

Avaliando pensamentos negativos sobre a carreira: o desenvolvimento de uma medida (EPNC)

Marcelo Zanotti Silva¹
Alexsandro Luiz de Andrade
Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória-ES, Brasil

Resumo

A presente pesquisa teve por objetivo o desenvolvimento de um instrumento para avaliar pensamentos negativos a respeito da carreira. O estudo foi realizado em uma amostra de 848 participantes com idade entre 18 e 25 anos ($M = 24,97$; $DP = 5,22$), dos quais 456 pertenciam ao sexo feminino (55,1%). A medida foi construída a partir de material oriundo de outras escalas disponíveis e de entrevistas. A versão final da EPNC proporcionou indicadores de validade e confiabilidade favoráveis ao seu uso, apresentando estrutura fatorial de quatro fatores: Ansiedade e Insegurança de Decisão (AID; $\omega = 0,91$), Pessimismo de carreira (PC; $\omega = 0,86$), Pessimismo de Mercado (PM; $\omega = 0,78$) e Custos para o Sucesso (CS; $\omega = 0,85$).

Palavras-chave: cognições, desenvolvimento profissional, escala de autoavaliação

Abstract: Assessing negative thoughts about the career: the development of a measure (EPNC)

This research aimed to develop an instrument to assess negative thoughts about the career. The study was performed on a sample of 848 participants aged 18 to 25 ($M = 24.97$, $SD = 5.22$), with 456 women (55.1%). The measure was elaborated from other available scales and interviews. The final version of the EPNC presented indicators of validity and reliability favorable to its use, with factorial structure divided into four factors, namely: Anxiety and Decision Insecurity (AID, $\omega = 0.91$), Career pessimism (PC, $\omega = 0.86$), Market Pessimism (PM, $\omega = 0.78$) and Costs for success (CS, $\omega = 0.85$).

Keywords: cognition, professional development, self-assessment scale

Resumen: Evaluando pensamientos negativos sobre la carrera: desarrollo de una escala (EPNC)

Esta investigación tuvo por objetivo el desarrollo un instrumento para evaluar pensamientos negativos respecto a la carrera. El estudio se realizó en una muestra de 848 participantes con edades entre los 18 y los 25 años ($M = 24.97$, $SD = 5.22$), siendo que 456 eran mujeres (5.1%). La medida fue construida a partir del material de otras escalas disponibles y entrevistas. La versión final del EPNC presentó indicadores de validez y confiabilidad favorables para su uso, con estructura factorial dividida en cuatro factores, a saber: Ansiedad e Inseguridad de Decisión (AID; $\omega = 0.91$), Pesimismo de carrera (PC; $\omega = 0.86$), Pesimismo de Mercado (PM; $\omega = 0.78$), y los Costos para el éxito (CS; $\omega = 0.85$).

Palabras clave: cogniciones, desarrollo profesional, escala de autoevaluación

¹ Endereço para correspondência: Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Avenida Fernando Ferrari, 514, Campus Universitário de Goiabeiras/UFES-CEMUNI VI, 29075-910, Vitória-ES. E-mails: mzanotti.silva@gmail.com, alexsandro.deandrade@yahoo.com

Os pensamentos negativos e o desenvolvimento da carreira

Pesquisas têm apresentado evidências de que pessoas que cultivam cognições positivas a respeito de si demonstram-se mais otimistas e possuem melhor desempenho na carreira (Ambiel & Noronha, 2012). Ao mesmo tempo, outros autores atentam para o fato de que os indivíduos podem ser influenciados por cognições de cunho pessimista ou pouco racional em relação à realidade, tendendo a perceber com maior sensibilidade aspectos negativos relacionados à própria carreira, tais como reprovações passadas em provas e entrevistas de emprego (Sampson, McClain, Musch, & Reardon, 2013). Esses insucessos tornam-se fatores que favorecem a desmotivação de comportamentos necessários à construção da carreira do indivíduo (Kelly & Shin, 2008). Tais cognições recebem a nomenclatura de pensamentos negativos, destacando-se nos últimos anos como objeto de estudos de campos da psicologia ligados à psicoterapia (Beck, 1991) e também à psicologia vocacional (Sampson, Peterson, Lenz, Reardon, & Saunders, 1998), sendo frequentemente associadas ao sofrimento psicológico e ao desajustamento comportamental (Knapp & Beck, 2008).

Evidências dessa relação entre sofrimento psicológico e pensamentos negativos foram demonstradas por Beck (1991) em sua pesquisa com pacientes depressivos, visto que eles apresentaram elevados níveis de pensamentos negativos acerca de si, do mundo e em relação ao futuro. Tais pensamentos alteravam o funcionamento emocional do indivíduo depressivo - esse, ao avaliar o mundo de maneira pessimista, tendia a desvalorizar-se, elevando a presença de emoções negativas que, conseqüentemente, acabavam por dificultar o engajamento em interações que pudessem combater os sintomas da depressão (Beck & Dozois, 2011). Da mesma forma, um indivíduo que detém concepções pessimistas também tende a perceber assuntos relacionados à carreira como eventos com os quais não possui habilidade para lidar, apresentando comportamentos que atrasam o seu desenvolvimento (Sampson et al., 1998).

Histórico do construto e suas medidas em contextos de carreira

Os pensamentos negativos têm sido abordados por diversas nomenclaturas na literatura sobre carreira, tais como equívocos de carreira (Thompson, 1976), mitos sobre a carreira (Lewis & Gilhousen, 1981), crenças irracionais de carreira (Krumboltz, 1982), expectativas irracionais de carreira (Nevo, 1987), cognições disfuncionais de carreira (Corbishley & Yost, 1989), crenças pessimistas

de carreira (Enright, 1995), crenças falhas de autoeficácia (Brown & Lent, 1996) e, recentemente, pela nomenclatura “pensamentos disfuncionais ou negativos de carreira” (Sampson et al., 2013, 1998).

