e não trabalho (satisfação com a vida). Também se evidenciou que o presente relacionamento foi invariável segundo as categorias testadas de trabalhadores de vínculo público e privado e tipo do sexo dos respondentes, sendo verificado que, nos modelos para amostra de participantes do sexo feminino, o efeito das variáveis de capital psicológico e pensamentos negativos de carreira são mais preditivos que para grupo de participantes homens.

Como hipotetizado em H1, nota-se que os construtos empregabilidade percebida, satisfação com a vida e sucesso de carreira se adequam como construtos consequentes de um fator latente de autoavaliação de domínios de vida trabalho e não trabalho. Os resultados de ajuste dos modelos lançam fundamentos para outros pesquisadores que procurem compreender o relacionamento desses indicadores de satisfação, sucesso e resultados nos processos de vida trabalho e não trabalho. A integração desses domínios, relacionados a variáveis de carreira-trabalho e não trabalho, é apresentado pelo paradigma do *Life Design* (Duarte et al., 2010; Savickas, 2012), evidenciado a interdependência de aspectos vida e trabalho no transcórre do processo de desenvolvimento de carreira, bem como nas pesquisas centradas no estudo do binômio família-trabalho (Allen, French, Dumani, & Shockley, 2015; De Andrade, Oliveira, & Hatfield, 2017; Lapierre, Greenhaus, Drenzo & Sha, 2017) e no mecanismo de *spillover* ou efeito de “transbordar” resultados de um domínio para outro domínio (Chang & Bae, 2017).

Quanto à segunda hipótese do estudo, pode-se considerar que os resultados corroboram a assertiva de que pensamentos negativos de carreira predizem percepções negativas dos domínios de vida trabalho e não trabalho. Os pensamentos negativos estão associados, de maneira inversamente proporcional, ao construto operacionalizado pela percepção de empregabilidade, satisfação com a vida e sucesso de carreira. Pensamentos negativos geram estados emocionais pessimistas (ex., ansiedade, tristeza e culpa), esses fatores contribuem para que o indivíduo não se sinta bem no decorrer de sua trajetória profissional, dessa forma, diminuem sua percepção de sucesso com a carreira, além de desmotivar seu envolvimento em atividades exploratórias (Bullock-Yowell et al., 2011). Ao evitar experiências exploratórias de carreira, em detrimento de pensamentos negativos, o indivíduo limita o acesso a oportunidades para desenvolver as habilidades necessárias para se adaptar ao mercado de trabalho, podendo assim dificultar o acesso

a recursos que poderiam satisfazer suas metas de vida e de carreira. Dados encontrados por Kim et al. (2015) demonstraram que estudantes universitários que detêm poucas habilidades exploratórias de oportunidades de carreira tendem a apresentar índices maiores de indecisão profissional à medida que passam pela transição entre a universidade e o mercado de trabalho, sendo que essa associação é observada mediante a presença de pensamentos negativos de carreira.

A terceira hipótese do estudo, que apontou construto adaptabilidade de carreira predizendo de maneira positiva os domínios de vida trabalho e não trabalho, foi corroborada pelos dados apresentados no modelo testado com universitários (M1-G1). Este demonstrou que a adaptabilidade de carreira prediz positivamente o construto representante dos domínios de avaliação vida trabalho (sucesso de carreira e empregabilidade percebida) e vida não trabalho (satisfação com a vida). O resultado indica que indivíduos detentores de médias elevadas do construto adaptabilidade tendem a permanecer ativamente engajados com a construção de suas carreiras, apresentando melhor percepção de suas habilidades para procurar e manter-se empregado (De Guzman & Choi, 2013), além de maior percepção de sucesso com carreira e a vida (Konstam et al., 2015; Zacher, 2014).

O relacionamento negativo encontrado entre o construto adaptabilidade de carreira e pensamentos negativos de carreira apoia a quarta hipótese do estudo. A correlação encontrada entre os pensamentos negativos e a adaptabilidade de carreira ( $r = -0,33$ ) no modelo M1-G1 aponta que os pensamentos negativos dificultam os efeitos da adaptabilidade sobre os domínios de vida relativos a trabalho e não trabalho. As relações entre os pensamentos negativos e estados de indecisão de carreira (Bullock-Yowell et al., 2015) são exemplos desses casos. Adaptar-se aos eventos da vida e da carreira exige do indivíduo a habilidade de ponderar sobre as opções existentes no contexto em que se encontra inserido, sendo que a ausência desse repertório pode comprometer o estabelecimento de metas e objetivos de carreira, além de dificultar o planejamento efetivo de ações a serem executadas para se adaptar a um possível imprevisto, tanto na carreira quanto na vida (Kim et al., 2015; Paivandy et al., 2008).