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

O Inventário de Pensamentos de Carreira (CTI) tem prevalecido nas pesquisas sobre o construto, sendo uma escala composta por 48 itens divididos em três subfatores. O primeiro fator é nomeado Confusão para Tomada de Decisão ($\alpha = 0,90$), avaliando pensamentos negativos que refletem a dificuldade em iniciar os processos de tomada de decisão. O segundo é chamado de Ansiedade de Comprometimento ($\alpha = 0,91$), apresentando pensamentos que refletem estados de ansiedade/pessimismo diante da necessidade de se comprometer com uma ou mais escolhas de carreira. O terceiro fator são os Conflitos Externos ($\alpha = 0,74$), relacionados a pensamentos que refletem dificuldades em balancear interesses individuais e opiniões de pessoas importantes (ex. pais, amigos, esposa, namoradas etc.), resultando em dificuldades em assumir uma escolha de carreira (Bullock-Yowell, Peterson, Reardon, Leierer, & Reed, 2011; Sampson et al., 1998).

Pesquisas que utilizam a CTI demonstram que o construto “pensamentos negativos de carreira” manifesta-se em inibições ou hesitações de engajamento em comportamentos importantes para o desenvolvimento da profissão, tais como comportamento exploratório (Bullock-Yowell, Katz, Reardon, & Peterson, 2012) ou tomada de decisão (Kelly & Shin, 2008; Starling & Miller, 2011). No que concerne às cognições, demonstraram-se relacionadas a índices diminuídos de autoeficácia (Bullock-Yowell et al., 2012) e identidade vocacional (Dipeolu, Sniatecki, Storlie, & Hargrave, 2013).

As escalas que avaliam pensamentos negativos geralmente contém itens cujo conteúdo semântico reflete relatos de anseios em relação à carreira: por exemplo, um indivíduo que acredita pouco em suas habilidades para obter retorno em uma profissão pode manifestar a seguinte verbalização – “*Não tenho segurança em minhas decisões profissionais*” (Liu, 2004). Ao pensar dessa forma, esse indivíduo pode demonstrar comportamentos de hesitação em enviar currículos ou candidatar-se a vagas de emprego pelo anseio de poder falhar, prejudicando, desse modo, o

acesso a oportunidades de crescimento profissional (Lenz, Peterson, Reardon, & Saunders, 2010).

Pensamentos negativos e seus impactos emocionais no desenvolvimento da carreira

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

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

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

Em relação aos aspectos afetivos de carreira, os pensamentos negativos demonstram-se quase sempre acompanhados de estados emocionais caracterizados por sentimentos de ansiedade e tristeza, fatores que podem prejudicar a saúde e o rendimento do indivíduo no desenvolvimento de sua profissão, além de fortalecer o pessimismo sobre percepções pessoais e habilidades para o trabalho (Saunders, Peterson, Sampson, & Reardon, 2000; Solomon, 2011). Como demonstrado por Walker & Peterson (2012), correlações significativas são encontradas entre os pensamentos negativos e os sintomas emocionais de depressão ($0,40 \leq r \leq 0,51$; $p < 0,001$). Da mesma forma, o construto também demonstrou poder preditivo, explicando 26% da variância nos sintomas de depressão.

A presença de pensamentos negativos, que contribui para a produção de estados emocionais prejudiciais à construção da carreira, também irá impactar os níveis de satisfação com a atual escolha profissional (Chason, 2011).

Como demonstrado por Bullock-Yowell et al. (2011), indivíduos que detêm elevados índices de pessimismo em relação à carreira apresentam maiores índices de estresse relacionados à vida e à profissão, além de maior insatisfação com a atual escolha profissional. A forma com que o indivíduo percebe seus resultados alcançados na carreira também afeta seus níveis de satisfação com a vida (Bowling et al., 2010).

Evidências dessa relação são demonstradas por Erdogan, Bauer, Truxillo e Mansfield (2012), que encontraram uma correlação média de 0,43 entre os construtos “satisfação com a vida” e “satisfação com a carreira”. A satisfação com a carreira tem sido associada a características psicológicas benéficas ao desenvolvimento profissional do indivíduo, tais como locus de controle interno ($r = 0,47$), proatividade ($r = 0,38$) e planejamento ($r = 0,33$) (Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005). Por outro lado, a insatisfação com o andamento da carreira é fator associado ao surgimento de características prejudiciais ao crescimento profissional - como, por exemplo, pouco engajamento no trabalho e avaliações pessimistas a respeito de si (Ng & Feldman, 2014).

Os pensamentos negativos de carreira têm se demonstrado um construto associado a diversos fatores considerados como empecilhos para o desenvolvimento profissional do indivíduo (Bullock-Yowell et al., 2012; Sampson et al., 2013), além de ser um fator relacionado a estados emocionais prejudiciais à motivação para manter o engajamento na carreira (Solomon, 2011; Walker & Peterson, 2012). Esses efeitos se expandem a dimensões de satisfação do indivíduo com aspectos de progresso com a carreira, resultando em insatisfação com a mesma (Bullock-Yowell et al., 2011; Chason, 2011), além de influenciar avaliações insatisfatórias em relação à vida (Erdogan, Bauer, Truxillo, & Mansfield, 2012).

Dessa forma, dada a ausência (até o momento) desta revisão de instrumentos que avaliem o referido construto na população brasileira - e alinhado com a necessidade de desenvolvimento de instrumentos de medida psicológica em contextos de carreira para a mesma população (Sparta, Bardagi, & Teixeira, 2006) - o presente trabalho objetivou o desenvolvimento de uma medida para avaliar pensamentos negativos em contextos de carreira, buscando, ao mesmo tempo, explorar as seguintes hipóteses, com base na literatura apresentada:

- H1a – Os pensamentos negativos são relacionados positivamente a estados de afetos negativos em relação à carreira, da mesma forma também sendo relacionados negativamente a estados de afetos positivos de carreira (H1b);

- H2a – Os pensamentos negativos são negativamente relacionados aos níveis de satisfação com a carreira, da mesma forma também apresentariam tal relação negativa com os níveis de satisfação com a vida (H2b).

Método

Participantes

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

Procedimentos

Elaboração da escala de pensamentos negativos de carreira – EPNC

As dimensões e os itens da escala foram elaborados com base em duas fontes de dados. A primeira fonte utilizada foi o material oriundo da Escala de Quatro Fatores de Indecisão de Carreira desenvolvida por Brown et al. (2011) e o Inventário de Futuro de Carreira, desenvolvido por Rottinghaus, Buelow, Matyja, e Schneider (2011). Da escala proposta por Brown et al. (2011), foram utilizadas duas dimensões: (a) Neuroticismo de Carreira e (b) Ansiedade de escolha/comprometimento com a carreira. Ambos os fatores avaliavam pensamentos que refletem estados de pessimismo e ansiedade frente à carreira. Em relação ao inventário de Rottinghaus et al. (2011), foi utilizada a dimensão Perspectivas Negativas de Carreira, cujos itens refletiam pensamentos a respeito de insucesso profissional.

A segunda fonte de dados foi obtida por meio da elaboração e da utilização de um questionário on-line com perguntas abertas, em que foi solicitado aos participantes que descrevessem abertamente até três pensamentos negativos recorrentes a respeito da própria carreira. A análise dos dados provenientes das entrevistas foi realizada por meio do procedimento de análise de conteúdo (Bardin, 2011), e a leitura exaustiva do material textual possibilitou

a construção de categorias de respostas agrupadas pela semelhança de seu conteúdo, as quais foram convertidas em dimensões; e as respostas, em itens.

O conteúdo dos questionários foi agrupado em dois núcleos: o primeiro abordou o mercado de trabalho, representando conteúdos pessimistas a respeito do funcionamento do mercado de trabalho e das possibilidades de retorno dos investimentos pessoais feitos na carreira. O segundo núcleo temático tratou de pensamentos associados aos custos de investimento de tempo envolvidos no processo de construção de uma carreira de sucesso, representados pela priorização do desenvolvimento profissional em detrimento de outros de natureza pessoal, tais como atividades não relacionadas à carreira e relacionamentos interpessoais. Com base nesses dados foi desenvolvida a escala de Pensamentos Negativos de Carreira (EPNC), possuindo inicialmente três dimensões: Pessimismo de Carreira (PC), Ansiedade e Insegurança de Decisão (AID) e Pessimismo de Mercado (PM). A descrição operacional das dimensões e a origem dos itens são apresentadas na Tabela 1.

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

Instrumentos

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

1. Questionário Sociodemográfico: instrumento com itens de caracterização dos participantes por meio das variáveis/critério: sexo, idade, vínculo de carreira atual (universitário, estudante de pós-graduação, desempregado, autônomo, empregado em empresa pública ou privada) e satisfação com atividades ocupacionais atuais (i. e. Pouco Satisfeito, Satisfeito e Muito Satisfeito).

2. Escala de Afetos sobre o Projeto de Carreira (EAPC): Escala desenvolvida por (De Andrade, Pissaia, Silva e Oliveira, 2016) que avalia emoções relacionadas ao projeto de carreira. A escala é composta por 12 itens subdivididos de forma bifatorial: Afetos negativos de carreira ($\alpha = 0,89$; ex. *Tem se sentido deprimido ao pensar no futuro profissional*) e afetos positivos de carreira ($\alpha = 0,81$; ex. *Estou satisfeito com a minha vida profissional*).

3. Escala de Satisfação com a Carreira – instrumento desenvolvido por Greenhaus et al. (1990) e adaptado para este estudo, sendo composto por cinco itens que buscam avaliar os níveis de satisfação relacionados ao desenvolvimento da carreira ($\alpha = 0,80$; ex. *Estou satisfeito com o*

progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos de carreira como um todo).

4. Escala de Satisfação com a Vida – Escala desenvolvida por Diener, Emmons, Larsen, & Griffin (1985) e adaptada por Giacomoni e Hutz (1997), sendo composta por cinco itens com escala Likert de sete pontos ($\alpha = 0,88$; ex. *Na maioria dos aspectos, minha vida é próxima ao meu ideal*) – entretanto, para este estudo foi utilizada uma medida de cinco pontos.

5. Escala de Pensamentos Negativos de Carreira: Foi o último instrumento do questionário, naquele momento ainda em fase de levantamento das propriedades psicométricas, contendo os seus 37 itens originais.

Tabela 1

Descrição inicial das dimensões da EPNC

Dimensões	Origem Dos Itens
Pessimismo de Carreira (PC): refere-se a pensamentos de cunho pessimista a respeito da obtenção de sucesso na carreira, provenientes do medo de fracassar, da pouca confiança nas habilidades individuais, além de pensamentos de que a obtenção de sucesso na carreira será marcada por perdas na vida pessoal. (14 itens)	Perspectivas Negativas de Carreira (Rottinghaus et al., 2011); Neuroticismo de Carreira (Brown et al., 2011); Entrevistas Online (Núcleo de respostas sobre perdas na vida pessoal).
Ansiedade e Insegurança de Decisão (AID): compreende pensamentos negativos que refletem a pouca confiança nas decisões de carreira, além da dificuldade em se comprometer com essas decisões, demonstrando estados de ansiedade frente a uma situação de escolha na carreira. (12 itens)	Ansiedade de escolha e comprometimento com a carreira (Brown et al., 2011)
Pessimismo de Mercado (PM): refere-se a pensamentos negativos a respeito das experiências com o mercado de trabalho, refletindo anseios quanto à possibilidade de não haver o retorno esperado pelos investimentos feitos na carreira - anseios representados pelo medo de não encontrar oportunidades de crescimento ou não ser valorizado enquanto profissional. (11 itens)	Entrevistas Online (Núcleo de respostas sobre mercado de trabalho)

A coleta de dados ocorreu em ambientes on-line, sendo o questionário de pesquisa contendo a EPNC desenvolvido na plataforma Google Formulários. A divulgação do questionário foi inicialmente realizada por meio de um convite que foi publicado em redes sociais, especificamente Facebook e LinkedIn, em que o participante que desejasse participar era instruído a deixar um comentário contendo seu e-mail ou a menção de seu desejo em participar. Em seguida, convites individuais eram enviados via mensagens de e-mail ou por meio do próprio chat privado dessas redes sociais. Em nenhum momento o link do questionário foi exposto, sendo essa medida tomada em prol da manutenção do controle amostral.