A preditividade positiva do capital psicológico para os domínios de vida trabalho e não trabalho (H5) foi também apoiada pelos dados empíricos dos modelos testados com adultos (M2-G2; M3-G2 e M4-G2). O capital psicológico se relaciona ao engajamento

organizacional e ao empenho no trabalho (Snyder & Lopez, 2009), fatores importantes para obtenção de satisfação e sucesso na carreira (Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005). Nos achados deste estudo, foi positivamente associado à predição dos resultados do fator latente operacionalizado pela satisfação com a vida, sucesso de carreira e empregabilidade percebida. Essa constatação aponta que características psicológicas que auxiliam o indivíduo a manter uma orientação otimista em relação ao trabalho vão favorecer o desenvolvimento de habilidades para manter-se empregado, permitindo o acesso a retornos positivos no trabalho (ex., reconhecimento por pares e promoções), consequentemente, aumentando a satisfação com o desenvolvimento da carreira e a vida, dada a interlocução crescente entre esses dois aspectos no momento atual das carreiras.

Da mesma forma, as correlações negativas encontradas entre os construtos capital psicológico e os pensamentos negativos de carreira ( $-0,33 \leq r \leq -0,57$ ), nos modelos criados para o grupo de empregados, foram indicadores de que características psicológicas positivas relativas ao trabalho podem ser afetadas pelo pessimismo em relação à carreira. Desse modo, indivíduos pessimistas sinalizam maior insegurança e menor engajamento com o trabalho/organização, prejudicando o acesso a oportunidades de crescimento profissional e, consequentemente, indicadores de insatisfação com o andamento das metas de vida e carreira (Ng & Feldman, 2014). Dados que, no geral, apoiam a última hipótese desta pesquisa.

Finalmente, quanto aos objetivos específicos, avaliados de maneira exploratória neste estudo, percebeu-se que, considerando o grupo de homens e mulheres, existem diferenças na influência exercida pelo construto Capital Psicológico Positivo (Ngo et al., 2013) sobre os domínios de vida trabalho e não trabalho. O modelo testado para indivíduos do sexo masculino ( $b = 0,69$ ) foi expressivamente mais influenciado em comparação ao modelo do sexo feminino ( $b = 0,24$ ). Sendo observado também que pensamentos negativos de carreira afetam mais domínios de vida trabalho e não trabalho do grupo de mulheres ( $b = -0,79$ ), do que homens ( $b = -0,45$ ).

A literatura para justificar esses resultados é escassa, porém, ao considerar outros fenômenos psicológicos subjacentes (ex., traços de personalidade), pode-se encontrar explicações iniciais para essas diferenças, como a relação entre pensamentos negativos e o traço neuroticismo (Bullock-Yowell et al., 2015; Kelly & Shin, 2008). De acordo com Wille, De Fruyt e Feys

(2013) em estudo cobrindo entrada e estabelecimento no mercado de trabalho, foram encontradas diferenças entre os sexos para o fator neuroticismo, no qual mulheres apresentaram indicadores superiores nesse traço, além de maior conflito trabalho-família. Elevadas características de neuroticismo favorecem o aparecimento de interpretações pessimistas e emoções negativas a respeito da carreira, prejudicando o estabelecimento de percepções mais otimistas ao trabalho e de satisfação com a vida/carreira (Kim et al., 2015; Kálin, Keller, Tšchan, Elfering, & Semmer, 2014). Todavia, questões sociais e trabalhistas também podem explicar os resultados das diferenças entre os sexos. No geral, mulheres vivenciam com maior frequência questões, como o desbalanceamento salarial em relação aos homens (Lips, 2016), a discriminação por gênero no trabalho (Combs & Milosevic, 2016) e acesso diminuído a oportunidades de promoção (Wille et al., 2013). Dessa forma, são sugeridos novos estudos nessa temática para melhor entendimento do relacionamento das variáveis.