Concomitantemente, também se utilizou da metodologia CORP – Coleta On-line com Recrutamento Presencial (Wachelke, Natividade, Andrade, Wolter, & Camargo, 2014), um procedimento misto que alia as vantagens de um contato presencial à coleta on-line. O procedimento dessa estratégia consistia no convite presencial de participação feito a alunos de universidades públicas e privadas localizadas no sudeste brasileiro. O aluno que desejasse participar fornecia seu e-mail para subsequente envio do link da pesquisa.

Em todas as estratégias adotadas o anonimato dos participantes foi respeitado. Este projeto seguiu as normas éticas estabelecidas na resolução 466/12 do Conselho

Nacional de Saúde, sendo avaliado e aprovado sob o Parecer número 1.010.020, emitido pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos por intermédio da Plataforma Brasil.

Procedimentos de análise de dados

Os dados obtidos nesta pesquisa foram analisados com o auxílio do programa SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) e do pacote Rstudio do programa R (R Core Team, 2015). Inicialmente, foram realizadas análises estatísticas descritivas com o objetivo de caracterização da amostra; em seguida, o pacote Rstudio foi utilizado para realizar a Análise Paralela (Laros, 2012), com objetivo de auxiliar na decisão do número de fatores a serem extraídos da escala. Após essa etapa, com o objetivo de averiguar a estrutura fatorial dos itens da EPNC, foi realizado o procedimento de análise fatorial exploratória com o uso do SPSS. Para estimar os índices de confiabilidade das dimensões resultantes, foi feito o cálculo do coeficiente Ômega de McDonald (Trizano-Hermosilla & Alvarado, 2016) por meio do pacote Rstudio. O coeficiente Ômega tem sido reportado na literatura de métodos estatísticos como uma alternativa robusta e menos sujeita a erros para

calcular a precisão de uma escala em comparação ao coeficiente alfa de Cronbach (Dunn, Baguley, & Brunsten, 2014). Contudo, a interpretação de seu resultado segue a mesma lógica utilizada no uso do alfa de Cronbach, em que valores acima de 0,70 são considerados aceitáveis e acima de 0,80 são considerados excelentes (Nunnally & Bernstein, 1994).

Resultados

Propriedades psicométricas da EPNC

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

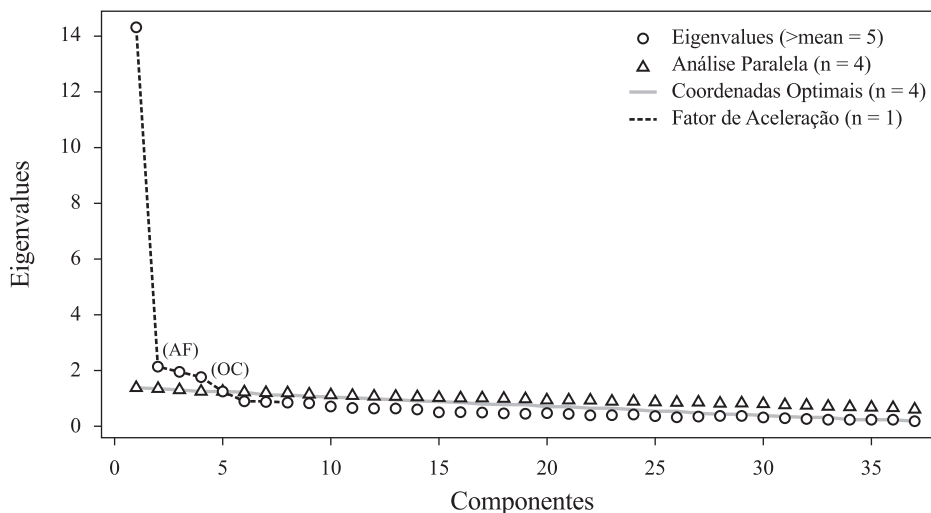


Figura 1. Análise Paralela de Horn

Procedeu-se, então, a extração dos quatro fatores sugeridos pelo critério da análise paralela, utilizando como método a fatoração de eixo principal e optando por utilizar o método de rotação Ortogonal Varimax. Essa rotação permite maior parcimônia nos dados da matriz resultante, de forma a agregar uma estrutura fatorial composta somente pelos itens que possuíam cargas fatoriais elevadas

em cada dimensão da escala. Esse fator é importante no processo de desenvolvimento de medidas psicológicas, uma vez que favorece a replicação dos mesmos em estudos futuros (Costello & Osborne, 2005). Em seguida, decidiu-se pela exclusão de itens com cargas fatoriais inferiores a 0,3. Da mesma forma, em casos de itens com cargas fatoriais presentes em mais de um fator, o critério

de exclusão anterior também foi aplicado quando o resultado da diferença entre as cargas fatoriais fosse inferior a 0,2 (Hair, Anderson, Tatham e Black, 2005). Desse modo, quando a diferença fosse maior, o item permaneceria retido no fator em que demonstrou maior carga fatorial. A estrutura fatorial resultante reteve 27 dos 37 itens iniciais, demonstrados na Tabela 2.

O primeiro fator, Ansiedade e Insegurança de Carreira (AID), explicou 38,5% da variância dos dados, obtendo coeficiente Ômega de 0,91 e agrupando itens de pensamentos negativos que refletem a insegurança a respeito das decisões feitas na carreira (ex. *Tenho medo de que eu esteja tomando as decisões erradas em minha carreira*).

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

O terceiro fator, Pessimismo de Mercado, explicou 5,40% da variância dos dados, obtendo Ômega de 0,78

e agrupando itens referentes a pensamentos negativos a respeito do mercado de trabalho, representados por conteúdos que conjecturam o medo de não obter retorno nos investimentos feitos na carreira (ex. *O mercado de trabalho não recompensa as pessoas de forma justa pelos seus esforços*), além do pessimismo a respeito de oportunidades para crescimento ou valorização profissional (ex. *Com a atual situação do mercado de trabalho, acredito que não encontrarei boas oportunidades para crescer profissionalmente*).