Algumas limitações para extensão dos resultados deste estudo devem ser consideradas em pesquisas futuras. A começar pela amostra de universitários, que não obteve uma quantidade de participantes suficiente para permitir subgrupos amostrais que pudessem ser testados nas hipóteses formuladas para as diferenças entre os grupos de vínculo institucional e sexo. Em relação às diferenças encontradas entre os sexos, essas não contemplaram variáveis contextuais de ambientes, tanto relacionados à carreira (ex., ambiente de trabalho) quanto sociais (ex., papéis sociais atribuídos aos sexos, família e relações interpessoais), questões importantes de serem investigadas e com potencial de diminuir nuances em relação aos fatores geradores de pessimismo na carreira de homens e mulheres.

Quanto à aplicabilidade do estudo, espera-se que os resultados encorajem pesquisadores e profissionais do campo de desenvolvimento de carreira e interações de conflito trabalho-família a considerarem o *ball* de variáveis deste estudo em suas pesquisas ou sistemática de avaliação e intervenção. Padrões pessimistas de pensamentos prejudicam desenvolvimento da carreira, assim como dimensões de vida. Processos de intervenção em orientação profissional e de carreira que trabalhem o desenvolvimento de recursos de adaptabilidade, aquisição de maiores características de capital psicológico e construção de padrões de pensamento de carreira mais positivas podem fortalecer recursos psicológicos propícios à manutenção de sua saúde mental, assim como de bem-estar e sucesso profissional.

## Referências

- Akkermans, J., Schaufeli, W. B., Brenninkmeijer, V., & Blonk, R. W. B. (2013). The role of career competencies in the Job Demands - Resources model. *Journal of Vocational Behavior, 83*(3), 356-366. doi: 10.1016/j.jvb.2013.06.011
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2015). Meta-analysis of work-family conflict mean differences: Does national context matter? *Journal of Vocational Behavior, 90*, 90-100. doi: 10.1016/j.jvb.2015.07.006
- Ambiel, R. A. M. (2014). Adaptabilidade de carreira: Uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 15*(1), 15-24.
- Arbuckle, J. L. (2008). *Amos 17.0 User's Guide*. Chicago, EUA.
- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de adaptabilidade de carreira: Evidências de validade em universitários brasileiros (Career Adapt-Abilities Scale: Evidences of validity in Brazilian university students). *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 16*(1), 83-93. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_issues&pid=1679-3390&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_issues&pid=1679-3390&lng=pt&nrm=iso)
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management, 48*(5), 677-693. doi: 10.1002/hrm.20294
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly, 22*(2), 127-152. doi: 10.1002/hrdq.20070
- Beck, A. T. (2005). The current state of cognitive therapy: a 40-year retrospective. *Archives of General Psychiatry, 62*(9), 953-959. doi: 10.1001/archpsyc.62.9.953
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*(4), 915-934. doi: 10.1348/096317909X478557
- Brasil. (2012). Resolução 466/12. Em *Diretrizes e Normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos* (p. 12). Brasília: Conselho Nacional de Saúde.
- Bullock-Yowell, E., Katz, S. P., Reardon, R. C., & Peterson, G. W. (2012). The roles of negative career thinking and career problem-solving self-efficacy in career exploratory behavior. *The Professional Counselor, 2*(2), 102-104. doi: 10.15241/eby.2.2.102
- Bullock-Yowell, E., Peterson, G. W., Reardon, R. C., Leierer, S. J., & Reed, C. A. (2011). Relationships among career and life stress, negative career thoughts, and career decision state: A cognitive information processing perspective. *The Career Development Quarterly, 59*(4), 302-314. doi: 10.1002/j.2161-0045.2011.tb00071.x
- Bullock-Yowell, E., Reed, C. A., Mohn, R. S., Galles, J., Peterson, G. W., & Reardon, R. C. (2015). Neuroticism, negative thinking, and coping with respect to career decision state. *The Career Development Quarterly, 63*(4), 333-347. doi: 10.1002/cdq.12032
- Chang, P.-J., & Bae, S. (2017). Positive emotional effects of leisure in green spaces in alleviating work-family spillover in working mothers. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 14*(7), 757. doi: 10.3390/ijerph140
- Cole, K., Daly, A., & Mak, A. (2009). Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and psychological capital. *The Journal of Socio-Economics, 38*(3), 464-474. doi: 10.1016/j.socec.2008.10.004
- Combs, G. M., & Milosevic, I. (2016). Workplace discrimination and the wellbeing of minority women: overview, prospects, and implications. Em L. M. Connerley & J. Wu (Eds.), *Handbook on Well-Being of Working Women* (pp. 17-31). Dordrecht: Springer Netherlands. doi: 10.1007/978-94-017-9897-6\_2
- Costa, L. V. (2013). Construção e validação de uma escala de percepção de sucesso na carreira. *Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe), 3*(1), 2-19. Recuperado de <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/15435/11533>
- De Andrade, A. L., Oliveira, M. Z. de, & Hatfiel, E. (2017). Conflito trabalho-família: Um estudo com brasileiros e norte-americanos. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho, 17*(2), 106-113. doi: 10.17652/rpot/2017.2.12738
- De Guzman, A. B., & Choi, K. O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior, 82*(3), 199-207. doi: 10.1016/j.jvb.2013.01.009
- Psico-USF, Bragança Paulista, v. 24, n. 1, p. 55-67, jan./mar. 2019*

- De Vos, A., De Hauw, S., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 438-447. doi: 10.1016/j.jvb.2011.05.010
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. doi: 10.1207/s15327752jpa4901\_13
- Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*. doi: 10.1016/j.jvb.2008.05.005
- Duarte, M. E., Lassance, M. C., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., ... Van Vianen, A. E. M. (2010). A construção da vida: Um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 44(2), 392-406.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle While You Work: A Review of the Life Satisfaction Literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038-1083. doi: 10.1177/0149206311429379
- Greenhaus, J. H., & Kossek, E. E. (2014). The contemporary career: A work-home perspective. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1, 361-388. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091324
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*. doi: 10.1016/j.jvb.2014.08.010
- Hair, Joseph F., Anderson, Rolph E., Tatham, Ronald L., Black, W. C. (2005). *Análise multivariada de dados*. (M. A. Gouvêa, Ed.) (5th ed.). Porto Alegre: Bookman.
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation, 87, 10-11 Doi: 10.1016/j.jvb.2014.11.008
- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S., & Spurk, D. (2018). Assessing key predictors of career success. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 338-358. doi: 10.1177/1069072717695584
- Kälin, W., Keller, A. C., Tschan, F., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2014). Work experiences and well-being in the first years of professional work in Switzerland: A ten-year follow-up study. Em *Psychological, Educational, and Sociological Perspectives on Success and Well-Being in Career Development* (pp. 151-170). Springer. doi: 10.1007/978-94-017-8911-0\_8
- Kelly, K. R., & Shin, Y.-J. (2008). Relation of neuroticism and negative career thoughts and feelings to lack of information. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 201-213. doi: 10.1177/1069072708329029
- Kim, B., Lee, B. H., Ha, G., Lee, H. K., & Lee, S. M. (2015). Examining longitudinal relationships between dysfunctional career thoughts and career decision-making self-efficacy in school-to-work transition. *Journal of Career Development*, 42(6), 511-523. doi: 10.1177/0894845315578903
- Konstam, V., Celen-Demirtas, S., Tomek, S., & Sweeney, K. (2015). Career adaptability and subjective well-being in unemployed emerging adults: a promising and cautionary tale. *Journal of Career Development*, 42(6), 463-477. doi: 10.1177/0894845315575151
- Lakey, B., & Tanner, S. M. (2012). Social Influences in Negative Thinking and Affect. *Cognitive Therapy and Research*, 37(1), 160-172. doi: 10.1007/s10608-012-9444
- Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., Drenzo, M. S., & Shao, P. (2017). A meta-analysis of the antecedents of work-family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 1-17. doi: 10.1002/job.2234
- Lips, H. M. (2016). The gender pay gap and the well-being of working women. Em L. M. Connerley & J. Wu (Eds.), *Handbook on Well-Being of Working Women* (pp. 141-157). Dordrecht: Springer Netherlands. doi: 10.1007/978-94-017-9897-6\_9
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: *Organizational Dynamics*. 33(2), 143-160. doi: 10.1016/j.orgdyn.2004.01.003
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367-408. doi: 10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*. doi: 10.1016/j.jvb.2014.06.001