O quarto fator agrupou os itens desenvolvidos com base no segundo núcleo de conteúdo obtido na análise das entrevistas on-line. Esses itens inicialmente pertenciam ao fator Pessimismo de Carreira (PC) e representavam pensamentos negativos sobre os custos necessários para se alcançar o sucesso, refletindo estados de anseios a respeito de possíveis perdas na vida pessoal em detrimento da obtenção de um status profissional de sucesso (ex. *As extensas jornadas de trabalho me farão trabalhar demais, assim não terei tempo para outros interesses pessoais*). Dessa forma, esse novo fator foi nomeado de Custos para o Sucesso (CS), obtendo variância explicada no valor de 4,70% e coeficiente de precisão no valor de 0,85.

Tabela 2

Estrutura fatorial da EPNC

	Fatores				h ²
	1	2	3	4	
Sinto-me inseguro em tomar decisões sobre minha carreira.	0,83	0,18	0,25	0,13	0,80
Não tenho segurança em minhas decisões profissionais.	0,76	0,23	0,19	0,13	0,67
Sou inseguro sobre minhas decisões profissionais.	0,73	0,24	0,21	0,12	0,65
Eu sofro quando tenho de tomar alguma decisão em minha carreira.	0,71	0,15	0,27	0,08	0,61
Tenho medo de que eu esteja tomando as decisões erradas em minha carreira.	0,70	0,25	0,25	0,19	0,64
Eu demoro muito para tomar decisões em minha carreira.	0,68	0,16	0,18	0,13	0,53
Tenho medo de tomar as decisões profissionais erradas, por isso evito pensar sobre elas.	0,56	0,31	0,24	0,10	0,47
Não sei ao certo se estou na carreira que quero seguir.	0,54	0,30	0,12	0,15	0,41
Sinto-me aliviado quando alguém me diz o que devo fazer em minha carreira.	0,49	0,10	0,18	0,11	0,29
Acho que não tenho/terei as habilidades necessárias para ser bem-sucedido em minha carreira.	0,21	0,69	0,14	0,15	0,55
Eu acredito que não vale a pena investir em minha carreira, pois nunca serei bom o suficiente para ser bem-sucedido.	0,21	0,67	0,13	0,08	0,51
Acho que não sou/serei um bom profissional.	0,17	0,66	0,07	0,08	0,47
Não vejo boas coisas em meu futuro profissional.	0,26	0,65	0,26	0,08	0,58
Acho pouco provável que coisas boas venham a acontecer em minha carreira.	0,14	0,61	0,32	0,20	0,53
Sempre tenho as piores expectativas em relação a minha carreira.	0,37	0,54	0,36	0,13	0,57
Quando penso na atual situação do mercado de trabalho, sinto-me frustrado.	0,27	0,23	0,64	0,12	0,54

Tabela 2 (continuação)
Estrutura fatorial da EPNC

	Fatores				h ²
	1	2	3	4	
Com a atual situação do mercado de trabalho, acredito que não encontrarei boas oportunidades para crescer profissionalmente.	0,20	0,30	0,57	0,08	0,47
Tenho medo de que meu trabalho não é/será valorizado por outros profissionais.	0,29	0,19	0,57	0,12	0,45
Tenho medo de que possa vir a trabalhar em um emprego fora de minha área de formação.	0,17	0,08	0,51	0,07	0,30
Demissões para cortar gastos são coisas muito comuns nos dias de hoje, isso me desmotiva a investir em minha profissão.	0,20	0,18	0,46	0,10	0,29
O mercado de trabalho não recompensa as pessoas de forma justa pelos seus esforços.	0,05	0,06	0,46	0,12	0,22
Fico preocupado com a possibilidade de vir a trabalhar em algo mais monótono do que empolgante.	0,29	0,00	0,37	0,16	0,24
O mercado de trabalho é muito imprevisível, por isso traçar metas profissionais de longo prazo é perda de tempo.	0,23	0,23	0,33	0,12	0,27
Se eu quiser ser bem-sucedido, tenho de abrir mão do tempo que tenho para ficar com pessoas de que gosto.	0,13	0,10	0,14	0,83	0,74
Sinto que terei que deixar minha vida pessoal de lado para poder ser bem-sucedido em minha vida profissional.	0,22	0,17	0,18	0,78	0,71
Para ser bem-sucedido tenho que abrir mão de várias coisas de que gosto.	0,13	0,08	0,15	0,77	0,63
As extensas jornadas de trabalho me farão trabalhar demais, assim não terei tempo para outros interesses pessoais.	0,19	0,24	0,20	0,45	0,34
Número de itens	09	06	08	04	
Variância explicada	38,5	5,70	5,40	4,70	
Média	2,25	1,55	2,43	2,26	
Desvio-padrão	0,98	0,73	0,82	1,05	
Coefficiente Ômega (ω)	0,91	0,86	0,78	0,85	

EPNC e Correlatos

Para investigar as relações entre os pensamentos negativos e os estados emocionais a respeito da carreira (H1a e H1b), assim como as possíveis relações entre o construto e os níveis de satisfação com a carreira (H2a) e com a vida (H2b), procedeu-se uma análise correlação de Pearson entre estas variáveis. Os resultados são demonstrados na Tabela 3.

Os resultados das correlações demonstram que os pensamentos negativos apresentam elevada associação com a presença de afetos negativos ($0,45 \leq r \leq 0,70$; $p < 0,001$), assim como relações negativas com a ocorrência de afetos positivos em relação à carreira ($-0,32 \leq r \leq -0,56$; $p < 0,001$), dessa forma, confirmando H1a e H1b. No que concerne a H2a e H2b, os resultados encontrados foram favoráveis a ambas as hipóteses,

sendo que os pensamentos negativos de carreira demonstraram possuir relação negativa com os construtos “satisfação com a carreira” ($-0,22 \leq r \leq -0,46$; $p < 0,001$) e “satisfação com a vida” ($-0,32 \leq r \leq -0,45$; $p < 0,001$).

Nota-se que os resultados das correlações entre os construtos “satisfação com a carreira”, “satisfação com a vida”, “afetos positivos” e “afetos negativos de carreira” apresentaram lógica análoga aos resultados mencionados anteriormente. Correlações positivas foram encontradas entre os afetos positivos e os construtos “satisfação com a carreira” ($r = 0,63$; $p < 0,001$) e “satisfação com a vida” ($r = 0,69$; $p < 0,001$). De maneira oposta, os mesmos demonstraram correlações negativas com os afetos negativos de carreira ($r = -0,53$; $p < 0,001$) e ($r = -0,54$; $p < 0,001$). Os construtos “satisfação com a vida” e “satisfação com a carreira” também se apresentaram positivamente relacionados ($r = 0,52$; $p < 0,001$).

Tabela 3
Correlações Bivariadas

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7
1. AID	1						
2. PC	0,50**	1					
3. PM	0,58**	0,51**	1				
4. CS	0,41**	0,38**	0,40**	1			
5. SV	-0,45**	-0,38**	-0,44**	-0,32**	1		
6. SC	-0,46**	-0,40**	-0,46**	-0,22**	0,52**	1	
7. ANC	0,68**	0,65**	0,70**	0,45**	-0,54**	-0,53**	1
8. APC	-0,56**	-0,49**	-0,53**	-0,32**	0,69**	0,63**	-0,69**

Nota: AID (Ansiedade e insegurança de decisão); PC (Pessimismo de carreira); PM (Pessimismo de mercado); CS (Custos para o sucesso); SV (Satisfação com a vida); SC (Satisfação com a carreira); ANC (Afetos negativos de carreira) e APC (Afetos positivos de carreira). ** ($p < 0,001$)

Discussão

A partir dos resultados levantados nesta pesquisa, constata-se que a Escala de Pensamentos Negativos de Carreira (EPNC) apresentou indicadores favoráveis para seu uso em contextos de pesquisa. A medida apresentou propriedades psicométricas satisfatórias, tanto em seus indicadores de validade de construto obtidos a partir da Análise Fatorial Exploratória (Damásio, 2012; Laros, 2012) quanto para os índices de confiabilidade dos fatores extraídos (Trizano-Hermosilla & Alvarado, 2016).

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

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

Em termos de validade convergente da medida em relação a outros construtos, constatou-se que os pensamentos negativos de carreira detêm relação próxima com

os afetos negativos em relacionados à trajetória profissional ($0,45 \leq r \leq 0,70$; $p < 0,001$). Estudos em amostras de universitários corroboram estes resultados, como demonstrado por Walker e Peterson (2012). Os pensamentos negativos de carreira correlacionam-se com a ocorrência de sintomas de depressão, sendo que resultados semelhantes também são encontrados em escalas de sintomas de ansiedade e aspectos de vulnerabilidade emocional (Bullock-Yowell et al., 2015).

No que concerne aos aspectos de validade divergente da medida, os pensamentos negativos demonstraram relação oposta com os afetos positivos de carreira ($-0,32 \leq r \leq -0,56$; $p < 0,001$). Da mesma forma, também apresentaram correlações negativas com os construtos “satisfação com a carreira” ($-0,22 \leq r \leq -0,46$; $p < 0,001$) e “satisfação com a vida” ($-0,32 \leq r \leq -0,45$; $p < 0,001$). Estes resultados são indicadores de que o enviesamento pessimista demonstra-se como um empecilho à formação de sentimentos positivos favoráveis ao desenvolvimento profissional do indivíduo (Hutz & Bardagir, 2006), de forma a comprometer também seus níveis de satisfação com a carreira e com a vida (Bowling, Eschleman, & Wang, 2010; Erdogan et al., 2012).

O nível de satisfação com o andamento da vida está relacionado à frequência com que o indivíduo vivencia emoções positivas em relação à carreira como, por exemplo, alegria, otimismo e esperança (Bardagi & Hutz, 2010). As correlações positivas encontradas neste estudo entre os afetos positivos de carreira e satisfação com a carreira ($r = 0,63$; $p < 0,001$) e satisfação com a vida ($r = 0,69$; $p < 0,001$) apresentam-se como evidência a esta argumentação. Da mesma forma, as correlações positivas observadas neste estudo entre os níveis de satisfação com a carreira e satisfação com a vida ($r = 0,52$; $p < 0,001$) seguem a mesma direção do resultado encontrado por Erdogan et al. (2012), que em seu estudo

meta-analítico demonstrou que o valor médio de correlação entre esses construtos é de 0,43.

O indivíduo, ao ser influenciado por pensamentos negativos de carreira, tende a vivenciar menos sensações positivas em relação a essa, conseqüentemente, diminuindo as percepções satisfatórias a respeito de sua trajetória profissional (Bullock-Yowell et al., 2011; Chason, 2011). Evidências que também favorecem esta hipótese são demonstradas por Ng e Feldman (2014), que encontraram correlações negativas de magnitude moderada entre os níveis de satisfação com a carreira e avaliações pessimistas a respeito de si ($r = -0,53$). Neste estudo, os resultados que confirmam esta observação foram encontrados nas correlações negativas entre afetos negativos de carreira e satisfação com a carreira ($r = -0,53$; $p < 0,001$) e satisfação com a vida ($r = -0,54$; $p < 0,001$).

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

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

encontrados neste estudo. Estudos de validade discriminante da medida também se demonstram necessários para averiguar seu potencial para identificar indivíduos pertencentes a diferentes grupos a partir de seus níveis de pessimismo em relação ao desenvolvimento de suas carreiras.