- Ngo, H. Y., Foley, S., Ji, M. S., & Loi, R. (2013). Linking gender role orientation to subjective career success: The mediating role of psychological capital. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 290-303. doi: 10.1177/1069072713493984
- Paivandy, S., Bullock, E. E., Reardon, R. C., & Kelly, F. D. (2008). The effects of decision-making style and cognitive thought patterns on negative career thoughts. *Journal of Career Assessment*, 16(4), 474-488. doi: 10.1177/1069072708318904
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2014). Self-Regulatory Processes Mediating Between Career Calling and Perceived Employability and Life Satisfaction in Emerging Adults. *Journal of Career Development*, 42(2), 86-101. doi: 10.1177/0894845314541517
- Rosin, A. B., Zanon, C., & Teixeira, M. A. P. (2014). Bem-estar Subjetivo, Personalidade e Vivências Acadêmicas em Estudantes Universitários. *Interação Em Psicologia*, 18(1), 1-12. doi: 10.5380/psi.v18i1.27634
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1-12. doi: 10.1016/j.jvb.2007.12.001
- 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
- Savickas, M. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19. doi: 10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. doi: 10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2016). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed - methods study. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 128-153. doi: 10.1002/job.2046
- Siqueira, M., Martins, M., & Souza, W. (2014). Capital psicológico no trabalho. Em M. Siqueira (Ed.), *Novas Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e Gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Smith, L. M., Andrusyszyn, M. A., & Spence Laschinger, H. K. (2010). Effects of workplace incivility and empowerment on newly-graduated nurses' organizational commitment. *Journal of Nursing Management*, 18(8), 1004-1015. doi: 10.1111/j.1365-2834.2010.01165.x
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2009). Bom trabalho: A psicologia do emprego gratificante. Em C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Psicologia Positiva: Uma abordagem científica e prática das qualidades humanas* (pp. 364-396). Porto Alegre: Artmed.
- Strauser, D. R., Lustig, D. C., & Çiftçi, A. (2008). Psychological well-being: Its relation to work personality, vocational identity, and career thoughts. *The Journal of Psychology*, 142(1), 21-35.
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592-605. doi: 10.1108/PR-07-2012-0110
- Wachelke, J., Natividade, J., De Andrade, A., Wolter, R., & Camargo, B. (2014). Caracterização e Avaliação de um Procedimento de Coleta de Dados Online (CORP), 13(1), 143-146. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v13n1/v13n1a17.pdf>
- Wille, B., De Fruyt, F., & Feys, M. (2013). Big five traits and intrinsic success in the new career era: A 15-year longitudinal study on employability and work-family conflict. *Applied Psychology*, 62(1), 124-156. doi: 10.1111/j.1464-0597.2012.00516.x
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 21-30. doi: 10.1016/j.jvb.2013.10.002
- Zanon, C., Bardagi, M. P., Layous, K., & Hutz, C. S. (2014). Validation of the Satisfaction with Life Scale to Brazilians: Evidences of measurement noninvariance across Brazil and US. *Social Indicators Research*, 119(1), 443-453. doi: 10.1007/s11205-013-0478-5
- Zanotti, M. S. (2016). *Pensamentos negativos de carreira e aspectos psicológicos relacionados à satisfação com os resultados alcançados na vida e na carreira*. UNIVERSIDADE

FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Recuperado de <http://portais4.ufes.br/posgrad/teses>

Zanotti, M. S., & De Andrade, A. L. (2016). Avaliando pensamentos negativos sobre a carreira: O

desenvolvimento de uma medida (EPNC). *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 17(2), 175-187.

Recebido em: 01/12/2017

Reformulado em: 08/06/2018

Aprovado em: 15/08/2018

Sobre os autores:

**Marcelo Zanotti Silva** é mestre em Psicologia. Laboratório de Avaliação e Mensuração Psicológica-AMP. Programa de Pós-graduação em Psicologia. Universidade Federal do Espírito Santo, ES, Brasil.

ORCID: 0000-0002-9602-3308

*E-mail:* mzanotti.silva@gmail.com

**Alexsandro Luiz De Andrade** é doutor em Psicologia. Laboratório de Avaliação e Mensuração Psicológica-AMP. Programa de Pós-graduação em Psicologia. Universidade Federal do Espírito Santo, ES, Brasil.

ORCID: 0000-0003-4953-0363

*E-mail:* alexsandro.deandrade@yahoo.com

Contato com os autores:

Programa de Pós-Graduação em Psicologia

Av. Fernando Ferrari, 514

Campus Universitário de Goiabeiras/UFES-CEMUNI VI, 29075-910

Vitória-ES, Brasil