Além disso, os elevados valores de correlação entre os pensamentos negativos de carreira e os afetos de carreira precisam ser observados com cuidado, dada uma possível sobreposição de itens cujo conteúdo semântico é similar entre essas escalas, havendo a necessidade de investigações pormenorizadas acerca da relação entre pensamentos negativos e afetos em amostras brasileiras. Sugere-se a utilização de outras escalas que avaliem esses sentimentos, utilizando itens com conteúdo semântico diversificado, permitindo assim a obtenção de evidências mais confiáveis, que poderiam corroborar os achados deste estudo.

Considerações finais

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

Referências

- Ambiel, R. A. M., & Noronha, A. P. P. (2012). Autoeficácia para escolha profissional: teoria, pesquisas e avaliação. *Psicologia Em Pesquisa*, 6(2), 171-178. DOI: <https://doi.org/10.5327/Z1982-12472012000200010>
- Bardagi, M. P., & Hutz, C. S. (2010). Satisfação de vida, comprometimento com a carreira e exploração vocacional em estudantes universitários. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 62(1), 159-170. Recuperado em 30 novembro 2016, de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/arb/v62n1/v62n1a16.pdf>
- Bardin, L. (2011). *Análise de Conteúdo* (2nd ed.). São Paulo: Edições 70.
- Beck, A. T. (1991). Cognitive therapy. A 30-year retrospective. *The American Psychologist*, 46(4), 368-75. DOI: <https://doi.org/10.1037/0003-066x.46.4.368>
- Beck, A. T., & Dozois, D. J. A. (2011). Cognitive therapy: current status and future directions. *Annual Review of Medicine*, 62, 397-409. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev-med-052209-100032>
- 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: <https://doi.org/10.1348/096317909X478557>

- Brown, S. D., Hacker, J., Abrams, M., Carr, A., Rector, C., Lamp, K., Telander, K., Siena, A. (2011). Validation of a Four-Factor Model of Career Indecision. *Journal of Career Assessment*, 20(1), 3-21. DOI: <https://doi.org/10.1177/1069072711417154>
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (1996). A Social Cognitive Framework for Career Choice Counseling. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 354-366. DOI: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1996.tb00451.x>
- Bullock-Yowell, E., Katz, S. P., Reardon, R. C., & Peterson, G. W. (2012). The Roles of Negative Career Thinking and Career Problem-Solving Self-Efficacy in Career Exploratory Behavior. *The Professional Counselor*, 2(2), 102-104. DOI: <https://doi.org/10.15241/eby.2.2.102>
- Bullock-Yowell, E., Peterson, G. W., Reardon, R. C., Leierer, S. J., & Reed, C. A. (2011). Relationships Among Career and Life Stress, Negative Career Thoughts, and Career Decision State: A Cognitive Information Processing Perspective. *The Career Development Quarterly*, 59(4), 302-314. DOI: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00071.x>
- Bullock-Yowell, E., Reed, C. A., Mohn, R. S., Galles, J., Peterson, G. W., & Reardon, R. C. (2015). Neuroticism, Negative Thinking, and Coping With Respect to Career Decision State. *The Career Development Quarterly*, 63(4), 333-347. DOI: <https://doi.org/10.1002/cdq.12032>
- Chason, A. K. (2011). *The Relationships Among Negative Career Thoughts, Profile Elevation, Differentiation, Career Decidedness, and Satisfaction with Choice*. Florida State University. Recuperado em 30 novembro 2016, de <http://diginole.lib.fsu.edu/islandora/object/fsu%3A254255/>
- Corbishley, M. A., & Yost, E. B. (1989). Assessment and Treatment Dysfunctional Cognitions in Career Counseling. *Career Planning and Adult Development Journal*, 5(3), 20-26. Recuperado em 30 novembro 2016, de <http://eric.ed.gov/?id=EJ400027>
- Osborne, J. W., & Costello, A. B. (2009). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Pan-Pacific Management Review*, 12(2), 131-146. Recuperado em 30 novembro 2016, de <http://140.133.46.32/retrieve/33379/11930.pdf>
- Damáσιο, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 213-228. Recuperado em 30 novembro 2016, de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v11n2/v11n2a07.pdf>
- De Andrade, A. L., Pissaia, A. T., Silva, M. Z., & Oliveira, M. Z. de. (2016). Características proteanas e afetos sobre carreira de estudantes de Psicologia. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 33(4), 677-688. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-02752016000400011>
- 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: https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Dipeolu, A., Sniatecki, J. L., Storlie, C. A., & Hargrave, S. (2013). Dysfunctional career thoughts and attitudes as predictors of vocational identity among young adults with attention deficit hyperactivity disorder. *Journal of Vocational Behavior*, 82(2), 79-84. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.003>
- Dunn, T. J., Baguley, T., & Brunsdon, V. (2014). From alpha to omega: A practical solution to the pervasive problem of internal consistency estimation. *British Journal of Psychology*, 105(3), 399-412. DOI: <https://doi.org/10.1111/bjop.12046>
- Enright, M. S. (1995). The Relationship between Disability Status, Career Beliefs, and Career Indecision. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40(2), 134-52. Recuperado em 30 novembro 2016, de <http://eric.ed.gov/?id=EJ546945>
- 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: <https://doi.org/10.1177/0149206311429379>
- Giacomoni, C. H., & Hutz, C. S. (1997). A mensuração do bem-estar subjetivo: escala de afeto positivo e negativo e escala de satisfação de vida [Resumos]. In *Sociedade Interamericana de Psicologia (Org.), Anais XXVI Congresso Interamericano de Psicologia* (p. 313).
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. *The Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86. DOI: <https://doi.org/10.2307/256352>
- Hair, Joseph F., Anderson, Rolph E., Tatham, Ronald L., Black, W. C. (2005). *Análise multivariada de dados*. (M. A. Gouvêa, Ed.) (5th ed.). Porto Alegre: Bookman.
- Hutz, C. S., & Bardagi, M. P. (2006). Indecisão profissional, ansiedade e depressão na adolescência: a influência dos estilos parentais. *Psico-USF*, 11(1), 65-73. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-82712006000100008>

- Kelly, K. R., & Shin, Y.-J. (2008). Relation of Neuroticism and Negative Career Thoughts and Feelings to Lack of Information. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 201-213. DOI: <https://doi.org/10.1177/1069072708329029>
- Knapp, P., & Beck, A. T. (2008). Fundamentos, modelos conceituais, aplicações e pesquisa da terapia cognitiva. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, 30, s54-s64. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1516-44462008000600002>
- Krumboltz, J. D. (1982). Private Rules in Career Decision Making. *Special Publications Series No. 38*. Recuperado em 30 novembro 2016, de <http://eric.ed.gov/?id=ED229608>
- Laros, J. A. (2012). O uso da análise fatorial: algumas diretrizes para pesquisadores. In L. Pasquali (Ed.), *Análise fatorial para pesquisadores* (pp. 141–160). Petrópolis: Editora Vozes.
- Lenz, J. G., Peterson, G. W., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (2010). *Connecting career and mental health counseling: Integrating theory and practice*. Recuperado em 30 novembro 2016, de http://counselingoutfitters.com/vistas/vistas10/Article_01.pdf
- Lewis, R. A., & Gilhousen, M. R. (1981). Myths of Career Development: A Cognitive Approach to Vocational Counseling. *The Personnel and Guidance Journal*, 59(5), 296-299. DOI: <https://doi.org/10.1002/j.2164-4918.1981.tb00553.x>
- Liu, Y.-C. (2004). *Relationships between career resilience and career beliefs of employees in Taiwan*. Recuperado em 30 novembro 2016, de <https://repository.tamu.edu/handle/1969.1/474>
- Nevo, O. (1987). Irrational Expectations in Career Counseling and Their Confronting Arguments. *The Career Development Quarterly*, 35(3), 239-250. DOI: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1987.tb00918.x>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169-179. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.001>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd edition). New York: McGraw-Hill New York.
- Pasquali, L. (1998). Princípios de elaboração de escalas psicológicas. *Revista de Psiquiatria Clínica (São Paulo)*, 25(5), 206-213.
- R Core Team. (2015). *R: A language and environment for statistical computing*. Vienna, Austria. Recuperado em 30 novembro 2016, de <http://www.r-project.org>
- Rottinghaus, P. J., Buelow, K. L., Matyja, A., & Schneider, M. R. (2011). The Career Futures Inventory-Revised: Measuring Dimensions of Career Adaptability. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 123-139. DOI: <https://doi.org/10.1177/1069072711420849>
- Sampson, J. P., McClain, M.-C., Musch, E., & Reardon, R. C. (2013). Variables Affecting Readiness to Benefit From Career Interventions. *The Career Development Quarterly*, 61(2), 98-109. DOI: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00040.x>
- Sampson, J. P., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1998). The Design and Use of a Measure of Dysfunctional Career Thoughts Among Adults, College Students, and High School Students: The Career Thoughts Inventory. *Journal of Career Assessment*, 6(2), 115-134. DOI: <https://doi.org/10.1177/106907279800600201>
- Saunders, D. E., Peterson, G. W., Sampson, J. P., & Reardon, R. C. (2000). Relation of Depression and Dysfunctional Career Thinking to Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 288-298. DOI: <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1715>
- Solomon, J. L. (Jennifer L.). (2011). *Decision Space Worksheet, the Career Thoughts Inventory, and the Beck Depression Inventory-II as Measures of Mental Health in the Career Decision-Making Process*. Florida State University. Recuperado em 30 novembro 2016, de <http://diginole.lib.fsu.edu/islandora/object/fsu%3A183122/>
- Sparta, M., Bardagi, M. P., & Teixeira, M. A. P. (2006). Modelos e instrumentos de avaliação em orientação profissional: perspectiva histórica e situação no Brasil. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2), 19-32. Recuperado em 30 novembro 2016, de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v7n2/v7n2a04.pdf>
- Starling, P. V., & Miller, G. (2011). Negative Thought Patterns of Undecided Community College Students: Implications for Counselors and Advisors. *Community College Journal of Research and Practice*, 35(10), 756-772. DOI: <https://doi.org/10.1080/10668920903381839>
- Stead, G. B., & Watson, M. B. (1993). The Career Myths Scale: its validity and applicability. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 16(2), 89-97. DOI: <https://doi.org/10.1007/BF01418145>
- Thompson, A. P. (1976). Client Misconceptions in Vocational Counseling. *The Personnel and Guidance Journal*, 55(1), 30-33. DOI: <https://doi.org/10.1002/j.2164-4918.1976.tb04607.x>
- Trizano-Hermosilla, I., & Alvarado, J. M. (2016). Best Alternatives to Cronbach's Alpha Reliability in Realistic Conditions: Congeneric and Asymmetrical Measurements. *Frontiers in Psychology*, 7, 769. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00769>

- Wachelke, J., Natividade, J., Andrade, A. de, Wolter, R., & Camargo, B. (2014). Caracterização e Avaliação de um Procedimento de Coleta de Dados Online (CORP). *Avaliação Psicológica*, 13(1), 143-146. Recuperado em 30 novembro 2016, de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v13n1/v13n1a17.pdf>
- Walker, J. V., & Peterson, G. W. (2012). Career Thoughts, Indecision, and Depression: Implications for Mental Health Assessment in Career Counseling. *Journal of Career Assessment*, 20(4), 497-506. DOI: <https://doi.org/10.1177/1069072712450010>
- Woodrick, C. (1979). *The development and standardization of an attitude scale designed to measure career myths held by college students*. Texas A&M University.
- Zanon, C., Bastianello, M. R., Pacico, J. C., & Hutz, C. S. (2013a). Desenvolvimento e validação de uma escala de afetos positivos e negativos. *Psico-USF*, 18(2), 193-201. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-82712013000200003>
- Zanon, C., Bastianello, M. R., Pacico, J. C., & Hutz, C. S. (2013b). Relationships Between Positive and Negative Affect and the Five Factors of Personality in a Brazilian Sample. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 23(56), 285-292. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-43272356201302>

Recebido 17/03/2016
1ª reformulação 19/10/2016
Aceite final 16/12/2016

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.

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.